



LEI MUNICIPAL Nº 1025/2018

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ITAPISSUMA – ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições institucionais que lhe são conferidas em função do cargo e com base no que preceitua a Lei Orgânica Municipal, faz saber que encaminhou para a devida apreciação e votação o seguinte Projeto de Lei:

EMENTA – Dispõe sobre a instituição da bonificação por resultado a ser concedida aos servidores efetivos, contratados e comissionados do Município de Itapissuma e dá outras providências.

Artigo 1º - Fica instituída, nos termos desta lei complementar, Bonificação por Resultados - BR, a ser paga aos servidores efetivos, contratados e comissionados do Município de Itapissuma, decorrente do cumprimento de metas estabelecidas no Ciclo de Gestão, visando à melhoria e ao aprimoramento da qualidade do serviço público.

Artigo 2º - A Bonificação por Resultados - BR constitui, nos termos desta lei, prestação pecuniária motivacional, desvinculada dos vencimentos ou do salário do servidor, que a perceberá de acordo com o cumprimento de metas fixadas e designações da Administração.

§ 1º - A Bonificação por Resultados - BR não integra nem se incorpora aos vencimentos, salários, proventos ou pensões para nenhum

efeito e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ou benefício, não incidindo sobre a mesma os descontos previdenciários e de assistência médica.

§ 2º - A Bonificação por Resultados - BR não será considerada para fins de determinação do limite a que se refere à Constituição Federal ou Estadual.

Artigo 3º - A Bonificação por Resultados - BR será paga na proporção direta e observado as metas alcançadas administrativamente onde o servidor estiver desempenhando suas funções, observados os artigos 8º, 9º e 10 desta Lei.

§ 1º - Para os fins do disposto no "caput" deste artigo, as unidades administrativas serão submetidas à avaliação destinada a apurar os resultados obtidos em cada período, de acordo com os indicadores e metas referidos nos artigos 4º a 7º desta Lei.

§ 2º - As metas deverão evoluir positivamente em relação aos mesmos indicadores do período imediatamente anterior ao de sua definição, excluídas alterações de ordem conjuntural que independam da ação do Município, na forma a ser disciplinada em resolução do Chefe do Poder Executivo.

Artigo 4º - Para fins de aplicação do disposto nesta lei, considera-se:

I - indicador:

a) global: índice utilizado para definir e medir o desempenho de toda a Administração;

b) específico: índice utilizado para definir e medir o desempenho de uma ou mais unidades administrativas;

II - meta: valor a ser alcançado em cada um dos indicadores, globais ou específicos, em determinado período de tempo;

III - índice de cumprimento de metas: a relação percentual estabelecida entre o valor efetivamente alcançado no processo de avaliação e a meta fixada;

IV - índice agregado de cumprimento de metas: a consolidação dos

índices de que trata o inciso III deste artigo, conforme critérios a serem estabelecidos por comissão Inter secretarial, na forma do artigo 6º desta Lei, podendo ser adotados pesos diferentes para as diversas metas;

V - retribuição mensal: a retribuição pecuniária mensal efetivamente percebida e em caráter permanente pelo servidor, durante o período de avaliação, excetuados os valores referentes ao abono de permanência, acréscimo de um terço de férias, décimo terceiro salário, salário-família, adicional de insalubridade e periculosidade, adicional noturno, auxílio-transporte, adicional de transporte, diárias, ajuda de custo para alimentação, prestação de serviço extraordinário, vantagens pecuniárias de caráter indenizatório, Bonificação por Resultados - BR e outras vantagens de mesma natureza, bem como os valores referentes ao atraso no pagamento de qualquer das verbas referidas neste inciso, do exercício corrente e de anteriores;

VI - dias de efetivo exercício: os dias do período de avaliação em que o servidor tenha exercido regularmente suas funções, desconsiderada toda e qualquer ausência, à exceção das que se verificarem em virtude de férias, licença à gestante, licença-paternidade e licença por adoção;

VII - índice de dias de efetivo exercício: a relação percentual estabelecida entre os dias de efetivo exercício a que se refere o inciso VIU deste artigo e o total de dias do período de avaliação em que o servidor deveria ter exercido regularmente suas funções.

Artigo 5º - A avaliação de resultados a que se refere o § 1º do artigo 3º desta lei será baseada em indicadores que deverão refletir o desempenho institucional no sentido da melhoria da qualidade do serviço público, podendo considerar, quando for o caso, indicadores de desenvolvimento gerencial e de absenteísmo, aferidos trimestralmente no Ciclo de Gestão.

Parágrafo único - Os indicadores a que se refere o "caput" deste artigo serão definidos para períodos determinados, observados os critérios de:

- 1 - alinhamento com os objetivos estratégicos da Administração Municipal;
- 2 - comparabilidade ao longo do tempo;

3 - mensuração objetiva e apuração a partir de informações previamente existentes;

4 - publicidade e transparência na apuração.

Artigo 6º - Os indicadores globais e seus critérios de apuração e avaliação, bem como as metas de toda a administração, serão definidos mediante proposta do chefe do executivo, por comissão Inter secretarial, a ser constituída em decreto, integrada pelos Titulares das Pastas.

Artigo 7º - Cabe ao Chefe do Poder Executivo, a definição de indicadores específicos e seus critérios de apuração e avaliação, bem como as metas de cada unidade administrativa.

§ 1º - Os indicadores, critérios e metas das unidades administrativas deverão estar alinhados com os definidos para todas as Secretarias Municipais.

§ 2º - Dar-se-á ampla publicidade às informações utilizadas para a definição e apuração das metas referidas no "caput" deste artigo.

Artigo 8º - A avaliação de que trata o § 1º do artigo 3º desta Lei será realizada em periodicidade não superior a 02 (dois) anos, sendo facultada a sua realização em períodos menores e distintos entre as unidades administrativas, quando for o caso.

§ 1º - O período de avaliação será definido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 2º - As regras para a interposição de recursos sobre os resultados obtidos pela unidade administrativa no processo de avaliação, seu julgamento e demais providências serão estabelecidas por resolução do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 3º - Independente da periodicidade da avaliação relativa à Bonificação por Resultados - BR, o Chefe do Executivo poderá determinar avaliações de acompanhamento em períodos inferiores, para fins de ajuste ou correção de trajetória institucional.

Artigo 9º - O valor da Bonificação por Resultados - BR, a ser pago mensalmente, será calculado entre 10% (dez por cento) a 100% (cem por cento) do salário base de cada servidor beneficiado, aos que perceberem

salários superiores a R\$ 3.000,00 (três mil reais), esse percentual não poderá ultrapassar a 80% (oitenta por cento)

§ 1º – Os valores dispendidos com o pagamento das bonificações de que trata esta Lei, será dada respeitada a dotação orçamentária própria do Poder Executivo Municipal.

§ 2º - A Bonificação por Resultados - BRL que trata esta Lei será paga mensalmente em parcela única, de acordo com a avaliação.

§ 3º - O Servidor Efetivo que seja designado para o exercício de cargo de provimento comissionado, receberá Bonificação por Resultado (BR), sendo a mesma calculada com base no salário percebido pelo cargo de provimento comissionado.

Artigo 10 - A Bonificação por Resultados - BR será paga ao servidor que tenha participado do processo para cumprimento das metas em pelo menos 2/3 (dois terços) do período de avaliação.

Artigo 11 – A Bonificação por Resultado poderá ser paga via transferência bancária ou cheque individual, podendo a administração municipal fazer empenho global com listagem anexa dos beneficiários no caso de transferência bancária, visando a eficiência e a economicidade administrativa.

Artigo 12 - É vedado o pagamento da Bonificação por Resultados - BR, nos termos desta lei, aos:

I - servidores que percebam vantagens de mesma natureza;

III - aposentados e pensionistas.

Artigo 13 - O Poder Executivo poderá destinar recursos orçamentários adicionais às secretarias que apresentarem maior índice de cumprimento de metas, nos termos desta lei, conforme os resultados obtidos no período de 1 (um) mês de avaliação, como estímulo à contínua melhoria do desempenho institucional.

Parágrafo único - Os recursos orçamentários adicionais de que trata o "caput" deste artigo não poderão ser utilizados para o pagamento de despesas consideradas como de pessoal e encargos sociais.

Artigo 14 - A manipulação de dados e informações com o propósito de alterar o resultado das avaliações previstas nesta lei caracteriza procedimento irregular de natureza grave, a ser apurado mediante procedimento disciplinar, assegurados o direito à ampla defesa e ao contraditório, na forma da lei.

Parágrafo Único – Os pagamentos das bonificações de que trata esta Lei, serão pagos mediante empenho.

Artigo 15 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir créditos suplementares, se necessário, mediante a utilização de recursos nos termos do artigo 43 da Lei federal nº 4.320, de 17 de março de 1964.

Artigo 16 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e seus efeitos serão retroagidos ao dia 01 de abril de 2018.

Artigo 17 – Revogam-se a Lei 951/2016 e demais disposições em contrário.

Itapissuma, 11 de maio de 2018.


JOSÉ BEZERRA TENÓRIO FILHO
Prefeito Municipal