

PROJETO DE LEI Nº. 056, DE 22 DE JUNHO DE 2011.

Gabinete do Prefeito

“Dispõe sobre o Programa de Valorização do Servidor Público e criação da Comissão Permanente de Capacitação, Controle e Avaliação de Desempenho e Qualidade do Servidor e do Serviço Público Municipal (COMPAQ), estabelece procedimentos e critérios de preparação, controle e avaliação de desempenho, processos disciplinares e dá outras providências”.

CAPÍTULO I

DA COMISSÃO E DAS FINALIDADES

Art. 1º Fica instituído o Programa de Valorização Profissional no Serviço Público e criada a Comissão Permanente de Capacitação, Controle e Avaliação de Desempenho e Qualidade do Servidor e do Serviço Público Municipal - COMPAQ, com a finalidade de capacitar de forma contínua os servidores, avaliar o desempenho individual e coletivo, regendo-se pela presente Lei.

Art. 2º O Poder Executivo deverá executar um programa permanente de valorização e capacitação dos servidores públicos municipais, através de cronograma anual de cursos, treinamentos e outras práticas compatíveis, buscando a profissionalização de todos os setores da Administração local.

§ 1º O programa de valorização dos serviços públicos será implementado mediante a participação de servidores, através de projetos e sugestões ao Poder Executivo, que possibilitem a obtenção de melhores resultados com eliminação do desperdício, aumento da arrecadação e melhorias na qualidade e produtividade;

§ 2º Os projetos individuais do programa referido no parágrafo anterior deverão ser avaliados anualmente, estabelecendo-se a premiação correspondente às inovações propostas, em pecúnia ou bens móveis, conforme regulamento próprio.

Art. 3º O resultado de desempenho do servidor público será procedido anualmente, de acordo com os dados obtidos através de avaliação periódica de cada integrante do corpo funcional da Administração.

Parágrafo único. A avaliação do serviço público prestado ocorrerá através de análises setoriais internas e da participação efetiva da comunidade, mediante processo de pesquisa, reuniões específicas ou outro meio eficaz de consulta popular.

Art. 4º Compete à COMPAQ:

- I – Capacitar, treinar, ministrar cursos, realizar encontros e outros afins;
- II - Avaliar todos os servidores municipais com base em critérios preestabelecidos na legislação, medindo o desempenho e a qualidade dos serviços prestados;
- III - Realizar levantamento periódico dos critérios de avaliação de todos os servidores municipais, atribuindo-lhes conceitos através de pontuação de 0 a 10 para cada item;
- IV - Conduzir os trabalhos de avaliação sempre dentro dos princípios da legislação e do Regimento Interno definido por decreto, pautando sua conduta pela neutralidade e isenção, sob pena das sanções previstas;
- V - Determinar o afastamento temporário das atividades regulares todo aquele servidor que obtiver conceito insatisfatório na avaliação anual, executando a tarefa de recapacitação e readaptação do mesmo;
- VI - Requisitar a prestação de serviços de outras áreas e acompanhamento especializado, sempre que necessário, com o objetivo de atender mais adequadamente ao servidor com baixo desempenho;
- VII – Apresentar relatórios anuais ao Chefe do Poder Executivo sobre os resultados gerais da avaliação e dos processos de recapacitação;
- VIII - Manter permanentemente o caráter sigiloso do seu trabalho, apresentando anualmente o resultado final das avaliações de cada servidor, bem como divulgando as indicações para as promoções por merecimento efetivadas em cada exercício, sob pena de sanção disciplinar.

§ 1º É de competência da COMPAQ a responsabilidade e condução de sindicâncias e dos processos administrativos disciplinares e outros procedimentos pertinentes, conforme legislação própria;

§ 2º Além das avaliações dos servidores efetivos, a COMPAQ deverá também executar as tarefas de avaliação dos estágios probatórios, até sua efetivação ou desligamento.

CAPÍTULO II

DA COMPOSIÇÃO

Art. 5º A COMPAQ será composta por três membros titulares e três suplentes, com a escolha recaindo exclusivamente sobre servidores do quadro efetivo da Administração, que possuam escolaridade mínima 2º grau, reconhecida boa conduta pessoal e profissional, capacidade para o desempenho de tarefas exercidas sob eventual pressão e bom relacionamento interpessoal.

§ 1º A Comissão terá mandato de três anos, renovando-se um terço de seus membros a cada ano; devendo, excepcionalmente na primeira gestão o primeiro membro ser

renovado transcorridos três anos de mandato, o segundo membro após quatro anos e o terceiro após cinco anos.

§ 2º O critério de escolha da ordem de substituição dos membros na primeira gestão será definido através do Regimento Interno da Compaq.

§ 3º Os membros da Comissão ocuparão função especificamente criada para o cumprimento desta finalidade, sendo remunerados por faixas de DCA – Especial.

§ 4º A escolha dos integrantes deverá obedecer ao seguinte critério:

I - um integrante de livre indicação da Administração Municipal, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista tríplice;

II - um integrante devidamente eleito pelo conjunto dos demais servidores, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista tríplice, com a relação dos três mais votados;

III - um integrante escolhido pelo consenso entre a Administração e o Sindicato dos Servidores Municipais, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista tríplice.

§ 5º Os integrantes serão designados pelo Prefeito, através de portaria, após avaliação psicológica, executado por profissional capacitado em processos organizacionais e técnicas de avaliação, que definirá a ordem de escolha, conforme a capacitação e preparo de cada membro da COMPAQ.

Art. 6º Os integrantes da Comissão, durante o período de seu mandato, terão sua carga horária determinada pelo Coordenador da COMPAQ, segundo as necessidades de trabalho.

§ 1º O titular da COMPAQ poderá afastar-se temporariamente de suas tarefas somente em casos excepcionais para tratamento de saúde ou por motivo de força maior, devidamente justificado e homologado pela Administração;

§ 2º Exceto por recomendação médica, entende-se por afastamento temporário do titular um período não superior a 60 (sessenta) dias, caso contrário será destituído do cargo e colocado em disponibilidade subsidiada proporcional, se apurada falta funcional, retornará ao cargo de origem ou a outro de função compatível, sempre a critério da COMPAQ, homologado pela Administração.

§ 3º A impossibilidade permanente do titular do cargo, devidamente comprovado por laudo emitido por junta médica do Município, ou sua inaptidão para o exercício da função, acarretará o reenquadramento do servidor à Administração, em atividade compatível, e a assunção definitiva do suplente.

Art. 7º A COMPAQ manterá sua estrutura de funcionamento nas dependências do prédio principal do Centro Administrativo Municipal, devendo ser dotada de material e instrumento de apoio para deslocamento e circulação pelas demais áreas e repartições pertencentes ao Poder Executivo.

Parágrafo único - A Comissão, bem como seus membros, deverá realizar todos os atos administrativos de avaliação de desempenho do quadro de servidores guardando o mais absoluto sigilo profissional, salvo informações ao próprio interessado, conforme previsão em lei.

Art. 8º Os trabalhos de capacitação destinados aos servidores deverão ser previstos no seu conjunto e por áreas de atuação, conforme cronograma específico apresentado no início de cada ano.

§ 1º A COMPAQ deverá ser treinada para exercer um mínimo de atividades técnicas de capacitação para os servidores, especialmente nas questões de caráter geral e monitorada por controle externo.

§ 2º A capacitação e treinamento do conjunto dos servidores, sem distinção de áreas ou Secretarias, poderá ser executada por profissionais dos mais variados campos de atuação, sendo para tanto, contratados pelo Poder Executivo, visando o cumprimento das metas anuais.

§ 3º A COMPAQ deverá apresentar ao Poder Executivo, dentro do período de elaboração do orçamento, a programação e o cronograma de cursos e treinamentos dos servidores, tanto no conjunto, como por setores, definindo o montante dos investimentos na rubrica.

§ 4º A definição dos cursos e treinamentos deverá observar a participação e sugestão dos servidores em pelo menos 30% do currículo a ser executado ao longo de cada ano, sendo que os demais 30% serão por sugestão do órgão de planejamento do Executivo e os restantes 40% por deliberação exclusiva da COMPAQ.

CAPÍTULO III

DAS PROMOÇÕES

Art. 9º As promoções, dos servidores estáveis, ocorrerão por merecimento e por escolaridade.

§1º Dar-se-á promoção por merecimento, com intervalo de um ano a cada nova promoção, sempre que o servidor obtiver desempenho considerado ótimo para fins de promoção, após avaliação e emissão de relatório e parecer da COMPAQ, justificando o ato administrativo.

§2º A cada promoção por merecimento, o servidor terá direito a 1% (um por cento) de seu vencimento básico, com limite de 25% (vinte e cinco por cento), conforme sub faixa de vencimento, subdividida em vinte e cinco avanços/promoções, conforme tabela constante no Anexo I desta Lei.

Art. 10. A avaliação de desempenho do servidor será anual, mediante a realização de levantamentos criteriosos objetivos e subjetivos, tomados a cada quatro meses, pelos membros da COMPAQ juntamente a Chefia do servidor avaliado e o Coordenador da COMPAQ, seguindo planilha individualizada.

§ 1º Entende-se como critério objetivo:

- a) assiduidade;
- b) pontualidade.

§ 2º Por critério subjetivo entende-se:

- a) produtividade.
- b) qualidade de trabalho e conhecimento do ofício;
- c) iniciativa e criatividade;
- d) presteza e interesse;
- e) administração do tempo e disciplina;
- f) uso adequado de equipamentos e zelo ao patrimônio público;
- g) aproveitamento em programas de capacitação e reciclagem;
- h) relação interpessoal e com a população.

Art. 11. A avaliação de desempenho do servidor será anual, mediante a realização de levantamentos criteriosos objetivos e subjetivos, tomados a cada quadrimestre pelos Membros da COMPAQ juntamente com a Chefia do servidor avaliado e o Coordenador da COMPAQ, seguindo planilha individualizada conforme previsto no artigo 9º da Lei da COMPAQ.

Art. 12. O sistema de avaliação é composto por uma escala de notas, por coeficiente multiplicador por critério e pelos pontos obtidos em cada critério de avaliação.

§ 1º A escala de notas terá a seguinte relação com os conceitos de avaliação:

- I – 10,0 - Ótimo - desempenho exemplar;
- II – 8,0 – Bom - desempenho adequado;
- III – 6,0 - Regular - desempenho sofrível, pontos negativos em excesso;
- IV – 4,0 - Insatisfatório - desempenho inadequado e abaixo das exigências

mínimas.

§ 2º O resultado da avaliação será apurado através da multiplicação da nota obtida na avaliação do critério pelo coeficiente multiplicador do mesmo, formando assim os pontos obtidos no critério e pela soma geral dos pontos dos critérios que compõem a avaliação de desempenho.

§ 3º O servidor que obtiver soma geral dos pontos dos critérios entre 85 a 100 pontos alcançará desempenho conceitual ótimo, tornando-se apto para obter a promoção por merecimento;

§ 4º O servidor que obtiver soma geral dos pontos dos critérios entre 71 a 84 pontos alcançará desempenho bom, adequado às exigências mínimas da prestação de serviços;

§ 5º O servidor que obtiver soma geral dos pontos dos critérios entre 51 a 70 pontos alcançará desempenho regular, passível de treinamento e capacitação;

§ 6º Até 50 pontos de soma geral dos pontos dos critérios o desempenho do servidor será considerado insatisfatório, devendo ser encaminhado de plano ao processo de recapacitação.

Art. 13. Interrompem o anuênio, para efeitos do artigo anterior, as seguintes ocorrências:

I – penalidade disciplinar de suspensão;

II – afastamento do cargo em virtude de:

a) licença para tratamento de saúde do servidor ou de pessoa da família;

b) condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;

c) licença para atividades políticas;

Parágrafo único. As licenças para tratamento de saúde excedentes de quarenta e cinco dias, consecutivos ou não, salvo se decorrente de acidente de serviço, interrompe o tempo para promoção por merecimento, iniciando nova contagem, para concessão desta promoção.

Art. 14. Causas de Suspensão:

I – licença para tratamento de saúde do servidor ou de pessoas da família inferior a quarenta e cinco dias, consecutivos ou não, salvo se decorrente de acidente de serviço;

II – faltas não justificadas;

III – para a prestação de serviço militar;

IV - para concorrer a cargo eletivo;

V - para desempenho de mandato classista;

VI - para a gestante;

VII - para os servidores cedidos;

VIII – para os servidores ocupantes de cargo DCA/CC.

Parágrafo único. Excetuam-se da regra disposta no inciso VIII do art. 14, os professores municipais ocupantes de cargo de DCA/CC/FG, que executam atividades ligadas ao magistério público municipal.

Art. 15. O servidor que obtiver desempenho conceitual ótimo fará jus à promoção por merecimento.

Parágrafo Único. Não será promovido o servidor que obtiver desempenho inferior ao previsto no caput deste artigo.

Art.16. O servidor que obtiver desempenho insatisfatório será incorporado ao Programa de Recapacitação dos Servidores Municipais (PRESM), com a necessária abertura de processo administrativo pertinente.

Art. 17. O PRESM tem a finalidade de proporcionar ao servidor municipal a possibilidade de reabilitação funcional, através de programas específicos, treinamento e cursos de capacitação, bem como acompanhamento de profissionais especializados, sob a responsabilidade da COMPAQ.

§ 1º A COMPAQ, quando da emissão do laudo final de avaliação, deverá apontar as possíveis causas do desempenho insatisfatório indicando prováveis soluções;

§ 2º A Comissão poderá requisitar o trabalho técnico especializado de profissionais em cada área de sua necessidade, dentro e fora do Poder Público, sempre que os meios disponíveis não forem suficientes para a continuidade ou mesmo eficiência do processo de recapacitação;

§ 3º O servidor deverá integrar-se ao PRESM, cumprindo rigorosamente a sua carga horária e as orientações da COMPAQ, como se no exercício regular de seu cargo;

§ 4º A Comissão traçará as diretrizes de trabalho para cada caso específico, desenvolvendo atividades inerentes à busca da solução individualizada, procurando a recuperação do servidor no mais breve espaço de tempo possível.

§ 5º Todos os procedimentos adotados em relação ao servidor, como também as suas ações, positivas ou negativas, devem integrar o processo administrativo em curso.

Art. 18. Será exonerado o servidor efetivo que obtiver:

I – três conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório, tanto na avaliação anual como na reduzida, esta decorrente da avaliação bimensal do período posterior à recapacitação;

II - quatro conceitos de desempenho insatisfatório intercalados nas últimas seis avaliações;

§ 1º Os servidores em estágio probatório serão exonerados quando obtiverem dois conceitos insatisfatórios dentro do seu período quadrienal de avaliação;

§ 2º A avaliação dos servidores em estágio probatório será efetuada a cada quatro meses;

§ 3º O Quadro de Servidores poderá sofrer redução nos casos previstos por excesso de pessoal, excesso de despesas com a folha de pagamento, terceirização de serviços, visando adequar os gastos com pessoal à realidade local.

Art. 19. A COMPAQ poderá emitir parecer aos servidores comunicando sobre seus atos desconformes com os regramentos aplicáveis à Administração Pública ou manifestando posições elogiosas aos mesmos;

Parágrafo Único. Os pareceres integrarão o processo de avaliação.

Art. 20. As normas estabelecidas na recapacitação devem ser seguidas rigidamente pelo Servidor, do contrário a COMPAQ poderá solicitar ao Chefe do Poder Executivo o seu desligamento temporário.

§ 1º O desligamento temporário representará uma punição disciplinar equivalente à suspensão, prevista no Estatuto do Servidor, e nos prazos estabelecidos naquele documento legal, facultada a apresentação de defesa escrita no prazo de cinco dias do ato punitivo.

§ 2º A reincidência do desligamento para a recapacitação implicará na exoneração sumária do servidor, com o arquivamento do processo administrativo.

§ 3º Concluída a recapacitação, o Servidor considerado apto ao exercício pleno de suas atividades será avaliado bimestralmente, para a emissão de laudo conclusivo de desempenho e para efeitos de desligamento definitivo, até completar o quinto período, quando retomará as prerrogativas dos demais servidores.

Art. 21. O Poder Executivo deverá criar os mecanismos necessários para a criação e manutenção de cursos de capacitação e treinamento de pessoal na Administração Pública, em caráter emergencial e regular, arcando com seus custos e prevendo-os no orçamento anual.

Art. 22. A COMPAQ adotará ficha individualizada de controle e acompanhamento do servidor, emitindo conceitos a cada quadrimestre, com o objetivo de integrar os dados necessários à emissão de resultado de desempenho definitivo no exercício.

CAPÍTULO III

DOS SERVIÇOS

Art. 23. A cada quadrimestre, a Comissão deverá elaborar relatório de acompanhamento dos serviços prestados nos diversos setores, considerados a partir do organograma e observados por Secretarias.

Parágrafo Único. Deverá ser implantado um sistema eficiente de consulta popular, pelo menos uma vez ao ano, através de formulários distribuídos na comunidade ou de pesquisas programadas para tal finalidade.

Art. 24. O relatório setorial deverá ser encaminhado ao Chefe do Executivo Municipal para a definição de soluções nas repartições que apresentarem problemas de ordem funcional.

Art. 25. Poderá a COMPAQ aferir diretamente com a população, mediante a realização de encontros, palestras, visitas, pesquisas ou outras formas de ação in loco, o resultado dos trabalhos desenvolvidos pela Administração, emitindo relatórios pertinentes e entregues às áreas afins, como também ao Chefe do Poder.

CAPÍTULO IV

DA SINDICÂNCIA

Art. 26. A sindicância será responsabilidade da COMPAQ, podendo, se necessário, requisitar o auxílio de servidor do quadro efetivo.

Parágrafo único. A critério da COMPAQ, considerando o fato a ser apurado, a função sindicante poderá ser atribuída a uma comissão específica, até o máximo de três membros.

Art. 27. O sindicante ou a comissão efetuará, de forma sumária, as diligências necessárias ao esclarecimento da ocorrência e indicação do responsável apresentando.

§ 1º Preliminarmente, deverá ser ouvido o autor da denúncia escrita e o servidor implicado, se houver e, posteriormente, os demais implicados na qualidade de informantes ou participantes.

§ 2º Reunidos os documentos apurados, o sindicante ou comissão traduzirá, no relatório, as suas conclusões, indicando o possível culpado, qual a irregularidade ou transgressão e o seu enquadramento nas disposições estatutárias, caso seja servidor.

§ 3º O sindicante deve oportunizar o direito à ampla defesa desde a abertura do processo, possibilitando o prazo de 05 (cinco) dias para o indiciado apresentar defesa escrita, antes da elaboração do relatório final.

Art. 28. A autoridade, de posse do relatório da COMPAQ, acompanhado dos elementos que instituíram o processo, decidirá, no prazo de cinco dias úteis:

- I – pela aplicação de penalidade de advertência ou suspensão;
- II – pela instauração de processo administrativo disciplinar, ou
- III – arquivamento do processo.

§ 1º Entendendo, a autoridade competente, que os fatos não foram devidamente elucidados, inclusive na indicação do possível culpado, devolverá o processo ao sindicante ou comissão, em 10 dias úteis, determinando ulteriores diligências.

§ 2º De posse do novo relatório e elementos complementares, a autoridade decidirá no prazo e nos termos deste artigo.

§ 3º Na hipótese do relatório da sindicância concluir pela prática de crime, a autoridade competente oficiará à autoridade policial, para abertura de inquérito, independente da imediata instauração do processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO V

DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Art. 29. O processo administrativo disciplinar será iniciado e conduzido pela COMPAQ ou por comissão de servidores estáveis, pelo Prefeito designada.

Art. 30. A comissão processante, sempre que necessário e expressamente determinado no ato de designação, dedicará todo o tempo aos trabalhos de processo, ficando os membros da comissão, em tal caso, dispensados dos serviços normais da repartição.

Art. 31. O processo administrativo será contraditório, assegurada a ampla defesa ao acusado, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 32. Quando o processo administrativo disciplinar resultar de prévia sindicância o relatório desta integrará os autos como peça informativa da instrução.

Art. 33. O prazo para conclusão do processo administrativo não excederá sessenta dias, contados da data do ato que constituir a comissão, admitida a prorrogação por mais trinta dias, quando as circunstâncias exigirem, mediante autorização da autoridade que determinou a sua instauração.

Art. 34. As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Art. 35. Ao instalar os trabalhos da comissão, o Presidente designado pela COMPAQ determinará a autuação da portaria e demais peças existentes e designará o dia, hora e local para a primeira audiência e a citação do indiciado.

Art. 36. A citação do indiciado deverá ser feita pessoalmente e contra recebido com, pelo menos, quarenta e oito horas de antecedência em relação à audiência inicial e conterà dia, hora e local, qualificação do indiciado e a falta que lhe é imputada.

§ 1º Caso o indiciado se recuse a receber a citação, deverá o fato ser certificado, a vista de, no mínimo, duas testemunhas ou ainda por citação via postal, devidamente registrada;

§ 2º Estando o indiciado ausente do Município, se conhecido seu endereço pela Autoridade ou Comissão, será citado por via postal em carta registrada, juntando-se ao processo o comprovante do registro e aviso de recebimento.

§ 3º Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, por indicação escrita da Comissão neste sentido, será citado por edital, divulgado com os demais atos oficiais do Município, com prazo de quinze dias.

Art. 37. O indiciado poderá constituir procurador para fazer sua defesa.

§ 1º Em caso de revelia, a COMPAQ designará, de ofício, um defensor leigo, cuja escolha poderá recair em qualquer servidor público efetivo.

§ 2º Uma vez recebida a citação, por qualquer meio previsto nesta lei, ou indicado advogado ou defensor leigo como procurador do indiciado, estará confirmada a representação legal.

Art. 38. Na audiência marcada, a comissão promoverá o interrogatório do indiciado e testemunhas, concedendo-lhe em seguida o prazo de três dias, com vistas ao processo na repartição para oferecer alegações escritas, requerer provas e arrolar testemunhas, até o máximo de três.

Parágrafo único. Havendo mais de um indiciado, o prazo será comum e de seis dias, contados a partir da tomada de declarações do último deles.

Art. 39. A comissão promoverá a tomada dos depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de provas, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 40. O indiciado tem o direito de, pessoalmente ou por intermédio de procurador, assistir aos atos probatórios que se realizarem perante a comissão, requerendo à medida que julgar convenientes.

§ 1º O presidente da comissão poderá indeferir pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art. 41. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pela COMPAQ, devendo a segunda via, com o ciente do intimado, ser anexada aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para a inquirição.

Art. 42. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito a testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão ouvidas separadamente, com prévia intimação do indiciado ou de seu procurador.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios, ou que se infirmem, proceder se a acareação entre os depoentes.

Art. 43. Concluída a inquirição de testemunhas, poderá a comissão processante, se julgar útil ao esclarecimento dos fatos, reinterrogar o indiciado.

Art. 44. Ultimada a instrução do processo, o indiciado será intimado, por mandado expedido pela COMPAQ para apresentar defesa escrita no prazo de dez dias, assegurando-lhe vistas do processo na repartição.

Parágrafo único. O prazo de defesa será comum e de quinze dias se forem dois ou mais indiciados.

Art. 45. Após o decurso do prazo, apresentada a defesa ou não, a comissão apreciará todos os elementos do processo, apresentando relatório, no qual constará em relação a cada indiciado, separadamente, as irregularidades de que foi acusado, as provas que instruíram o processo e as razões da defesa propondo, justificativamente, a absolvição ou punição do indiciado e indicando a pena cabível e seu fundamento legal.

Parágrafo único. O relatório e todos os elementos dos autos serão remetidos pela COMPAQ ao Chefe do Executivo Municipal, dentro de dez dias contados do término do prazo para apresentação da defesa.

Art. 46. Recebidos os autos, o Chefe do Executivo:

I - dentro de dez dias;

a) pedirá esclarecimentos ou providências que entender necessárias à COMPAQ, marcando-lhe prazo;

b) determinará o cumprimento do despacho sugestão emitido pela COMPAQ;

II – Despachará o processo dentro de dez dias, acolhendo ou não as conclusões Comissão, fundamentando a sua decisão se concluir diferentemente do proposto.

Parágrafo único. Nos casos do inciso I deste artigo, o prazo para decisão final será contado, respectivamente, a partir do retorno ou recebimento dos autos.

Art. 47. Da decisão final, são admitidos os recursos previstos nesta Lei.

Art. 48. As irregularidades processuais que não constituam vícios substanciais, suscetíveis de influírem na apuração da verdade ou na decisão do processo, não lhe determinarão a nulidade.

Art. 49. O servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar só poderá ser exonerado do cargo a pedido ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada.

Parágrafo único. Excetua-se o caso de processo administrativo instaurado apenas para apurar o abandono de cargo, quando poderá haver exoneração a pedido, a juízo da autoridade competente.

Art. 50. Todos os procedimentos processuais devem ser acompanhados e devidamente orientados pela Procuradoria do Município ou a Assessoria Jurídica.

CAPÍTULO VI

DA REVISÃO DO PROCESSO

Art. 51. A revisão do Processo Administrativo Disciplinar poderá ser requerida a qualquer tempo, uma única vez, quando:

I – a decisão for contrária ao texto da Lei ou a evidência dos autos;

II – a decisão se fundar em depoimentos, exames ou documentos falsos ou viciados;

III – forem aduzidas novas provas suscetíveis de atestar a inocência do interessado ou de autorizar diminuição da pena.

Parágrafo único. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão do processo.

Art. 52. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente e estará sob a responsabilidade da COMPAQ, correndo em apenso ao autos do processo originário.

Art. 53. As conclusões da comissão serão encaminhadas ao Prefeito Municipal dentro de trinta dias, devendo a decisão ser proferida, fundamentadamente, dentro de dez dias.

Art. 54. Julgada procedente a revisão, será tornada insubsistente ou atenuada à penalidade imposta, restabelecendo-se os direitos decorrentes dessa decisão.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 55. Ao final de cada ano, no momento de concessão das promoções, deverá haver a premiação dos servidores municipais com melhor desempenho durante o exercício, conforme critérios estabelecidos em regulamento.

Art. 56. Decreto Municipal regulamentará o funcionamento da COMPAQ no tocante ao tempo destinado ao trabalho interno, avaliação dos servidores e setoriais, bem como a relação externa, aferindo o desempenho da Administração junto à comunidade.

Parágrafo único. A COMPAQ poderá assumir as atribuições e encargos da realização do Controle Interno da Administração.

Art. 57. A COMPAQ deverá assumir as responsabilidades e execução dos programas de qualidade dos serviços públicos do Município, bem como o controle e execução das tarefas da Ouvidoria Geral do Município, de acordo com legislação específica para tal finalidade.

Art. 58. A COMPAQ poderá ser destituída pelo Chefe do Poder Executivo, integral ou parcialmente, sempre que as normas de conduta de seu(s) integrante(s) for(em) flagrantemente desrespeitada(s), ocorrer(em) abuso(s) comprovado(s) ou outros motivos relevantes.

Parágrafo Único. Qualquer decisão relativa à previsão do caput deverá ser precedida de instauração de sindicância administrativa, determinada pelo Prefeito, designando-se para tanto comissão composta por cinco membros.

- a) (01) um de livre escolha do Chefe do Poder Executivo;
- b) (02) dois livremente escolhidos pelos servidores, através de indicação direta;
- c) (01) um integrante indicado pelo consenso entre o Chefe do Poder Executivo e os servidores, através de sua entidade representativa;
- d) O Procurador do Município.

Art. 59. Fica o Poder Executivo autorizado a criar os cargos específicos de Direção, Chefia e Assessoramento Especial, destinadas exclusivamente aos ocupantes do mandato da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e Qualidade do Serviço Público, COMPAQ, com vencimento estabelecido em lei.

Art. 60. Revoga-se:

- I – a Lei nº 623, de 2 de maio de 2003;
- II – o art. 9º da Lei nº 624, de 2 de maio de 2003;
- III – o art. 9º da Lei nº 625, de 2 de maio de 2003.

Art. 61. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**GABINETE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE VICTOR GRAEFF – RS,
aos 22 dias do mês de junho do ano de 2011.**

PAULO LOPES GODOI

Prefeito Municipal

PROJETO DE LEI Nº ____/____.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.

REGIME: ORDINÁRIO.

Prezados Vereadores e Vereadora:

Visa esse P. Lei a finalidade primordial em solicitar ao Poder Legislativo Municipal autorização para revogação da Lei Municipal nº. 623, de 2 de maio de 2003, a qual *“Dispõe sobre o Programa de Valorização do Servidor Público e criação da Comissão Permanente de Capacitação, Controle e Avaliação de Desempenho e Qualidade do Servidor e do Serviço Público Municipal (COMPAQ), estabelece procedimentos e critérios de preparação, controle e avaliação de desempenho, processos disciplinares e dá outras providências”*, editando-se assim nova legislação para a concessão da *“Promoção por Merecimento”*, que na intenção da atual administração municipal visa premiar todos aqueles servidores municipais que no sistema de

avaliação composto por uma escala de notas, por coeficiente multiplicador por critério e pelos pontos obtidos em cada critério de avaliação quadrimestrais e ao longo de doze meses obtenha a pontuação entre 85 (oitenta e cinco) e 100 (cem) pontos = 10,0 - Ótimo - desempenho exemplar.

Premente evidenciar que as promoções, dos servidores estáveis, ocorrerão por merecimento e por escolaridade, sendo que se dará promoção por merecimento, com intervalo de um ano a cada nova promoção, sempre que o servidor obtiver desempenho considerado ótimo para fins de promoção, após avaliação e emissão de relatório e parecer da COMPAQ, justificando o ato administrativo. A cada promoção por merecimento, o servidor terá direito a 1% (um por cento) de seu vencimento básico, com limite de 25% (vinte e cinco por cento), conforme sub faixa de vencimento, subdividida em vinte e cinco avanços/promoções, conforme tabela constante no Anexo I desta Lei.

Ressalta-se ainda que a avaliação de desempenho do servidor será anual, mediante a realização de levantamentos criteriosos objetivos e subjetivos, tomados a cada quatro meses, pelos membros da COMPAQ juntamente a Chefia do servidor avaliado e o Coordenador da COMPAQ, seguindo planilha individualizada, conforme previsto no artigo 9º da Lei da COMPAQ.

Com a intenção de trazer ao corpo desta Lei regras que Interrompem e as que causam Suspensão do anuênio, a Administração Municipal vem apresentar as seguintes situações que Interrompem o anuênio, sendo estas as seguintes ocorrências: I – penalidade disciplinar de suspensão; II – afastamento do cargo em virtude de: a) licença para tratamento de saúde do servidor ou de pessoa da família; b) condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva; c) licença para atividades políticas; Parágrafo único. As licenças para tratamento de saúde excedentes de quarenta e cinco dias, consecutivos ou não, salvo se decorrente de acidente de serviço, interrompe o tempo para promoção por merecimento, iniciando nova contagem, para concessão desta promoção. Causas de Suspensão, sendo estas: I – licença para tratamento de saúde do servidor ou de pessoas da família inferior a quarenta e cinco dias, consecutivos ou não, salvo se decorrente de acidente de serviço; II – faltas não justificadas; III – para a prestação de serviço militar; IV - para concorrer a cargo eletivo; V - para desempenho de mandato classista; VI - para a gestante; VII - para os servidores cedidos; VIII – para os servidores ocupantes de cargo DCA/CC. Parágrafo único. Excetuam-se da regra disposta no inciso VIII do art. 14, os professores municipais ocupantes de cargo de DCA/CC/FG, que executam atividades ligadas ao magistério público municipal, sendo que o servidor que obtiver desempenho conceitual ótimo fará jus à promoção por merecimento e, não será promovido o servidor que obtiver desempenho inferior a 85 (oitenta e cinco) pontos.

Segue ainda anexo cópia da Orientação Técnica IGAM nº 11.131/2011, no qual o Pde Executivo do Município de Victor Graeff solicitou ao IGAM orientação sobre a viabilidade jurídica e legal da Minuta de Projeto de Lei de 2011, o qual Altera dispositivos das Leis Municipais nº 623, de 2003, nº 625, de 2003 e 626, de 2003, leis estas que se referem a Reforma Administrativa do ano 2003.

Cabe ainda ressaltar que segue anexo ao P. Lei em discussão o impacto orçamentário-financeiro, de forma a cumprir o disposto no art. 17 da Lei Complementar nº 101/00, Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF, o qual estabelece: “**Art. 17. Considera-se**

obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios. § 1º. Os atos que criarem ou aumentarem despesas de que trata o caput deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.”

Diante dessas premissas, nada mais justo que solicitar ao Poder Legislativo a especial atenção quanto ao P. Lei hora em análise, e que o mesmo venha a receber o apoio unânime dessa casa de Leis, a fim de que anualmente, todo aquele servidor que atingir a pontuação mínima, venha receber 1% (um por cento) a mais em seus vencimentos, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) e, não como é hoje a atual legislação que só concede o prêmio para 10% dos servidores municipais.

Prefeitura Municipal – Victor Graeff, em 22 de junho de 2011.

PAULO LOPES GODOI

Prefeito Municipal

Porto Alegre, 20 de junho de 2011.

Orientação Técnica IGAM nº 11.131/2011.

I. O Poder Executivo do Município de Victor Graeff, RS, pelos Srs. Jorge, Cristina e Fernando, solicita orientação sobre a viabilidade jurídica da minuta de projeto de lei de 2011, o qual Altera dispositivos das Leis Municipais nº 623, de 2003, nº 625, de 2003 e nº 626, de 2003.

Foi encaminhado junto à proposição cópia da seguinte legislação:

- a. Lei nº 622, de 2003;
- b. Lei nº 623, de 2003;
- c. Lei nº 624, de 2003;
- d. Lei nº 625, de 2003;
- e. Lei nº 626, de 2003; e
- f. Lei nº 806, de 2005.

Foi informado pelos consultantes o interesse da administração na concessão de 1% ao ano aos servidores, à título de promoção por merecimento, sem qualquer limitador de número de servidores, ficando esta incorporada ao vencimento básico.

Ainda, em que pese mencionado na exposição de motivos da proposição, não foi encaminhada a esta consultoria cópia do impacto orçamentário-financeiro.

II. Preliminarmente, ao verificar o aspecto formal da proposição, constata-se que se encontra de acordo com o disposto no art. 47, § 1º, "b" da Lei Orgânica do Município, na medida em que a iniciativa partiu do Poder Executivo, no caso o Prefeito Municipal, bem como o disposto no art. 61, § 1º, II, "b" da Constituição Federal (aplicado à simetria aos Municípios).

¹ Constituição Federal

Art. 47 - A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara de Vereadores, ao Prefeito Municipal e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Lei Orgânica.

§1º São de iniciativa privativa do Prefeito Municipal as leis que disponham sobre:

(...)

b) servidores públicos do Município, seu regimento jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

III. Posteriormente à análise da legislação encaminhada, e com base nas informações prestadas pelos consultentes, sugere-se além das alteração dos dispositivos que tratam das promoções dos servidores constantes na Lei nº 623, de 2003, a qual "*Dispõe sobre o Programa de Valorização do Servidor Público e criação da Comissão Permanente de Capacitação, Controle e Avaliação de Desempenho e Qualidade do Servidor e do Serviço Público Municipal (COMPAQ), estabelece procedimentos e critérios de preparação, controle e avaliação de desempenho, processos disciplinares*", a inclusão dos dispositivos que tratam do mesmo assunto nas Leis nº 624, nº 625 e nº 626, de 2003, e sua conseqüente revogação nestas.

IV. Quanto ao art. 1º da proposição, no que tange às alterações propostas para o art. 10, da Lei nº 623, de 2003, merece alertar que em relação ao § 6º, resta inadequada a expressão, "*tornando-o inapto ao exercício de suas atribuições,...*" sugerindo-se assim a seguinte redação para o dispositivo:

(...)

§ 6º Até 50 pontos de soma geral dos pontos dos critérios de desempenho do servidor será considerado insatisfatório, devendo assim ser encaminhado de plano ao processo de recapacitação.

Em relação às alterações propostas ao art. 11, também da Lei nº 623, de 2003, cabe referir que o *parágrafo único* deve se remeter ao *caput*, e não ao artigo antecedente, o que traz uma contradição, quando estabelece que

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

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

(...)

II - disponham sobre:

b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos territórios;

(...)

"O servidor que obtiver desempenho conceitual ótimo fará jus a promoção por merecimento" enquanto o *parágrafo único* permite interpretação de que somente não fará jus a promoção o servidor que obtiver desempenho conceitual insatisfatório. Dito isso se sugere:

Art. 11 O servidor que obtiver desempenho conceitual ótimo fará jus à promoção por merecimento.
Parágrafo único. Não será promovido o servidor que obtiver desempenho inferior ao previsto no caput deste artigo.

Em que pese não haver óbice para a alteração proposta para o § 2º do art. 14 da Lei nº 623, de 2003, de avaliações do estágio probatório de "a cada dois meses" para "a cada seis meses", sugere-se a realização destas quadrimestralmente, totalizando assim três avaliações por ano, o que possibilitaria ao servidor uma maior chance de recuperação quando sua avaliação não for considerada satisfatória.

V. Quanto ao art. 2º da proposição, no que tange às alterações propostas para a Lei nº 624, de 2003, a qual dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, cabe sugerir que seja revogado o art. 9º da Lei nº 624, de 2003, e seu teor inserido no corpo da Lei nº 623, de 2003 na forma de "art.11 – A; art. 11 – B e art. 11 – C.

Ainda, em relação ao § 2º do art. 9º, sugere-se a supressão da parte final, vez que esta torna o percentual que se refere à promoção uma parcela autônoma, bem como em razão do disposto em seu inciso I, sugere-se a inclusão de mais um dispositivo que estabeleça as causas de suspensão e ainda, quanto ao *parágrafo único* sugere-se a alteração do termo "cancela" por "interrompe".

Para tanto, como sugestão:

Lei nº 623, de 2003.
(...)

Art. 11 (...)

Art. 11–A. As promoções, dos servidores estáveis, ocorrerão por merecimento e por escolaridade.

§1º Dar-se-á promoção por merecimento, com intervalo de um ano a cada nova promoção, sempre que o servidor obtiver desempenho considerado ótimo para fins de promoção, após avaliação e emissão de relatório e parecer da COMPAQ, justificando o ato administrativo.

§2º A cada promoção por merecimento, o servidor terá direito a um por cento de seu vencimento básico, com limite de vinte e cinco por cento, conforme sub faixa de vencimento, subdividida em vinte e

cinco avanços/promoções, conforme tabela constante no Anexo I desta Lei.

Art. 11-B. Interrompem o anuênio, para efeitos do artigo anterior, as seguintes ocorrências:

I – penalidade disciplinar de suspensão;

II – afastamento do cargo para tratamento em virtude de:

a) licença para tratamento de pessoa da família;

b) condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;

c) licença para atividades políticas;

Parágrafo único. As licenças para tratamento de saúde excedentes de quarenta e cinco dias, consecutivos ou não, salvo se decorrente de acidente de serviço, interrompe o tempo para promoção por merecimento, iniciando nova contagem, para concessão desta promoção.

Art. 11-C. Suspendem o Anuênio, para efeitos do art. 11-A, as seguintes ocorrências:

I - ...²

II - ...

III - ...

No que tange a alteração proposta para o § 3º do art. 57, da Lei nº 624, de 2003, observa-se inviável a designação de servidor de outro ente da administração, para que este proceda à avaliação do servidor cedido. Assim, sugere-se a manutenção da redação original do § 3º, de art. 57, da Lei nº 624, de 2003.

VI. Em relação ao art. 3º da proposição, bem como ao art. 2º desta, em razão da sugestão de nova redação mencionada no item V da presente orientação, alerta-se pela revogação do art. 9º da Lei nº 625, de 2003, e a inclusão do § 2º deste, na forma de art. 10-A, na Lei nº 623, de 2003.

Art. 10 (...)

Art. 10-A. A avaliação de desempenho do servidor será anual, mediante a realização de levantamentos criteriosos objetivos a subjetivos, tomados a cada semestre pelos Membros da COMPAQ juntamente com a Chefia do servidor avaliado e o Coordenados da COMPAQ, seguindo planilha individualizada conforme previsto no art. 9º desta Lei.

² Devem ser inseridas as causas de suspensão.



VII. Quanto ao art. 4º da proposição, sugere-se a manutenção das alterações propostas para o inciso V do art. 2º, art. 10, art. 14 e art. 18, na Lei nº 626, de 2003.

VIII. Pelo exposto, conclui-se pela viabilidade da proposição, desde que observados os pontos trabalhados na presente orientação.

Contudo, para melhor compreensão do diploma legal, sugere-se a revogação seguida da reedição da Lei nº 623, de 2003, bem como a edição de outro diploma legal tratando das demais alterações pretendidas.

Para tanto, seguem modelos de projetos de lei.

O IGAM permanece à disposição.

SABRINA DE OLIVEIRA CAMBRAIA
Pesquisa

TATIANA MATTE DE AZEVEDO
OAB/RS 41.944
Consultora do IGAM



ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO
Número de Ordem: 005/2011.
Data de Elaboração: 24/06/2011

A) SITUAÇÃO QUE EXIGE A DEMONSTRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE IMPACTO

- 1) Criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental (LC 101, art. 16)
2) Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado (LC 101, art. 17)
3) Renúncia de Receita (LC 101, art. 14)
4) Reconhecimento ou confissão de dívida (LC 101, art. 29, §1º)
5) Benefícios da Seguridade Social (LC 101, art. 24)

Descrição da Situação:

Promoção por merecimento 1% ao ano aos servidores estáveis

B) COMPENSAÇÃO OU ORIGEM DE RECURSOS CONFORME A SITUAÇÃO

Espécies de Recursos:	Situações Cabíveis
1) <input type="checkbox"/> Aumento de Receitas (aumento de alíquotas, base de cálculo)	2, 3
2) <input type="checkbox"/> Diminuição de Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado	2
3) <input type="checkbox"/> Previsão (a menor) no orçamento - Anexo de Renúncia de Receita	3
4) <input checked="" type="checkbox"/> Previsão da despesa no orçamento e na programação financeira	1, 2, 3 (quando a renúncia for subsídio) 4 e 5
5) <input type="checkbox"/> Aproveitamento da margem de expansão das D.O.C.C.	2 e 3

C) EM CASO DE SITUAÇÃO PREVISTA NO ART. 16 e 17 da LC nº 101/2000:

1) Classificação orçamentária completa por onde vai correr a despesa:		Fonte	Valor
Estrutura Programática	Descrição		
02.01.04.121.00002.2.008.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	173.294,32
02.01.04.121.00002.2.008.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	5.723,20
02.01.04.121.00002.2.008.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	30.349,86
03.01.04.122.00002.2.013.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	186.923,54
03.01.04.122.00002.2.013.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	6.227,10
03.01.04.122.00002.2.013.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	1	2.801,60
03.01.04.122.00002.2.013.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	60.026,05
04.01.20.606.00002.2.017.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	36.889,80
04.01.20.606.00002.2.017.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	5.894,06
04.01.20.606.00002.2.017.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	1	8.357,25
04.01.20.606.00002.2.017.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	3.106,42
05.01.04.122.00002.2.020.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	200.416,79
05.01.04.122.00002.2.020.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	8.732,61
05.01.04.122.00002.2.020.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	1	4.303,28
05.01.04.122.00002.2.020.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	29.784,38
06.01.12.361.00116.2.037.3.1.90.04.00.0000	Contratação por Tempo Determinado	31	6.454,95
06.01.12.361.00116.2.037.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	31	283.236,03
06.01.12.361.00116.2.037.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	31	3.869,09
06.01.12.361.00116.2.037.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	31	27.597,34
06.01.12.365.00115.2.032.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	31	29.517,64
06.01.12.365.00115.2.032.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	31	3.084,24
06.02.04.122.00002.2.029.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	20	31.212,38
06.02.04.122.00002.2.029.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	20	2.367,81
06.02.04.122.00002.2.029.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	20	2.891,95
06.02.12.361.00116.2.038.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	20	7.666,63
06.02.12.361.00116.2.038.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	20	1.597,25
06.02.12.361.00116.2.038.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	20	1.898,49
06.02.12.361.00116.2.039.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	20	55.248,64
06.02.12.361.00116.2.039.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	20	1.853,53
06.02.12.361.00116.2.039.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	20	837,39
06.02.12.361.00116.2.039.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	20	8.019,59
06.02.12.365.00115.2.032.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	20	41.763,60
06.02.12.365.00115.2.032.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	20	10.028,47

06.03.08.243.00113.2.030.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	14.045,50
06.03.08.243.00113.2.030.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	2.727,27
06.03.13.392.00119.2.044.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	5.289,45
06.03.13.392.00119.2.044.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	1.852,24
06.03.27.812.00118.2.041.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	6.547,09
06.03.27.812.00118.2.041.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	1.626,55
07.01.10.301.00122.2.052.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	40	5.152,69
07.01.10.301.00122.2.052.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	40	1.928,94
07.01.10.301.00122.2.052.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	1.821,43
07.01.10.301.00124.2.054.3.1.90.04.00.0000	Contratação por Tempo Determinado	40	3.633,35
07.01.10.301.00124.2.054.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	40	174.896,84
07.01.10.301.00124.2.054.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	1.623,99
07.01.10.301.00124.2.054.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	40	9.719,10
07.01.10.301.00124.2.054.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	32.712,87
07.01.10.301.00124.2.074.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	40	31.426,11
07.01.10.301.00124.2.074.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	40	6.492,60
07.01.10.301.00124.2.074.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	7.920,41
07.01.10.302.00122.2.051.3.1.90.04.00.0000	Contratação por Tempo Determinado	40	9.400,82
07.01.10.302.00122.2.051.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	40	113.680,29
07.01.10.302.00122.2.051.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	1.742,52
07.01.10.302.00122.2.051.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	40	3.525,33
07.01.10.302.00122.2.051.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	465,41
07.01.10.304.00123.2.053.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	40	6.259,89
07.01.10.304.00123.2.053.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	40	1.862,50
07.03.10.301.00124.2.072.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	4530	462,26
07.03.10.301.00124.2.072.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	4530	1.647,73
07.03.10.301.00124.2.073.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	4520	26.011,62
07.03.10.301.00124.2.073.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	4520	4.351,67
07.03.10.301.00124.2.073.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	4520	3.531,96
07.03.10.301.00124.2.081.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	4510	718,18
07.03.10.301.00124.2.081.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	4510	4.388,54
07.03.10.301.00124.2.081.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	4510	5.723,35
07.03.10.301.00124.2.105.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	4540	1.988,71
07.03.10.301.00124.2.105.3.1.90.16.00.0000	Outras Despesas Variáveis	4540	913,59
07.03.10.301.00124.2.105.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	4540	100,00
07.04.08.241.00125.2.056.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	9.726,48
07.04.08.241.00125.2.056.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	1.972,64
07.04.08.244.00127.2.059.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	24.201,82
07.04.08.244.00127.2.059.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	667,95
07.04.08.244.00127.2.059.3.1.91.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	2.426,92
08.01.18.541.00103.2.104.3.1.90.11.00.0000	Vencimentos e Vantagens Fixas - P. Civil	1	18.673,72
08.01.18.541.00103.2.104.3.1.90.13.00.0000	Obrigações Patronais	1	4.045,98

2) Previsão na Lei de Diretrizes e no PPA:

2.1) Não
2.2) Sim. Número da ação (projeto/atividade) LDO e PPA: 2.008, 2.013, 2.017, 2.020, 2.037, 2.032, 2.929, 2.038, 2105, 2.039, 2.032, 2.030, 2.044, 2.041, 2.052, 2.054, 2.074, 2.051, 2.053, 2.072, 2.073, 2.081, 2.056, 2.059, 2.104

D) IMPACTO FINANCEIRO

Programação da despesa (situação 1, 2, 4 e 5)			Situação Contábil no sistema financeiro:	
meses	2011	2012	2013	Fonte: 01, 20, 31, 40, 4510, 4520, 4530, 4540 ⁶
janeiro	0	2.170,51	4.775,12	Ativo Financeiro mês anterior: 1.119.093
fevereiro	0	2.170,51	4.775,12	(-) Passivo Financeiro mês anterior: 1.060.929
março	0	2.170,51	4.775,12	(=) Resultado Financeiro mês anterior: 58.164
maio	0	2.387,56	5.252,63	(+) Receitas Previstas até o final do exercício: 5.736.441
junho	0	2.387,56	5.252,63	(-) Despesas previstas até final exercício: 5.068.694
julho	0	2.387,56	5.252,63	(=) Resultado Financeiro projetado ano: 725.910
agosto	2.170,51	4.775,12	7.878,96	(+) receitas primeiro ano seguinte: 11.016.813

setembro	2.170,51	4.775,12	7.878,96	(-) despesas primeiro ano seguinte	10.195.071
outubro	2.170,51	4.775,12	7.878,96	(+) receitas segundo ano seguinte	11.512.570
novembro	2.170,51	4.775,12	7.878,96	(-) despesas segunda ano seguinte	10.653.850
dezembro	2.170,51	4.775,12	7.878,96	(=) situação financeira antes do Impacto	2.406.372
Soma	10.852,55	39.720,32	74.253,17	(- gastos impacto) = situação projetada	2.281.546


E) COMPATIBILIDADE AS METAS FISCAIS

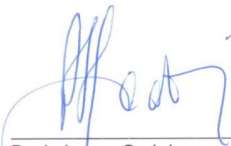
O objeto desta estimativa de impacto não afeta os resultados nominal e primário, fixados, respectivamente, para o exercício corrente em: Primário: **473.770,01** Nominal: **-282.043,82**

F) ANÁLISE DA REPERCUSSÃO NA DESPESA COM PESSOAL (quando for o caso):

Receita Corrente Líquida até 31/05/2011:	R\$	10.017.057,97
Despesa total com pessoal projetada para o final do exercício:	R\$	4.030.376,00
Percentual da despesa com pessoal projetada para o final do exercício:		40,2%

Segue em anexo Metodologia de cálculo (LRF, art. 16, §2º):


 Fabiana Schwalbert
 Contadora
 Responsável pela elaboração


 Paulo Lopes Godoi
 Prefeito Municipal
 Ordenador da despesa

Metodologia de cálculo (LRF, art. 16, §2º):

Programação da Despesa:

Para o cálculo da programação da despesa, utilizou-se o valor dos vencimentos básicos da folha de pessoal do Mês de Junho de 2011, resultando em R\$ 157.308,54. Para o 2º e 3º ano foi considerado um reajuste de 10% a partir mês de maio de cada ano. Os cálculos foram realizados conforme demonstrados a seguir:

APROPRIAÇÃO CONCESSÃO PROMOÇÃO = Mês Agosto			
	1º ANO = 1%	2º ANO = 2%	3º ANO = 3%
VENC. BÁSICO	R\$ 157.308,74	R\$ 173.039,61	R\$ 190.343,58
% PROMOÇÃO	R\$ 1.573,09	R\$ 3.460,79	R\$ 5.710,31

APROPRIAÇÃO MENSAL			
13º	R\$ 131,09	R\$ 288,40	R\$ 475,86
1/3 FÉRIAS	R\$ 43,70	R\$ 96,13	R\$ 158,62
24,8% FPSM	R\$ 422,64	R\$ 929,80	R\$ 1.534,17
TOTAL	R\$ 2.170,51	R\$ 4.775,12	R\$ 7.878,96

Situação Contábil no Sistema Financeiro:

Para o levantamento da situação financeira pegou-se o total das receitas do mês de maio de 2011 e diminuiu-se o total das despesas liquidadas do mesmo mês. Para o valor das receitas previstas até o final exercício foi pego o valor a arrecadar do balancete das receitas, e para as despesas o total das despesas a empenhar do balancete das despesas. Para os valores das receitas e despesas dos anos seguintes, utilizou-se o valor constante no Anexo I da Lei Nº1.287 de 22 de Dezembro de 2.010.

Análise da Repercussão na Despesa com Pessoal:

Para a despesa total com pessoal projetada até o final do exercício utilizou-se a despesa acumulada até o mês 06/2011 e projetou-se as despesas para os próximos 6 meses, com base nas despesas de pessoal liquidadas no mês de junho de 2011.

Fabiana Schwalbert

Fabiana Schwalbert
Contadora
Responsável pela elaboração