



CÂMARA MUNICIPAL DE JAPERI

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 028/2014.

DATA: 30/10/2014

AUTOR: PODER EXECUTIVO – TIMOR.

ASSUNTO: “INSTITUI A GRATIFICAÇÃO DE ESTIMULO A PRODUTIVIDADE E REGIME ESPECIAL DE TRABALHO – GPRET NO ÂMBITO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”

MENS: 037/2014

Apresentado em 06 de novembro de 2014
Rejeitado em _____ de _____ de _____
Aprovado em 06 de novembro de 2014

Extraído o autógrafo em 06 de novembro de 2014
Subiu a Sanção sob protocolo em 06 de novembro de 2014, pelo ofício n.º 103/2014
Sancionado em _____ de _____ de _____
Promulgado em _____ de _____ de _____
Veto Parcial em _____ de _____ de _____
" Total em _____ de _____ de _____
Arquivado em _____ de _____ de _____
Resolução nº _____ de _____ de _____
Publicado em 17 de novembro de 2014 no DOE 3.332/2014.

Lei Complementar nº: 180/2014.

Secretária, Japeri _____ de _____ de _____

interesse e o consumidor de

especiais ou datas comemorativas, desde que não ultrapassarem o valor de R\$ 100,00 (cem reais).

Art. 6º - A presente Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Japeri, 06 de Novembro de 2014.

Ivaldo Barbosa dos Santos,
Prefeito



Estado do Rio de Janeiro
Município de Japeri
Gabinete do Prefeito

LEI COMPLEMENTAR N. 179/2014.

"Cria a Gratificação Especial de Pontualidade Assiduidade e Merecimento - GEPAM, para profissionais médicos que exerçam atribuições em regime de urgência e emergência nas unidades de emergência e Pré-Hospitais Municipais de Japeri/RJ e dá outras providências".

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JAPERI DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e, eu sanciono a seguinte:

LEI:

Art. 1º - Fica criada a Gratificação Especial de Pontualidade Assiduidade e Merecimento - GEPAM, no percentual de até 150%, para médicos admitidos em qualquer regime jurídico, lotados na Secretaria Municipal de Saúde, que estejam exercendo suas funções em regime de plantão de urgência e emergência nas Unidades de Saúde Municipais, desde que preenchidos os requisitos de concessão.

§ 1º - Não será concedida a Gratificação Especial de Pontualidade Assiduidade e Merecimento - GEPAM se houver o funcionário médico, no mês correspondente:

- I - faltado ao serviço, salvo se abonada a falta.
- II - comparecido ao serviço após os 30 minutos seguintes à hora inicial do expediente, ou retirar-se antes dos 30 minutos finais, ou ainda, ausentar-se sem autorização por mais de 30 minutos.
- III - desempenhado as funções sem emprego de eficiência, segurança, operosidade, pontualidade e zelo no cumprimento dos deveres funcionais, verificadas através dos trabalhos produzidos, atestado pelo Diretor Geral da Unidade e homologado pelo Secretário Municipal de Saúde.

§ 2º - Se o profissional médico comparecer ao serviço dentro dos 30 minutos seguintes à hora inicial do expediente ou retirar-se sem autorização, dentro dos 30 minutos finais, ou, ainda, ausentar-se sem autorização por período inferior a 30 minutos, poderá perder a Gratificação Especial de Pontualidade Assiduidade e Merecimento - GEPAM conforme item III do § 1º do presente artigo.

§ 3º - o pagamento da verba estabelecida na presente lei será mensal, verificada de avaliação dos critérios de pontualidade, assiduidade e merecimento, não cabendo recurso por parte dos profissionais, caso haja descumprimento das metas ou discordância quanto aos critérios estabelecidos.

Art. 2º - É vedado dispensar o funcionário médico do registro do ponto, bem como abonar faltas ao serviço, salvo nos casos expressamente previstos nesta Lei.

Merecimento - GEPAM, por sua natureza eventual, não se incorpora ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões.

Art. 4º - A gratificação será concedida por ato do Secretário Municipal de Saúde, devendo ser solicitada pelo Diretor Geral da Unidade Hospitalar ou Pré-Hospitalar de Emergência, o qual encaminhará o pedido com relação nominal dos servidores médicos que pretenda seja concedida a gratificação e da mesma forma ocorrerá o pedido do cancelamento da gratificação.

Art. 5º - A Gratificação não será concedida nas férias e afastamentos do servidor.

Art. 6º - Os efeitos financeiros decorrentes do artigo 1º desta Lei retroagem ao dia 01 de outubro de 2014.

Art. 7º - As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta do orçamento anual em vigor.

Art. 8º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito, em 11 de Novembro de 2014.

IVALDO BARBOSA DOS SANTOS,
Prefeito Municipal



Estado do Rio de Janeiro
Município de Japeri
Gabinete do Prefeito

LEI COMPLEMENTAR N. 180/2014.

"Institui a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho - GPRET no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde e dá outras providências".

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JAPERI DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e, eu sanciono a seguinte:

LEI:

Art. 1º - Fica instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Japeri a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho - GPRET, através de avaliação mensal e individual a título de incentivo aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde que se enquadrarem nas seguintes condições:

- I - cumprimento das metas de desempenho e produtividade regulamentadas em tabela periódica organizada pelo Controle e Avaliação da Secretaria Municipal e de produtividade regulamentadas em tabela periódica organizada que considerará os procedimentos efetivamente realizados e remunerados pelo SUS.
- II - prestação de atividades especiais ou excedentes às atribuições do cargo ou função pública, reconhecidas como relevantes para a organização dos serviços da Secretaria Municipal de Saúde.
- III - prestação de serviços com carga horária diferenciada;

Art. 2º - O cumprimento das condições estabelecidas no artigo anterior para recebimento da gratificação será aferido pela Subsecretária Municipal de Saúde ao qual se encontra vinculado o servidor, mediante

RA, POR

LEI

bancários, é obrigado a inscrição de

Director As

mento da

do dia

com e estimados na Lei

ção.

de 2014.

2014, CA DO ANOS

J, POR

LEI

idades éncia, m no li em

cargo o que Lei e rense

zpaia edia

ter este mda tivo

oda dou i de

iza

ou tra,

relatório fundamentado, e pelo Secretário Municipal de Saúde, não cabendo recurso por parte dos profissionais, caso haja descumprimento das metas ou discordância quanto aos critérios estabelecidos.

Art. 3º. A gratificação será concedida, por ato do Secretário Municipal de Saúde, em percentual de até 100% (cem por cento) sobre o vencimento, com a anuência do Prefeito Municipal e não se incorpora ao vencimento para qualquer efeito e não pode servir de base de cálculo para outras vantagens.

§ 1º - Serão beneficiados pela presente lei os profissionais que se submeterem a regime ou carga horária diferenciada.

Art. 4º - A Gratificação não será concedida nas férias e afastamentos do servidor.

Art. 5º. Os efeitos financeiros decorrentes do artigo 1º desta Lei retroagem ao dia 01 de outubro de 2014.

Art. 6º. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta do orçamento anual em vigor.

Art. 7º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei n.º 1.116/2005 que institui a Gratificação denominada RET.

Gabinete do Prefeito, em 06 de novembro de 2014.


IVALDO BARBOSA DOS SANTOS,
Prefeito Municipal



LEI COMPLEMENTAR Nº. 181/2014, de 21 de outubro de 2014.

"Dispõe sobre a criação de cargos efetivos de pessoal de apoio na Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências".

A CÂMARA MUNICIPAL DE JAPERI por seus Representantes aprovou, e eu, PREFEITO MUNICIPAL, no uso das atribuições que me foram concedidas pela Lei Orgânica do Município, sanciono a seguinte Lei.

Art. 1º - Ficam criados no âmbito da Secretaria Municipal de Educação para distribuição às unidades escolares municipais de ensino:

- I - 25 (vinte e cinco) cargos de AGENTE EDUCADOR;
- II - 35 (trinta e cinco) cargos de MERENDEIRA;
- III - 60 (sessenta) cargos de AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS;

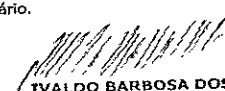
§ 1º: Os cargos e funções criados por esta Lei destinam-se às unidades escolares municipais de ensino;

§ 2º: Caberá a Secretaria Municipal de Educação definir a distribuição entre as unidades escolares municipais de ensino dos cargos de que trata esta Lei.

§ 3º: Considerando a carência e extrema necessidade na contratação de pessoal, os cargos criados serão inicialmente ocupados por meio de contrato individual, observados o prazo de 01 ano. *(alterado pela emenda substitutiva n.º 001/2014)*

§ 4º: Quando da realização de concurso público para apoio da Educação, os cargos serão imediatamente ocupados pelos candidatos classificados no certame, já que os cargos acima mencionados passarão a compor de forma definitiva a estrutura da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 2º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.


Japeri, em 21 de outubro de 2014.
IVALDO BARBOSA DOS SANTOS
PREFEITO



*Estado do Rio de Janeiro
Município de Japeri
Gabinete do Prefeito*

C. M. JAPERI PROTOCOLO
DATA: <u>30</u> / <u>10</u> / <u>2014</u>
Nº <u>028</u> LIVº <u>02</u> FLº <u>05</u>

LEI N. _____/2014, de ____ de _____ de 2014.

"Institui a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho – GPRET no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde e dá outras providências".

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JAPERI DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e, eu sanciono a seguinte:

LEI:

Art. 1º. Fica instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Japeri a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho – GPRET, através de avaliação mensal e individual a título de incentivo aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde que se enquadrarem nas seguintes condições:

I – cumprimento das metas de desempenho e produtividade regulamentadas em tabela periódica organizada pelo Controle e Avaliação da Secretaria Municipal e de produtividade regulamentadas em tabela periódica organizada que considerará os procedimentos efetivamente realizados e remunerados pelo SUS.

II - prestação de atividades especiais ou excedentes às atribuições do cargo ou função pública, reconhecidamente relevantes para a organização dos serviços da Secretaria Municipal de Saúde.

III - prestação de serviços com carga horária diferenciada;

Art. 2º. O cumprimento das condições estabelecidas no artigo anterior para recebimento da gratificação será aferido pela Subsecretária Municipal de Saúde ao qual se encontra vinculado o servidor, mediante



Estado do Rio de Janeiro
Prefeitura Municipal de Japeri
Gabinete do Prefeito



DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESAS

Eu, Ivaldo Barbosa dos Santos, no uso de minhas atribuições legais e em cumprimento às determinações do inciso II do Art. 16 da Lei Complementar 101 de 04 de maio de 2000, na qualidade de Ordenador de Despesas, DECLARO existir adequação orçamentária e financeira para atender o objeto do Projeto de Lei que Institui a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho - GPRET, cuja despesa será custeada na dotação orçamentária indicada abaixo. A referida despesa esta compatível com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Órgão/Unidade: 16.001 – Fundo Municipal de Saúde

Funções: 10 - Saúde

Subfunções: 122 – Administração Geral e 301 – Atenção Básica

Programas: 0300 - Administração do FMS, 0301 – Operacionalização das

Unidades de Saúde - PAB e 0312 - Operacionalização das Unidades de Saúde – Mac / SUS

Atividades: 2300 – Manutenção e Operacionalização do FMS, 2301 - Manutenção e Operacionalização das UBS e 2312 CONSTRUIR, REFORMAR, REEQUIPAR E ABASTECER AS UNIDADES DE SAÚDE.

Japeri, 06 de novembro de 2014.

Ivaldo Barbosa dos Santos
Prefeito

ESTUDO DE IMPACTO FINANCEIRO / ORÇAMENTÁRIO - GRATIFICAÇÃO

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE ESTIMADA	VALOR MENSAL	VALOR PARA 12 MESES
MEDICOS	30	75.900,00	910.800,00
DEMAIS PROFICIONAIS	25	43.000,00	516.000,00
TOTAL			1.426.800,00

Observações: Considerando que a despesa em tela fez parte da execução da despesa corrente na remuneração dos profissionais da area de saúde, não haverá aumento expressivo da despesa. Trata-se de aprimoramento na legislação pertinente a matéria.

Inc. I do Art. 16 da Lei Complementar nº 101/2000

Gasto estimado para o exercício de 2015 (Previsão de 5% de aumento)	1.498.140,00
Gasto estimado para o exercício de 2016 (Previsão de 5% de aumento)	1.573.047,00
Gasto estimado para o exercício de 2017 (Previsão de 5% de aumento)	1.651.699,35





Estado do Rio de Janeiro
Municipal de Japeri
GABINETE DO PREFEITO

MENSAGEM n.º 37 /2014



Okando, 10:15 h.

Exmo. Senhor Presidente,

Tenho a satisfação de submeter à elevada consideração dos Excelentíssimos Senhores Vereadores, pelo alto intermédio de Vossa Excelência, o incluso Projeto de Lei Complementar que *“Institui a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho - GPRET no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde e dá outras providências”*.

Considerando a necessidade de fomentar políticas visando o desenvolvimento do Município.

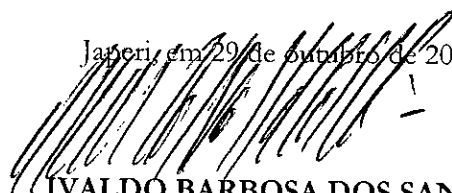
Considerando a necessidade de formular incentivos, tudo no fito de estimular o processo de melhoramento contínuo dos padrões de qualidade do trabalho e resultados alcançados pelas equipes da Secretaria de Saúde.

Evidenciadas, dessa forma, as razões de interesse público que justificam a aprovação das medidas contidas na iniciativa em apreço, contará ela, por certo, com o aval dessa Colenda Casa de Leis.

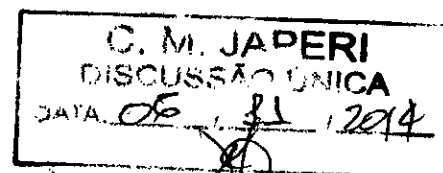
Sendo assim, solicito **URGÊNCIA ESPECIAL** na apreciação do incluso projeto de lei, reiterando votos de estima e consideração.

Ao ensejo, renovo a Vossa Excelência meus protestos de estima e especial apreço.

Japeri, em 29 de outubro de 2014.


IVALDO BARBOSA DOS SANTOS
PREFEITO MUNICIPAL

Ao Excelentíssimo Senhor
Vereador **CEZAR DE MELO**
Presidente da Câmara Municipal de Japeri





Estado do Rio de Janeiro
CÂMARA MUNICIPAL DE JAPERI

CONVOCAÇÃO

O Presidente da Câmara Municipal de Japeri, Ver. Cezar de Melo vem CONVOCAR os Senhores Vereadores, para sessão extraordinária a realizar-se no dia 06 de Novembro de 2014, às 16:00 horas, para a apreciação e votação dos Projeto de Lei Complementar nº 028 e 029/2014 de autoria do Poder Executivo

Japeri, 04 de Novembro de 2014.

CEZAR DE MELO
PRESIDENTE

Álvaro Carvalho de Menezes Neto	
Marcio Rodrigues Rosa	
Jonas Aguiar da Cruz	
José Valter de Macedo	
Ernane Rodrigues Alves	
Kerly Gustavo Bezerra Lopes	
Marcio José Russo Guedes	
Helder Pedro Barros	
José Luiz Carvalho da Costa	



**CÂMARA MUNICIPAL DE JAPERI
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

LEI COMPLEMENTAR Nº /2014.
"INSTITUI A GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO A
PRODUTIVIDADE E REGIME ESPECIAL DE TRABALHO –
GPRET NO ÂMBITO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, E
DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

AUTOR: PODER EXECUTIVO - TIMOR.

**FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE JAPERI - RJ, POR
SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, APROVOU E EU PROMULGO A SEGUINTE:**

LEI COMPLEMENTAR:

Art. 1º. Fica instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Japeri a Gratificação de Estímulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho – GPRET, através de avaliação mensal e individual a título de incentivo aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde que se enquadrarem nas seguintes condições:

- I – cumprimento das metas de desempenho e produtividade regulamentadas em tabela periódica organizada pelo Controle e Avaliação da Secretaria Municipal e de produtividade regulamentadas em tabela periódica organizada que considerará os procedimentos efetivamente realizados e remunerados pelo SUS.
- II - prestação de atividades especiais ou excedentes às atribuições do cargo ou função pública, reconhecidamente relevantes para a organização dos serviços da Secretaria Municipal de Saúde.
- III - prestação de serviços com carga horária diferenciada;

Art. 2º. O cumprimento das condições estabelecidas no artigo anterior para recebimento da gratificação será aferido pela Subsecretária Municipal de Saúde ao qual se encontra vinculado o servidor, mediante

relatório fundamentado, e pelo Secretário Municipal de Saúde, não cabendo recurso por parte dos profissionais, caso haja descumprimento das metas ou discordância quanto aos critérios estabelecidos.

Art. 3º. A gratificação será concedida, por ato do Secretário Municipal de Saúde, em percentual de até 100% (cem por cento) sobre o vencimento, com a anuência do Prefeito Municipal e não se incorpora ao vencimento para qualquer efeito e não pode servir de base de cálculo para outras vantagens.

§ 1º - Serão beneficiados pela presente lei os profissionais que se submeterem a regime ou carga horária diferenciada.

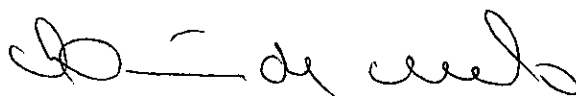
Art. 4º - A Gratificação não será concedida nas férias e afastamentos do servidor.

Art. 5º. Os efeitos financeiros decorrentes do artigo 1º desta Lei retroagem ao dia 01 de outubro de 2014.

Art. 6º. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta do orçamento anual em vigor.

Art. 7º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei n.º 1.116/2005 que institui a Gratificação denominada RET.

Japeri, 06 de Novembro de 2014.



Cezar de Melo
Presidente



Câmara Municipal de Japeri
Estado do Rio de Janeiro
Procuradoria Geral

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 028 /2014

PARECER JURIDICO

Ilustre Vereador Presidente,

Trata-se a proposição ora sob análise, subscrita pelo Excelentíssimo Senhor Prefeito do Município Ivaldo Barbosa dos Santos, que nos é apresentada sob a forma de projeto de lei, tombada nesta Casa sob nº 028/2014, cuja ementa diz o seguinte: "Institui a Gratificação de Estimulo à Produtividade e Regime Especial de Trabalho – GPRET no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde e dá outras providencias".

Protocolada nesta Casa na data de 30 de outubro último, a proposição, de acordo com o texto apresentado, também tem por objeto instituir no âmbito do Município de Japeri, mais precisamente na área de Saúde Pública, modelo de remuneração por recompensa, como uma espécie de incentivos aos Servidores da Secretaria Municipal de Saúde que se enquadrem nas condições estabelecidas pelos Incisos I, II, e III, do artigo 1º da proposição, para a qual, de forma explícita o Chefe do Executivo pede a aprovação desta Casa Legislativa.

Mensagem de envio nº 037/2014, o Chefe do Executivo e subscritor apresenta suas razões para a apresentação da medida proposta, utilizando os mesmos argumentos mencionados na Mensagem nº 038/2014, do PLC nº 029/2014, alegando o seguinte, "a necessidade de formular incentivos, tudo no fito de estimular o processo de melhoramento contínuo dos padrões de qualidade do trabalho e resultados alcançados pelas equipes da Secretaria de Saúde"; alegações estas que entende ser de interesse público, e vieram anexadas ao texto da proposição que pretende ver aprovada.

De forma geral o objetivo insculpido na proposição é promover a melhoria dos serviços públicos prestados pela Secretaria Municipal de Saúde, porém agora, vinculando o alcance e o resultado dessas melhorias à atuação dos demais profissional (não só os médicos) lotados nas diversas unidades de atendimento da área de saúde no Município de Japeri; e assim, também da mesma forma; objetiva alcançar sua pretensão, assegurado, em contrapartida, que é a implementação de parcela de remuneração por mérito, fundada no cumprimento de metas de desempenho e produtividade a ser "regulamentadas" em tabela periódica organizada que considerará os procedimentos efetivamente supostamente realizados.

INTRODUÇÃO AO TEMA AUMENTO DA PRODUTIVIDADE

Em seus primórdios, a conceituação sobre Administração sofreu influências diversas que vão desde a era histórica primitiva, os filósofos, os economistas liberais, os primeiros empreendedores capitalistas, a organização religiosa, a organização militar e, principalmente, a Revolução Industrial, que tornou as organizações mais complexas, maiores e desorganizadas. O avanço tecnológico e a necessidade de atualização por parte das organizações trouxeram novos problemas que ameaçavam a sua eficiência e a sua competência.

A Abordagem Clássica ou Tradicional da Administração compõe-se da Escola de Administração Científica desenvolvida inicialmente por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) depois tendo agregado as idéias de Henry Ford (1863-1947); e da Escola do Processo Administrativo ou Teoria Clássica de Henri Fayol (1841-1925). Mesmo antes de Taylor as idéias de Adam Smith (1723-1790) e de Charles Babbage (1792-1871) sobre a divisão do trabalho, especialização e de suas vantagens para o sistema capitalista foram bastante importantes.

A Administração Científica de Taylor (1987), que até hoje tem alguns de seus postulados em uso nas organizações modernas, tem cinco princípios básicos: os gerentes deveriam assumir toda a responsabilidade pela organização do trabalho, ao invés dos trabalhadores; a determinação da forma mais eficiente de realizar uma tarefa devia ser feita através de métodos científicos; os cargos devem ser providos por pessoas previamente selecionadas; o trabalho seria executado eficientemente quando os trabalhadores fossem treinados; e a fiscalização do trabalho assegurava o cumprimento dos procedimentos e a efetivação dos resultados.

Uma vez analisado o trabalho, racionalizadas as tarefas e padronizado o tempo para a sua execução, uma vez selecionado cientificamente o operário e treinado de acordo com o método preestabelecido, restava fazer com que o operário colaborasse com a empresa e trabalhasse dentro dos padrões de tempo previstos. Para essa finalidade, *Taylor* e seus seguidores desenvolveram *planos de incentivos salariais* e de *prêmios de produção*. Assim, a produção individual até o nível de 100% de eficiência passou a ser remunerado conforme o número de peças produzidas. Acima de 100% de eficiência, a remuneração por peça passou a ser acrescida de um *prêmio de produção* ou *incentivo salarial* adicional que aumentava à medida que se elevava a *eficiência* do operário. Isso levou *Taylor* a julgar que o que era bom pra empresa era igualmente bom para os empregados.

Este plano de incentivo salarial é justificado pelo conceito de *homo economicus*, isto é, homem econômico; segundo o qual toda pessoa é profundamente influenciada por recompensas salariais, econômicas e materiais. Assim sendo, este plano faz com que o trabalhador desenvolva o máximo de produção que é fisicamente capaz de atingir para obter um ganho maior.

Nesta visão, o operário é um indivíduo limitado e mesquinho, preguiçoso e culpado pela vadiagem e desperdício das empresas e que deveria ser controlado através do trabalho racionalizado e do *tempo padrão*.



Seguindo esse raciocínio, as condições de trabalho passam a ser muito valorizadas, não porque as pessoas o merecessem, mas porque o conforto do operário e a melhoria do ambiente físico aumentavam a sua *eficiência*.

Este conceito se baseia na necessidade humana de receber incentivos, no caso econômico de receber recompensas por aquilo que faz (pelo seu trabalho/ produção). Desta forma combate o desânimo do trabalhador e conseqüentemente otimiza sua eficiência ao máximo porque este se vê de uma certa forma obrigado a trabalhar para suprir suas necessidades básicas ou não(homem econômico).

Entretanto urge observar, que principalmente na área de saúde pública a eficiência depende não somente do método de trabalho e do incentivo salarial, mas também de um conjunto de condições que garantam o bem-estar físico do trabalhador e diminuam a fadiga.

As condições de trabalho que mais preocupam os engenheiros da Administração Científica são: adequação de instrumentos e ferramentas e equipamentos; arranjo físico das máquinas e equipamentos; melhoria do ambiente físico de trabalho; projeto de instrumentos e equipamentos especiais para cargos específicos; a melhora do ambiente físico passou a ser muito valorizada não porque as pessoas o merecessem, mas porque eram essenciais para a obtenção da eficiência do trabalhador.

Para que as organizações obtenham sucesso é necessário que se tenha uma força de trabalho coesa, motivada, capacitada e comprometida; no caso das organizações públicas não pode ser diferente.

Nesse contexto, a descoberta de mecanismos e sistemas que realcem e valorizem o desenvolvimento de competências dos recursos humanos, se constitui um caminho seguro.

Dentre os vários mecanismos existentes, a Avaliação de Desempenho é aquele que apresenta maior eficácia e eficiência, desde que adequadamente adaptado às particularidades e cultura das pessoas e das organizações.

Do Conteúdo da Proposição:

Observadas estas condições, Administração da área da saúde pública do Município de Japeri, embora tenha a pretensão de instituir novo estímulo para a diversidade de categorias profissionais que compõem o quadro de Servidores lotados na Área da Saúde municipal, o Chefe do Executivo não esclarece na proposição alguns pontos essenciais para a aprovação das medidas que pretende ver aprovada, entre eles os seguintes:

- 1º - deixam de estabelecer quais serão os critérios de avaliação das metas; se individual, se coletiva, se institucional; ou mesmo, se setorial;
- 2º - qual será a periodicidade da avaliação;
- 3º - quais servidores serão objetos da avaliação;
- 4º - quais serão os parâmetros de avaliação;
- 5º - quais serão as regras para estabelecer o percentual (%);
- 6º - quais são as metas a serem atingidas;
- 7º - se cabe recurso por parte do servidor que discordar da avaliação lhe for atribuída;
- 8º - se o pagamento da gratificação será mensal; etc..



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de desempenho trata-se de um mecanismo ou ferramenta que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos.

Normalmente, é um processo realizado periodicamente por um supervisor, em relação a um subordinado, e que **é projetado** para ajudar os empregados a entender suas funções, seus objetivos, suas expectativas e o sucesso de seu desempenho. Além disso, fornece à Administração de recursos humanos informações para **tomadas de decisões acerca de salários, bonificações, promoções, demissões, treinamento e planejamento de carreira, proporcionando o crescimento e o desenvolvimento da pessoa avaliada;** ou seja, a partir dos resultados, a instituição, órgão, ou empresa fica possibilitada de manter e aumentar a produtividade, além de facilitar o cumprimento de metas estratégicas.

Se faz necessário ressaltar que alguns manuais de administração e gestão elencam os vários sistemas, ou métodos, de avaliação de desempenho; onde os métodos mais tradicionais de avaliação de desempenho são:

a. Escalas gráficas de classificação: é o método mais utilizado nas empresas. Avalia o desempenho por meio de indicadores definidos, graduados através da descrição de desempenho numa variação de ruim a excepcional. Para cada graduação pode haver exemplos de comportamentos esperados para facilitar a observação da existência ou não do indicador. Permite a elaboração de gráficos que facilitarão a avaliação e acompanhamento do desempenho histórico do avaliado.

b. Escolha e distribuição forçada: consiste na avaliação dos indivíduos através de frases descritivas de determinado tipo de desempenho em relação às tarefas que lhe foram atribuídas, entre as quais o avaliador é forçado a escolher a mais adequada para descrever os comportamentos do avaliado. Este método busca minimizar a subjetividade do processo de avaliação de desempenho.

c. Pesquisa de campo: baseado na realização de reuniões entre um especialista em avaliação de desempenho da área de Recursos Humanos com cada líder, para avaliação do desempenho de cada um dos subordinados, levantando-se os motivos de tal desempenho por meio de análise de fatos e situações. Este método permite um diagnóstico padronizado do desempenho, minimizando a subjetividade da avaliação. Ainda possibilita o planejamento, conjuntamente com o líder, do desenvolvimento profissional de cada um.

d. Incidentes críticos: enfoca as atitudes que representam desempenhos altamente positivos (sucesso), que devem ser realçados e estimulados, ou altamente negativos (fracassos), que devem ser corrigidos através de orientação constante. O método não se preocupa em avaliar as situações normais. No entanto, para haver sucesso na utilização desse método, é necessário o registro constante dos fatos para que estes não passem despercebidos.

e. Comparação de pares: também conhecida como comparação binária, faz uma comparação entre o desempenho de dois colaboradores ou entre o desempenho de um colaborador e sua equipe, podendo fazer o uso de fatores para

isso. É um processo muito simples e pouco eficiente, mas que se torna muito difícil de ser realizado quanto maior for o número de pessoas avaliadas.

f. Autoavaliação: é a avaliação feita pelo próprio avaliado com relação a sua performance. O ideal é que esse sistema seja utilizado conjuntamente a outros sistemas para minimizar o forte viés e falta de sinceridade que podem ocorrer.

g. Relatório de performance: também chamada de avaliação por escrito ou avaliação da experiência,,, trata-se de uma descrição mais livre acerca das características do avaliado, seus pontos fortes, fracos, potencialidades e dimensões de comportamento, entre outros aspectos. Sua desvantagem está na dificuldade de se combinar ou comparar as classificações atribuídas e por isso exige a suplementação de um outro método, mais formal.

h. Avaliação por resultados: é um método de avaliação baseado na comparação entre os resultados previstos e realizados. É um método prático, mas que depende somente do ponto de vista do supervisor a respeito do desempenho avaliado.

i. Avaliação por objetivos: baseia-se numa avaliação do alcance de objetivos específicos, mensuráveis, alinhados aos objetivos organizacionais e negociados previamente entre cada colaborador e seu superior. É importante ressaltar que durante a avaliação não devem ser levados em consideração aspectos que não estavam previstos nos objetivos, ou não tivessem sido comunicados ao colaborador. E ainda, deve-se permitir ao colaborador sua auto avaliação para discussão com seu gestor.

j. Padrões de desempenho: também chamada de padrões de trabalho é quando há estabelecimento de metas somente por parte da organização, mas que devem ser comunicadas às pessoas que serão avaliadas.

k. Frases descritivas: trata-se de uma avaliação através de comportamentos descritos como ideais ou negativos. Assim, assinala-se "sim" quando o comportamento do colaborador corresponde ao comportamento descrito, e "não" quando não corresponde. É diferente do método da Escolha e distribuição forçada no sentido da não obrigatoriedade na escolha das frases.

Deve se destacar o fato de que os Estudiosos dos modelos de gestão, entendem quase de forma unânime, que houve mudança marcante nos métodos de avaliação, que é a passagem do avaliado como ser passivo para ser agente. Além disso, a introdução do conceito de competência, compreendido como "o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo" (ZARIFIAN, apud SOUZA, 2005, p.96) levou à criação de novas formas de avaliar as pessoas em uma organização.

No caso sob análise, caberá ao Chefe do Executivo do Município de Japeri, mediante a assessoria e orientação de seus Secretários e Servidores, chegarem ao modelo que entendam seja o "o ideal", adotando-o como sendo o modelo de avaliação de desempenho; para avaliar o atingimento das metas e resultados previamente estabelecidas, não somente para o Setor da Saúde, mas sim para todos os setores que compõem o quadro da Gestão do Município de Japeri; pois é de resultados positivos que a População necessita.



Concluindo, podemos ver, que embora de forma pouco clara, as regras expressas na proposição sob comento demonstram uma vaga tentativa da parte do atual Secretário municipal de Saúde de Japeri, em incentivar "ao merecimento" os demais profissionais da área da Saúde do Município.

ASPECTOS LEGISLATIVOS DA PROPOSIÇÃO

Quanto aos aspectos legislativos, e às formalidades para a apresentação da proposição, a mesma ocorreu dentro das regras estabelecidas pelos artigos 175 e 176 do Regimento desta Casa de Leis; entretanto, deve ser observado, que neste caso em específico, verifica-se que o Chefe do Executivo solicitou para a proposição **a apreciação por esta Casa sob o regime de urgência**; razão pela qual a proposição por ocasião de sua leitura e apresentação, deverá ter o pedido de urgência especial apreciado pelo Plenário, que caso venha ser aprovado, seguirá tramitando em rito especial, com prazos para pareceres das comissões reduzidos.

Eventualmente rejeitada por voto da maioria simples entre os Vereadores presentes ao Plenário, a proposição seguirá sua tramitação sob o rito ordinário como de habitual.

Quanto a modalidade, a proposição traz insculpida em seu bojo medida de interesse da administração, com objetivo insculpido no art. 57, inciso II, alínea a, da LOM; portanto, a modalidade correta para a proposição é Projeto de Lei Complementar, logo a modalidade sugerida na proposição encontra-se equivocada, o que de imediato, antes deste pronunciamento, foi corrigido pelo setor de Protocolo Geral desta Casa, responsável pelo tombamento das proposições, que se antecipou de forma correta; assim, por força do disposto no parágrafo único, inciso XIV, do artigo 64, da Lei Orgânica, o tombamento foi retificado para Projeto de Lei Complementar; também prevista no artigo 193, Inciso III, do Regimento Interno, combinado com o artigo 54, inciso II, da Lei Orgânica.

Quanto a sua redação a proposição veio á esta Casa redigida em bom português, e elaborada dentro das regras estabelecidas pelos manuais de elaboração de normas legislativas, não carecendo de modificações neste aspecto.

Por força do disposto no Caput do artigo 64, da Lei Orgânica, os Projetos de Lei Complementar, quanto submetidos a esta Casa, **estão sujeitos à aprovação pela maioria absoluta dos membros** desta Casa Legislativa; e, mesmo oriunda do Executivo, poderá ser emendada, desde que não cause aumento de despesas; e se aprovada, dependerá de sanção expressa do Prefeito.

ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DA PROPOSIÇÃO

Neste aspecto, embora goze o Município de total liberdade na organização de seu pessoal para o melhor atendimento dos serviços de sua competência (art. 30, IV, da CF), o certo é que há regras fundamentais que o

Município não pode preterir, conforme salienta Helly Lopes Meirelles¹: a) a que exige que a organização seja feita por lei; b) a que impõe a observância dos preceitos constitucionais federais pertinentes aos servidores públicos e das leis federais de caráter nacional.

Atendidas estas duas regras; ao Município compete criar, alterar e extinguir os cargos necessários à execução dos seus serviços, remetendo-se ao Chefe do Executivo municipal a prerrogativa de iniciar o processo legislativo para tanto (art. 61§1º, II da CF), e por simetria constitucional, o (art. 57, parágrafo 1º, inciso II, letra b, da LOM).

A prerrogativa privativa conferida ao Prefeito Municipal especificamente quanto à matéria, objeto da presente proposição em análise, é reforçada pela própria Constituição Federal, que, ao dispor em seu art. 41, §3º, sobre a possibilidade de extinção de cargos e declaração de sua desnecessidade ao Chefe do Executivo, deixa claro que a este cabe a iniciativa e a última palavra em matéria de organização administrativa da Administração Direta.

Logo, assim sendo não há vício constitucional de competência quanto à iniciativa, e as atribuições para legislar foram observadas.

Porém, no entendimento desta Procuradoria Geral, desta forma a proposição não poderá ser objeto de deliberação legislativa, da forma como determina o regramento Constitucional sobre o assunto em exame; visto que da forma como apresentada a Proposição delega ao Poder executivo, totais poderes para a ampla concessão da gratificação, ao seu "bel prazer", em evidente vulneração do princípio da legalidade estrita e da impessoalidade; eis que o vácuo normativo permitirá a outorga de benefícios com valores distintos, para servidores que desempenham as mais diversificadas funções, inclusive os Médicos, nos diversos setores da área da saúde.

ASPECTOS FINANCEIROS DA PROPOSIÇÃO

O período do SUDS (Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde), que sucedeu às AIS, produziu, entre outras, a proposta de progressiva municipalização das ações de saúde e unificação das distintas instituições de saúde em cada nível de governo.

Do ponto de vista financeiro, o período das AIS e do SUDS - que vai até a instalação do SUS em 1990 - testemunhou uma mudança progressiva mas significativa nos fluxos financeiros no âmbito do sistema público de saúde, com a canalização crescente de recursos federais para as secretarias municipais da Saúde (e, até certo ponto, as secretarias estaduais) e a redução dos montantes repassados aos prestadores privados.



¹ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. 28ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 576.

Para as secretarias municipais da Saúde (SMS), a descentralização significa responsabilidades ampliadas e diversificadas. Elas passam a ser as principais responsáveis pela prestação de serviços de saúde e conseqüente mobilização, alocação e gerenciamento de recursos físicos, humanos e financeiros na área da saúde. Formalmente, tornam-se responsabilidades das SMS:

- planejamento, organização, controle, avaliação e gestão dos serviços públicos de saúde;
- planejamento, programação e organização da rede hierarquizada de saúde, juntamente com o Estado;
- execução dos serviços de vigilância epidemiológica, vigilância sanitária, alimentação e nutrição, saneamento básico, saúde do trabalhador e saúde ambiental;
- execução da política de insumos e equipamentos;
- fiscalização das agressões contra o meio ambiente que repercutam na saúde humana;
- formação de consórcios intermunicipais;
- gestão de hemocentros e laboratórios;
- celebração de contratos e convênios com prestadores privados e o seu controle e fiscalização;e,
- normalização das ações e serviços públicos de saúde.

Para muitas prefeituras, os recursos repassados por conta do SUS representam muitas vezes o valor anteriormente despendido pela Secretaria Municipal da Saúde, e às vezes, é tão grande ou maior que o orçamento global do município antes da implantação do SUS. O montante desses novos recursos cria obviamente dificuldades de gestão, mas também rivalidades políticas entre as Secretarias Municipais de Saúde (em princípio, gestoras diretas desses recursos) e as demais secretarias.

As circunstâncias da gestão financeira que acompanha a municipalização diferem consideravelmente de um município a outro, devido ao tamanho e características próprias do município, os instrumentos utilizados (existência, forma e gestão do Fundo Municipal de Saúde), o grau de autonomia gerencial de que a Secretaria Municipal de Saúde desfruta e os recursos humanos e gerenciais de que dispõe.

Para os níveis federal e estadual, trata-se de desenvolver e fortalecer capacidades pouco enfatizadas no passado: regulamentar o setor, monitorar e supervisionar as atividades dos prestadores do SUS, garantir a articulação entre os setores público e privado.

Essas novas responsabilidades requerem novas competências: no gerenciamento de recursos financeiros, na negociação para transferência de recursos, no gerenciamento de contratos com prestadores públicos e privados, na articulação de serviços diversificados, na coordenação intersetorial e

interinstitucional. Essas competências eram tradicionalmente pouco enfatizadas ou desenvolvidas na área da saúde, mas no Sistema Unificado de Saúde tornam-se imprescindíveis, envolvendo necessidades de formação e treinamento de recursos humanos específicos e instrumentos apropriados de gestão e informação.

Os recursos disponíveis para o setor da saúde são, por definição, limitados e muitas vezes insuficientes para cobrir todas as necessidades. Os gestores locais e prestadores de serviços têm, portanto, a necessidade e responsabilidade de utilizar esses recursos da melhor maneira possível, buscando a eficiência e a maximização do impacto e da qualidade dos serviços. Uma das principais estratégias para atingir esse objetivo é a concentração de esforços e recursos nas ações de maior impacto social.

Quanto a gratificação que se propõe seja instituída, a GPRET, o pagamento dessa gratificação, caso seja aprovada, a sua concessão pelo Secretário Municipal de Saúde, diferente da GEPAM concedida aos Médicos, esta, suponho estará diretamente vinculada ao resultado de avaliação de desempenho individual, do respectivo Servidor, e institucional, do órgão Secretaria Municipal de Saúde, ou mesmo do setor em que se encontra lotado o Servidor; que do resultado desse conjunto avaliado poderá ser considerado (X%) "**merecedor**" da **gratificação**.

A gratificação – GPRET será devida apenas aos Servidores lotados na Secretaria municipal de saúde, na forma estabelecida pelo artigo 3º, em percentuais que vão de 1% até 100%, incidente apenas sobre o vencimento, que a proposição não especifica se é a base (de cálculo) dos profissionais; aparentemente não se trata de vantagem incorporável aos vencimentos; e a legislação instituidora também não é clara se o valor da gratificação deverá ou não ser computado para o fim de contribuição previdenciária.

Urge observar, em razão do objetivo **concessão de gratificação** aos profissionais da área de Saúde, necessariamente teremos que analisar os aspectos fiscais impostos pela Lei nº 101/2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, que estabeleceu normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, e neste sentido a medida legislativa proposta pelo Executivo apenas menciona no texto do artigo 7º que "as despesas decorrentes desta lei correrão à conta do orçamento anual em vigor".

Se faz mister observar que a introdução de nova obrigação de pagar Gratificação – GPRET no cenário financeiros do Município de Japeri, significa uma **ampliação das despesas** e acarretam o aumento de dispêndio de recursos financeiros, onerando o tesouro municipal.

A proposição não demonstra em seu bojo a codificação contábil dos recursos que deverão arcar com as despesas originadas pela concessão da gratificação ora proposta; também não trouxe em anexo a planilha demonstrando a quantidade dos servidores a serem alcançados pela medida proposta; os valores a serem gastos, em face do objeto da proposição; assim deixou de atender as exigências legais e fiscais, pela Lei nº 101/2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal que assim dispõem.



Neste sentido dispôs o artigo 16, da Lei 101/2000 – LRF:

“Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:

I – estimativa de impacto orçamentário-financeiro no exercício em deva entrar em vigor e nos dois subseqüentes.

II – declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com Plano plurianual e coma a lei de diretrizes orçamentária.”

Ainda quanto ao aspecto financeiro, vale destacar que os recursos recebidos da União para o atendimento das despesas com pessoal, ligados às áreas de segurança, **saúde** e educação. A Receita Corrente Líquida será apurada somando-se as receitas arrecadadas no mês em referência e nos onze meses anteriores, excluídas as duplicidades.

Diante deste quadro, os Membros desta Casa, especialmente os Componentes da Comissão Permanente de Fiscalização Financeira, Tributos, Controle e Orçamento, que necessariamente deverão por ocasião da análise e parecer, se pronunciar neste sentido.

CONCLUSÃO

Considerando que Avaliar é apreciar, estimar, fazer idéia de, ajuizar, criticar ou julgar; e ainda que Desempenho é o comportamento real do empregado em face de uma expectativa ou de um padrão de comportamento estabelecido pela organização.

Logo, podemos concluir que a avaliação de desempenho é a crítica que deve ser feita na defasagem existente no comportamento do Servidor (empregado) entre a expectativa de desempenho definida com a organização (Município) e o seu desempenho real.

Será essencial para a área da gestão da Saúde Pública do Município de Japeri, que a área de recursos humanos, e o Secretario municipal de saúde sejam capaz de perceber o que realmente os avaliadores querem saber e se são capazes de aferir o desempenho de seus subordinados, de sorte que possam efetivamente distinguir e avaliar o peso das diferentes contribuições de cada um.

Sempre observando que as avaliações normalmente indicam as dimensões de desempenho que precisam ser aprimoradas, os insumos requeridos indispensáveis ao desenvolvimento de planos de capacitação, de reciclagem e de treinamento.



Diante de todo o exposto, é o presente parecer para **opinar** no seguinte sentido:

a) - Pelo encaminhamento da proposição para leitura na fase do expediente da próxima Sessão Ordinária a ser realizada nesta Casa Legislativa, época em que os Ilustres Vereadores e o Público tomarão conhecimento de sua tramitação;

b) - Pelo envio da preposição para a Comissão de Constituição, Justiça e Redação, para análise a cerca da constitucionalidade da medida;

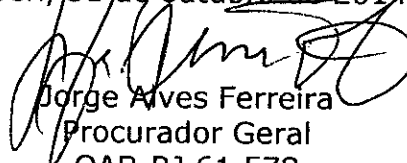
c) - Pelo envio da preposição a Comissão de Fiscalização Financeira, Tributos, Controle e Orçamento; para pronunciamento quanto a observação das normas relativas a Lei de Responsabilidade Fiscal;

d) - Pelo envio da proposição a Comissão Permanente de Obras, Serviços Públicos e Assuntos do Servidor;

e) - Depois de ouvidas as Comissões; que a preposição seja enviada ao Gabinete do Presidente, para que seja dado o encaminhamento regimental; e caso a mesma seja aprovada pelas Comissões, deverá ser submetida ao Plenário desta Casa, necessitando do quorum de maioria absoluta para sua aprovação.

É o parecer, salvo melhor juízo.

Japeri, 31 de outubro de 2014.



Jorge Alves Ferreira

Procurador Geral

OAB-RJ 61.578

Matr 0141-1



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Câmara Municipal de Japeri
Comissão Permanente de Obras, Serviços Públicos, Meio Ambiente e
ASSUNTOS DO SERVIDOR.

PARECER Nº ____/2014

MATÉRIA: Projeto de Lei Complementar Nº 028/2014

AUTOR: PODER EXECUTIVO

PRESIDENTE: JONAS AGUIAR DA CRUZ

SECRETÁRIO: HELDER PEDRO BARROS

RELATÓRIO:

Trata-se de Projeto de Lei Complementar nº 028/2014 de Autoria do Chefe do Poder Executivo que “Institui a Gratificação de Estimulo Produtivo e Regime Especial de Trabalho – GPRET no Âmbito da Secretaria de Saúde e dá outras providências”; anexa mensagem nº 037/2014; o feito teve parecer da Douta Procuradoria Geral do Parlamento que aponta no sentido de sua possível Constitucionalidade; conhecendo a matéria, e aponta para a observação do Ordenamento Jurídico do Município de Japeri em sua Carta Maior (Lei Orgânica.

É o relatório, passo a expor:

FUNDAMENTAÇÃO e CONSTITUCIONALIDADE DO PROJETO DE
LEI COMPLEMENTAR.

Cabe ressaltar que a proposição apresentada é de competência Privativa (Art. 57, § 1º II “a” e “b” da LOM) reforçado pela própria Constituição da República Federativa em seu Art. 51, VI, e 52, XIII.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispões nos termos do Art. 169, alterado pela Emenda Constitucional n.º 19/98, adquiriu, com seu novo texto, e principalmente com o advento da chamada Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000), o *status de norma diretora na definição e na execução orçamentária*, impondo aos administradores e legisladores uma atuação conjunta na contenção dos gastos públicos com pessoal, dadas as severas sanções previstas para o descumprimento dos postulados normativos tratados.

CONCLUSÃO:


Conhecida a matéria com base no exposto, esta Comissão e seus membros **ACOLHEM** o parecer da Douta Procuradora do Parlamento e **VOTAM PELA APROVAÇÃO** desde que observada os princípios constitucionais e a Legislação em Vigor.

É O COMO VOTA ESTA COMISSÃO E SEUS MEMBROS.

Japeri, 06 de novembro de 2014.



JONAS AGUIAR DA CRUZ
Presidente da Comissão



Helozer Pedro Barros
Secretário.



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Câmara Municipal de Japeri
Comissão Permanente de Constituição, Justiça e Redação.

PARECER Nº ____/2014

MATÉRIA: Projeto de Lei Complementar Nº 028/2014

AUTOR: PODER EXECUTIVO

PRESIDENTE: Kerly Gustavo Bezerra Lopes

SECRETÁRIO: José Valter de Macedo

RELATÓRIO:

Trata-se de Projeto de Lei Complementar nº 028/2014 de Autoria do Chefe do Poder Executivo que “Institui a Gratificação de Estimulo Produtivo e Regime Especial de Trabalho – GPRET no Âmbito da Secretaria de Saúde e dá outras providências”; anexa mensagem nº 037/2014; o feito teve parecer da Douta Procuradoria Geral do Parlamento que aponta no sentido de sua possível Constitucionalidade; conhecendo a matéria, e aponta para a observação do Ordenamento Jurídico do Município de Japeri em sua Carta Maior (Lei Orgânica.

É o relatório, passo a expor:

FUNDAMENTAÇÃO e CONSTITUCIONALIDADE DO PROJETO DE
LEI COMPLEMENTAR.

Cabe ressaltar que a proposição apresentada é de competência Privativa(Art. 57, § 1º II “a” e “b” da LOM) reforçado pela própria Constituição da República Federativa em seu Art. 51, VI, e 52, XIII.

Com base na legislação em vigor, não houve afronta a Constituição da República Federativa do Brasil, bem como o Ordenamento Jurídico que compõe esta Municipalidade.

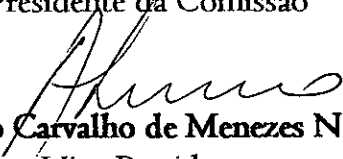
CONCLUSÃO:


Conhecida a matéria com base no exposto, esta Comissão e seus membros **ACOLHEM** o parecer da Douta Procuradora do Parlamento e **VOTAM PELA APROVAÇÃO** desde que observada os princípios constitucionais e a Legislação em Vigor.

É O COMO VOTA ESTA COMISSÃO E SEUS MEMBROS.

Japeri, 06 de novembro de 2014.

Kerly Gustavo Bezerra Lopes
Presidente da Comissão


Álvaro Carvalho de Menezes Neto
Vice-Presidente


José Valter de Macedo
Secretário em Exercício



ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Câmara Municipal de Japeri
Comissão Permanente de Fiscalização Financeira, Tributos, Controle
e Orçamento.

PARECER Nº ____/2014

MATÉRIA: Projeto de Lei Complementar Nº 028/2014

AUTOR: PODER EXECUTIVO

PRESIDENTE: Helder Pedro Barros

SECRETÁRIO em Exercício: José Valter de Macedo

RELATÓRIO:

Trata-se de Projeto de Lei Complementar nº 028/2014 de Autoria do Chefe do Poder Executivo que “Institui a Gratificação de Estimulo Produtivo e Regime Especial de Trabalho – GPRET no Âmbito da Secretaria de Saúde e dá outras providências”; anexa mensagem nº 037/2014; o feito teve parecer da Douta Procuradoria Geral do Parlamento que aponta no sentido de sua possível Constitucionalidade; conhecendo a matéria, e aponta para a observação do Ordenamento Jurídico do Município de Japeri em sua Carta Maior (Lei Orgânica.

É o relatório, passo a expor:

FUNDAMENTAÇÃO e CONSTITUCIONALIDADE DO PROJETO DE
LEI COMPLEMENTAR.

Cabe ressaltar que a proposição apresentada é de competência Privativa (Art. 57, § 1º II “a” e “b” da LOM) reforçado pela própria Constituição da República Federativa em seu Art. 51, VI, e 52, XIII.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispões nos termos do Art. 169, alterado pela Emenda Constitucional n.º 19/98, adquiriu, com seu novo texto, e principalmente com o advento da chamada Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000), o *status de norma diretora na definição e na execução orçamentária*, impondo aos administradores e legisladores uma atuação conjunta na contenção dos gastos públicos com pessoal, dadas as severas sanções previstas para o descumprimento dos postulados normativos tratados.

Sem a mais remota pretensão de exaurir o tema, até porque trata-se o novo artigo 169 da CF/88 de inovação com as mais densas e profundas consequências no âmbito constitucional, administrativo, fiscal e financeiro, o que se pretende no presente parecer desta Comissão é trazer à tona, em simples comentários às várias disposições contidas no supracitado dispositivo constitucional, relevantes aspectos de aplicação prática na cotidiana atuação administrativa, com ênfase na administração pública do Município de Japeri, eis que terrivelmente carente, em sua maioria, de profissionais com preparação específica para, de maneira proficiente, lidar com as questões financeiras surgidas no dia a dia do planejamento e execução orçamentárias

A plena aplicabilidade do preceito constitucional acha-se hoje veiculada pela Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000, intitulada *Lei de Responsabilidade Fiscal*, a qual definiu, em seu artigo 19, os limites da despesa pública com pessoal ativo e inativo, em percentuais sobre a respectiva *receita corrente líquida*, apurada nos termos expostos pela mesma lei complementar. Estipulou-se, assim, para a União, o limite de 50% (cinquenta por cento) e, para

Estados e Municípios, de 60% (sessenta por cento) da receita corrente líquida de cada um dos entes estatais.

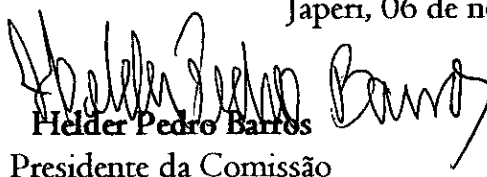
No § 1.º do artigo 169, alterado pela Emenda Constitucional n.º 19/98, a Constituição Federal impõe como condição aos eventos que enumera, todos estes com forte efeito hipertrofiante da despesa pública, a existência de prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos decorrentes, bem como de autorização específica contida na lei de diretrizes orçamentárias.


CONCLUSÃO:

Conhecida a matéria com base no exposto, esta Comissão e seus membros **ACOLHEM** o parecer da Douta Procuradora do Parlamento e **VOTAM PELA APROVAÇÃO** desde que observada os princípios constitucionais e a Legislação em Vigor.

É O COMO VOTA ESTA COMISSÃO E SEUS MEMBROS.

Japeri, 06 de novembro de 2014.


Helder Pedro Barros
Presidente da Comissão


José Valter de Macedo
Secretário em Exercício