



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 10, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2021.

	ESTADO DE MATO GROSSO CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO
PROTOCOLO Nº <u>1252/2021</u>	
DATA DO RECEBIMENTO <u>13/12/2021</u>	
HORA DO RECEBIMENTO <u>12h51</u>	

Dispõe sobre diretrizes e normatizações relativas à gestão de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito do Poder Executivo Municipal e dá outras providências.

A **CÂMARA MUNICIPAL DE DIAMANTINO**, tendo em vista o que dispõe o inciso XI do art. 18 da Lei Orgânica Municipal, aprova e o **Prefeito Municipal** sanciona a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I

Seção I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta lei complementar estabelece as diretrizes e normas gerais para criação e revisão das estruturas hierárquicas de cargos em comissão e de funções de confiança, no âmbito da Administração Pública Direta do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º Para fins desta lei complementar, considera-se:

I – **HIERARQUIA**: vínculo de autoridade que une órgãos e agentes, através de escalões sucessivos, numa relação de autoridade;

II – **CARGO DE ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR**: conjunto de atribuições que implica na responsabilidade de dirigir, ou seja, estabelecer diretrizes e estratégias, desenvolver e coordenar a execução de programas, projetos e atividades de órgãos ou conjunto de unidades administrativas;

III – **CARGO DE DIREÇÃO SETORIAL**: conjunto de atribuições que implica na responsabilidade de dirigir, ou seja, estabelecer diretrizes e estratégias, desenvolver e coordenar a execução de programas, projetos e atividades das áreas de controle interno e de comunicação institucional do Poder Executivo;

III – **CARGO DE GESTÃO SUPERIOR**: conjunto de atribuições cometido a um cargo que implica na responsabilidade por coordenar a execução de programas, projetos e



atividades de alta complexidade e elevado nível de especialização de uma ou mais unidades administrativas:

IV – CARGO DE GESTÃO INTERMEDIÁRIA: conjunto de atribuições cometido a um cargo que implica na responsabilidade de coordenar a execução de programas, projetos e atividades de uma ou mais unidades administrativas;

V – CARGO DE GESTÃO OPERACIONAL: conjunto de atribuições cometido a um cargo que implica na responsabilidade de gerenciar operacionalmente a execução de programas, projetos e atividades de uma ou mais unidades administrativas;

VI – CARGO DE ASSESSORAMENTO: conjunto de atribuições concernente a um ou mais assuntos complementares cometido a um cargo que exija formação ou experiência específica para seu desenvolvimento;

VII – CARGO DE ASSISTÊNCIA: conjunto de atribuições concernente ao apoio técnico ou operacional para execução das atividades do Poder Executivo, cometido a um cargo que exija formação mínima ou experiência específica para seu desenvolvimento;

VIII – CARGO EM COMISSÃO: conjunto de atribuições correspondente a encargos de direção, chefia ou assessoramento, criados por lei, de livre nomeação e exoneração, cujo provimento se faz em caráter temporário através de ato governamental;

IX – FUNÇÃO DE CONFIANÇA: conjunto de atribuições correspondente a encargos de direção, chefia e assessoramento criados por lei, exercido por titular de cargo efetivo do Poder Executivo municipal;

X – UNIDADE ADMINISTRATIVA: estrutura composta de recursos materiais, financeiros e humanos, com competência para desenvolver um ou mais agrupamentos de processos em que são elaborados os produtos ou serviços dos órgãos e entidades públicas.

Art. 3º A estrutura hierárquica de cargos da Administração Direta do Poder Executivo fica estabelecida de acordo com o seguinte:

- a) Secretário Municipal, Procurador Geral do Município e Chefe de Gabinete do Prefeito;
- b) Superintendente;
- c) Coordenador Especial;
- d) Coordenador;
- e) Gerente;
- f) Assistente.



§ 1º O posicionamento dos cargos em comissão e funções de confiança, em relação a cada nível da organização básica, nos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal se dará de acordo com estabelecido no Anexo I desta lei complementar.

§ 2º Fica o Poder Executivo autorizado a criar unidade administrativa de execução operacional composto por um ou mais processos de trabalho de características homogêneas (ou de mesma natureza) e por uma equipe de trabalho com capacidade de execução e autogestão, responsável pela entrega de produtos e serviços, podendo ser liderada por servidor designado pelo titular da pasta, cuja denominação administrativa deverá ser Núcleo.

Seção II

Da Criação e Transformação

Art. 4º Os cargos em comissão e funções de confiança são criados, exclusivamente, por lei, facultado ao chefe do Poder Executivo Municipal, mediante decreto governamental, o remanejamento, a transformação e a alteração da nomenclatura, vedado aumento das despesas.

§ 1º O dispositivo legal deverá expressar o nome do cargo em comissão ou da função de confiança que está sendo criado, a simbologia remuneratória e a quantidade de vagas.

§ 2º Compete à Secretaria Municipal de Administração a operacionalização e o controle dos remanejamentos de funções de confiança e cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo.

§ 3º Fica o chefe do Poder Executivo autorizado a extinguir, mediante decreto, funções ou cargos públicos, quando vagos, nos termos do disposto na alínea b do inciso VI do art. 84 da Constituição Federal.

Art. 5º A quantidade máxima de vagas criadas a título de função de confiança, exclusiva



de servidor de cargo efetivo, fica limitada a 50% (cinquenta por cento) de cargos em comissão.

Art. 6º A criação e a transformação de cargos em comissão e de funções de confiança, nos órgãos e entidades do Poder Executivo, devem observar e seguir a nomenclatura padrão correspondente ao cargo ou função e a respectiva simbologia remuneratória estabelecida no Anexo II desta lei complementar.

Parágrafo único. A classificação dos cargos em comissão e funções de confiança de acordo com sua tipologia dar-se-á nos termos do estabelecido no Anexo III desta lei complementar.

Art. 7º A definição do tipo de cargo ou função e da simbologia remuneratória do cargo ou da função de confiança resultará da análise e avaliação da estrutura organizacional onde o cargo será integrado, de seu conteúdo ou atribuições e deverá contemplar a ponderação dos seguintes fatores:

- I – complexidade das atividades e poder decisório envolvido;
- II – responsabilidades por contatos internos e externos, movimentação de valores financeiros, acesso a assuntos sigilosos;
- III – nível de supervisão requerida no exercício das respectivas atribuições;
- IV – vinculação hierárquica, posições superiores e inferiores na estrutura do órgão ou entidade;
- V – conhecimentos requeridos, incluindo escolaridade e experiência;
- VI – ambiente de trabalho, condições ambientais e localização geográfica;
- VII – número de processos agrupados sob sua área de responsabilidade;
- VIII – população atendida ou usuários diretamente envolvidos.

Parágrafo único. Leis de carreira de cargos de provimento efetivo não poderão dispor sobre cargos em comissão e funções de confiança, no âmbito do Poder Executivo.

Art. 8º Os cargos em comissão que venham a vagar, resultantes de reestruturação organizacional de órgãos e entidades autárquicas e fundacionais, serão remanejados para a



Secretaria Municipal de Administração para redistribuição posterior, de acordo com o interesse da Administração Pública do Poder Executivo Municipal.

§ 1º Será criado e regulamentado mediante decreto um banco de cargos para controlar o tipo e quantidade de cargos disponíveis para redistribuição.

§ 2º O remanejamento de cargos em comissão disponíveis no banco de cargos para os órgãos e entidades será feito após análise técnica da Secretaria Municipal de Administração e autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Seção III

Das Nomeações, Designações e Exonerações

Art. 9º É vedada a nomeação para função de confiança ou cargo em comissão de proprietário, sócio-majoritário ou pessoa que participe de direção, gerência ou administração de empresas privadas e entidades que mantenham contratos com órgão ou entidade da Administração Pública municipal

Parágrafo único. Compete ao Chefe do Poder Executivo praticar os atos de provimento dos cargos em comissão e função de confiança, ressalvados os atos de provimento delegados aos Secretários Municipais.

Art. 10 A função de confiança deverá ser ocupada por servidor titular de cargo efetivo que possua experiência profissional, habilitação e capacitação próprias para o exercício da função, além de:

- I - não ter sido penalizado em processo administrativo disciplinar;
- II - não estar em gozo das licenças, inclusive a licença prêmio.

Seção IV

Da Remuneração e das Despesas

Art. 11 O servidor titular de cargo efetivo da Administração direta do Poder Executivo,



nomeado em cargo em comissão, poderá optar pelo subsídio integral do cargo em comissão ou pelo percentual de comissionamento aplicado sobre o valor do subsídio do cargo exclusivamente comissionado, conforme estabelecido na tabela do Anexo IV desta lei complementar, acrescido ao seu subsídio mensal atual.

§ 1º Por se constituírem vantagens transitórias, os percentuais de cargos em comissão serão devidos apenas enquanto permanecerem as condições que, de fato, lhe dão suporte e fundamento.

§ 2º Os percentuais de acréscimo pela ocupação de cargos em comissão e funções gratificadas não se incorporam ao subsídio mensal nem serão auferidos na disponibilidade, na cessão e na aposentadoria.

§ 3º Os Secretários Municipais, com exceção do Chefe de Gabinete do Prefeito e do Procurador-Geral do Município, serão remunerados por subsídio fixado pelo Poder Legislativo Municipal em parcela única, nos termos estabelecidos no §4º do art. 39 da Constituição Federal.

§ 4º O subsídio de que trata o parágrafo anterior somente poderá ser alterado por lei específica de iniciativa privativa do Legislativo Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data dos demais servidores e sem distinção de índices.

§ 5º O servidor ou empregado público cedido de outro ente ou outro Poder, com ônus para o Poder Executivo municipal, em ocupando cargo em comissão em órgãos da Administração direta, autárquica ou fundacional, poderá optar pelo subsídio do cargo em comissão ou pelo percentual de comissionamento aplicado sobre o valor do subsídio do cargo exclusivamente comissionado, acrescido à sua remuneração ou salário mensal.

§ 6º Os servidores efetivos designados para exercerem funções de confiança gratificadas terão o direito de perceber o vencimento do cargo de provimento efetivo acrescido da gratificação estipulada nos anexos V e VI desta Lei.



Art. 12 É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

Parágrafo único. A proibição de acumular estende-se a cargos de provimento efetivo, de provimento em comissão, e funções de confiança, na Administração Pública municipal, ressalvadas as exceções dispostas nas Constituições Federal e na Lei Orgânica do Município, e observando-se a compatibilidade de horários e a legislação específica.

Art. 13 Compete à Secretaria de Municipal de Administração, em conjunto com a Secretaria Municipal de Fazenda, o acompanhamento, o controle e a avaliação das despesas com cargos em comissão e funções de confiança.

Parágrafo único. A criação de cargo em comissão e função de confiança deverá ser precedida da aprovação de demonstrativo do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos 02 (dois) exercícios subsequentes, aprovado pelo Prefeito Municipal, após anuência do Conselho de Governança Municipal.

Seção V

Dos Direitos e Deveres

Art. 14 São deveres dos servidores exclusivamente comissionados:

I - apresentar, antes da publicação do ato de nomeação, à unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade os seguintes documentos:

- a) RG - Registro Geral;
- b) CPF - Cadastro de Pessoas Físicas;
- c) Certidão Negativa Criminal das Justiças Federal e Estadual dos lugares onde tenha residido nos últimos 5 (cinco) anos.

II - cumprir e fazer cumprir o disposto nesta lei complementar, Constituições Federal e na Lei Orgânica Municipal e nas demais legislações e regulamentos afetos às atividades sob sua competência;

III - responder diretamente, civil e criminalmente por todas as decisões sob sua responsabilidade; e solidariamente pelas decisões de seus subordinados e assessores, tomadas durante o período de sua gestão.



Parágrafo único. O regime de trabalho para os ocupantes dos cargos providos em comissão é de dedicação exclusiva, não sendo devido qualquer acréscimo remuneratório pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente.

Art. 15 São direitos dos servidores exclusivamente comissionados, inclusive os Secretário Municipais:

I - 30 (trinta) dias de férias remuneradas, a cada período de 12 (doze) meses efetivamente trabalhados;

II - adicional de 1/3 (um terço) de férias;

III - gratificação natalina correspondente a 01 (um) subsídio mensal integral;

IV - contribuição referente à cota parte do empregador ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS;

V - licença médica, desde que atestada pela unidade de perícia médica oficial do Poder Executivo, dentro de um período máximo de 15 (quinze) dias.

§ 1º O pagamento das licenças médicas cujo período for superior a 15 (quinze) dias será de responsabilidade do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

§ 2º As férias não poderão ser acumuladas.

§ 3º Na exoneração, o servidor exclusivamente comissionado perceberá indenização relativa ao período das férias e à gratificação natalina a que tiver direito na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício.

Art. 16 O servidor exclusivamente comissionado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração:

I - em caso de falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, madrasta, padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela, irmãos, até 3 (três) dias consecutivos da data do ocorrido;

II - em virtude de casamento, até 5 (cinco) dias consecutivos, após a realização do matrimônio;

III - em caso de nascimento de filho, até 3 (três) dias corridos;



IV - em caso de doação voluntária de sangue a cada 12 (doze) meses de trabalho, por 1 (um) dia consecutivo à doação;

V - quando tiver que comparecer a audiência em juízo, pelo tempo que se fizer necessário.

§ 1º Não serão consideradas faltas ao serviço as ausências decorrentes de:

I - licenciamento compulsório da servidora pública por motivo de nascimento ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pelo Regime Geral de Previdência Social;

II - licenciamento da servidora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança;

III - acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

§ 2º As ausências justificadas e anteriormente relacionadas neste artigo não serão gozadas em períodos diferentes dos especificados.

§ 3º Todas as ausências listadas neste artigo devem ser formalmente comprovadas pelo servidor público, por meio da documentação competente, nos prazos regulamentados.

§ 4º Em caso de ausência injustificada por período superior a 15 (quinze) dias proceder-se-á, de ofício, a exoneração do servidor.

§ 5º Às faltas não justificadas aplicar-se-ão as penalidades descritas no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 6º É de responsabilidade da unidade das Secretarias Municipais, com apoio técnico da Secretaria Municipal de Administração, o controle da lotação, das presenças e ausências dos servidores públicos ocupantes de cargos em comissão, nos termos da legislação vigente.

Art. 17 A substituição temporária de ocupantes de cargo em comissão e função de confiança, exclusiva para os cargos de Direção e de Gestão, dar-se-á da seguinte forma:



- I - em caso de afastamento por período inferior a 10 (dez) dias, os ocupantes dos cargos imediatamente subordinados responderão pelas competências sob sua responsabilidade;
- II - em caso de afastamento por período igual ou superior a 10 (dez) dias, será feita designação para substituição temporária por meio de portaria emitida pelo Prefeito Municipal e Secretário titular da pasta, publicada em Diário Oficial, que deverá recair, necessariamente, sobre servidor de carreira ou servidor comissionado, com competência para gerir a unidade, sendo a remuneração paga nos termos do art. 11 desta Lei Complementar.

Seção VI

Das Disposições Finais

Art. 18 O Poder Executivo deverá publicar em até 30 (trinta) dias os decretos de estrutura básica organizacional, a partir da data de publicação desta Lei Complementar, adequando-as às disposições previstas nesta lei complementar.

Art. 19 Fica autorizado ao Poder Executivo Municipal estabelecer e alterar, mediante decreto, as atribuições dos cargos comissionados e das funções de confiança gratificadas, observando as disposições da Constituição Federal e da Lei Orgânica do Município.

Art. 20 Revogam-se as disposições em contrário, em especial, os arts. 23 a 41 da Lei Complementar nº 56, de 12 de novembro de 2019.

Art. 21 Esta lei complementar entra em vigor a partir da data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2022.

Diamantino-MT, 13 de dezembro de 2021.


Manoel Loureiro Neto
Prefeito Municipal



ANEXO I
ORGANIZAÇÃO BÁSICA E CARGOS

ORGANIZAÇÃO BÁSICA	CARGOS E FUNÇÕES
I – Nível de Administração Superior	a) Secretário Municipal; b) Procurador-Geral do Município; c) Chefe de Gabinete do Prefeito.
II – Nível de Direção Setorial	a) Superintendente Municipal de Controle Interno; b) Superintendente Municipal de Comunicação Social.
III – Nível de Apoio Estratégico e Especializado	a) Ouvidor Geral do Município;
IV – Nível de Gestão Superior	a) Coordenador Especial.
V – Nível de Gestão Intermediária e Assessoramento:	a) Coordenador; b) Assessor Técnico; c) Assessor Jurídico; d) Pregoeiro.
VI – Nível de Gestão Operacional e Assistência:	a) Gerente; b) Assistente I; c) Conciliador do PROCON Municipal;
VII – Nível de Apoio Operacional	a) Assistentes II e III; b) Motorista do Gabinete do Prefeito.

ANEXO II
CARGOS EM COMISSÃO, FUNÇÕES DE CONFIANÇA E RESPECTIVAS
SIMBOLOGIAS REMUNERATÓRIAS

SÍMBOLO	DENOMINAÇÃO DO CARGOS E FUNÇÕES
DGA-1	Secretário Municipal.
DGA-2	Chefe de Gabinete do Prefeito e Procurador-Geral do Município
DGA-3	Superintendente Municipal
DGA-4	Coordenador Especial
DGA-5	Ouvidor Geral do Município
DGA-6	Coordenador I, Assessor Técnico I e Assessor Jurídico
DGA-7	Coordenador II, Assessor Técnico II e Pregoeiro
DGA-8	Gerente, Assistente Técnico I, Conciliador do PROCON Municipal e Motorista do Prefeito
DGA-9	Assistente Técnico II
DGA-10	Assistente Técnico III



ANEXO III
CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE
CONFIANÇA DE ACORDO COM SUA TIPOLOGIA

TIPO DE CARGO	CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO
DIREÇÃO	Secretário Municipal, Procurador-Geral do Município, Chefe de Gabinete do Prefeito.
	Superintendente
CHEFIA	Coordenador Especial, Coordenador, Ouvidor e Gerente.
ASSESSORAMENTO	Assessor Jurídico, Assessor Técnico, Assistente de Gabinete, Conciliador do PROCON e Motorista do Gabinete do Prefeito.

ANEXO IV
SUBSÍDIO DOS CARGOS EM COMISSÃO E PERCENTUAIS DE
GRATIFICAÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

SÍMBOLO	SUBSÍDIO (EXCLUSIVAMENTE COMISSIONADO)	PERCENTUAL (GRATIFICAÇÃO PAGA A SERVIDORES E EMPREGADOS DE CARREIRA)
DGA-1	-----	40%
DGA-2	11.276,80	40%
DGA-3	6.250,00	45%
DGA-4	6.100,00	50%
DGA-5	4.900,00	50%
DGA-6	4.743,00	55%
DGA-7	3.781,00	60%
DGA-8	3.402,00	65%
DGA-9	2.290,00	70%
DGA-10	1.891,00	75%



ANEXO V
FUNÇÕES DE CONFIANÇA GRATIFICADAS - EXCLUSIVO DE OCUPANTE
DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

SÍMBOLO	DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO	VALOR	QUANTIDADE
FG – 01	Gestor do Contrato	600,00	5
FG – 02	Responsável pelo APLIC	600,00	1
FG – 03	Membro da Comissão Permanente de Licitação	400,00	3
FG – 04	Membro de Equipe de Apoio do Pregoeiro	400,00	3
FG – 05	Fiscal de Contrato	50,00 por contrato, limitado a 10 contratos	50
FG – 06	Regente da Banda	200,00	1
FG – 07	Membro de Comissões (sindicância, concurso público, etc...)	200,00	10

ANEXO VI
FUNÇÕES DE CONFIANÇA GRATIFICADAS - EXCLUSIVO PARA
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

FUNÇÕES	PERCENTUAIS		QUANTIDADE
Diretor de Unidade Escolar	Até 120 alunos	17.60%	15
	A cada 50 ¹ alunos a mais	1.10% ²	
Secretário Escolar	Até 120 alunos	17.60%	15
	A cada 50 ¹ alunos a mais	1.10% ²	
Coordenador Pedagógico	De 50 a 200 alunos	30% acrescidos ao subsídio	15
	De 201 a 300 alunos	33% acrescidos ao subsídio	
	Acima de 301 alunos	35% acrescidos ao subsídio	
Coordenador de Transporte Escolar		30% acrescidos ao subsídio	1
Assessor Pedagógico	01 a 12 escolas	45% acrescidos ao subsídio	3
	13 a 16 escolas	55% acrescidos ao subsídio	
	17 a 20 escolas	65% acrescidos ao subsídio	
Assessor Administrativo	01 a 12 escolas	45% acrescidos ao subsídio	2
	13 a 16 escolas	55% acrescidos ao subsídio	
	17 a 20 escolas	65% acrescidos ao subsídio	

Notas:

1. A cada 50 (cinquenta) alunos devidamente matriculados e com frequência, acima do piso de 120, incidirá o acréscimo de 1,10% sobre a base de cálculo.
2. A base de cálculo do valor da gratificação corresponde ao subsídio do Professor posicionado na classe E e Nível 12.
3. A base de cálculo do valor da gratificação corresponde ao subsídio do Técnico Administrativo Escolar 30 horas, posicionados na Classe D, Nível 12.



**ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO/FINANCEIRO
PARA GASTOS COM PESSOAL**

I. OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DA PROPOSIÇÃO LEGISLATIVA

Em observância as disposições da Constituição Federal de 1988 e da Lei Orgânica Municipal, este projeto de lei tem por objetivo estabelecer diretrizes e normatizações relativas à gestão de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito do Poder Executivo Municipal e dá outras providências.

Destaca-se que gestão pública deve ser exercida por profissionais capazes planejar e gerenciar as organizações públicas, com o bem-estar da coletividade. Isso requer que os princípios éticos e o olhar estratégico no desempenho das suas atividades estejam entrelaçados e caminhando juntos, na tentativa de criar ações e políticas públicas mais efetivas.

Portanto, o presente projeto de lei justifica-se pela necessidade de instrumentalizar a reorganização administrativa do Poder Executivo Municipal de Diamantino, por meio da proposição de diretrizes e normatizações claras e objetivas acerca do gerenciamento dos cargos de livre provimento e das funções gratificadas da Administração Direta do Município.

É o que merece relato.

**II. ANÁLISE DA COMPATIBILIDADE E ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA DA
DESPESA**

a. Base legal

A princípio, insta esclarecer que, sob o aspecto formal, o presente parecer não analisa o mérito da proposta quanto a sua conveniência e oportunidade. Seu objetivo consiste, tão somente, em atestar a sua conformidade com as disposições constitucionais e legais que tratam das matérias orçamentário-financeiras, ou seja, a sua compatibilidade e adequação com os procedimentos que disciplinam a elaboração dos instrumentos de planejamento, o Plano Plurianual (PPA 2022-2025), a Lei de Diretrizes Orçamentárias



(LDO 2022) e a Lei Orçamentária Anual (Projeto de Lei 2022/PLOA), como prazos, condições, metas, e restrições relacionados ao processo de alocação dos recursos públicos, conforme os pressupostos constantes dos instrumentos legais regulam a matéria em análise, quais sejam:

1. Constituição da República Federativa do Brasil (1988);
2. Lei Complementar nº 101, de 04/05/2000 (LRF);
3. Projeto da LOA 2022, em tramitação na Câmara Municipal de Diamantino; e
4. Lei Ordinária nº. 1447/2021 (Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2022).

b. Impacto orçamentário e financeiro da proposta

Conforme consta na tabela 1, a despesa total empenhada destinada ao pagamento de vencimentos e obrigações patronais dos servidores municipais totaliza R\$ 48.830.726,50 (quarenta e oito milhões oitocentos e trinta mil setecentos e vinte seis reais e cinquenta centavos) até novembro de 2021. Projeta-se que, ao final do exercício financeiro de 2021, essa despesa totalizará aproximadamente R\$ 53.492.598,19 (cinquenta e três milhões quatrocentos e noventa e dois mil quinhentos e noventa e oito reais e dezenove centavos).

Tabela 1. Despesa Total Empenhada - Vencimentos e Vantagens Cíveis, Obrigações Patronais dos Servidores Públicos Municipais, 2021.

Despesa Total Empenhada - Vencimentos e Vantagens Cíveis, Obrigações Patronais - Novembro/2021	Despesa Total Empenhada - Vencimentos e Vantagens Cíveis, Obrigações Patronais - Acumulado até Nov/2021	Despesa Total Empenhada - Vencimentos e Vantagens Cíveis, Obrigações Patronais - Reestimada 2021
4.570.462,44	48.830.726,50	53.492.598,19

Fonte: Relatório COPLAN/Quadro de Detalhamento da Despesa.

Para efeito de análise foi considerado o valor da remuneração e o quantitativo atual de cargos comissionados e funções gratificadas, deduzindo os gastos com cargos exclusivamente comissionados e com pagamentos de subsídios ao Prefeito, Vice-Prefeito e Secretários Municipais. Além disso, não se considerou o percentual mínimo de 35% (trinta e cinco por cento) de cargos comissionados reservados para serem ocupados por servidores efetivos. Pela análise, a implementação gera um impacto orçamentário e financeiro da



ordem de R\$ 9.964.952,24 (nove milhões, novecentos e sessenta e quatro mil novecentos e cinquenta e dois reais e vinte e quatro centavos) na despesa total de pessoal, no período de 2022 a 2024.

Tabela 2. Impacto orçamentário e financeiro decorrente da reestruturação dos cargos em comissão, a partir de janeiro/2022.

EXERCÍCIO 2022	EXERCÍCIO 2023	EXERCÍCIO 2024	TOTAL
3.321.650,75	3.321.650,75	3.321.650,75	9.964.952,24

Fonte: Elaboração própria.

c. Análise da Despesa Total com Pessoal e Encargos Sociais do Poder Executivo

No que tange ao gasto da despesa total com pessoal, conforme os limites estabelecidos pela Lei Complementar nº 101/2000 e considerando os dados publicados no Relatório de Gestão Fiscal (RGF), referente ao 2º quadrimestre de 2021, e o Anexo de Metas Fiscais da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO 2022), o qual abrange também as metas para os anos de 2023 e 2024, constata-se que o pedido em tela foi contemplado no Anexo de Metas Fiscais, bem como nos instrumentos de planejamento de 2022.

Tabela 3. Despesa com Vencimentos dos Servidores Cíveis e Obrigações Patronais, Valores Estimados 2022-2024.

Despesa com Vencimentos dos Servidores Cíveis e Obrigações Patronais						
Ano	Reestimativa 2021	Projeção dos Impactos da Reestruturação dos Cargos Comissionados	Projeção dos Impactos da Revisão Geral Anual	Estimativa 2022	Orçada (LDO/2022 e PLOA/2022)	Diferença
2022	53.492.598,19	3.321.650,75	4.712.006,64	61.526.255,58	64.729.641,10	3.203.385,52
2023	61.526.255,58		-	61.526.255,58	68.699.182,69	7.172.927,11
2024	61.526.255,58		-	61.526.255,58	73.031.939,18	11.505.683,60

Fonte: Estimativas – Elaboração Própria. Despesa Orçada – LDO/2022 e PLOA/2022.

Cabe destacar que a retomada da política de recomposição salarial da Revisão Geral Anual (RGA) dos servidores do Poder Executivo, juntamente com a reestruturação dos cargos em comissão do Poder Executivo Município e demais eventos que incidem na folha de pagamento, verifica-se que, pela LRF em 2022, o indicador seja de 44,08%; em



2023, 44,81%; e, no exercício financeiro de 2024, 45,01%, mantendo-se abaixo do limite de alerta estabelecido pela LRF.

Tabela 4. Apuração do limite de gasto com Pessoal e Encargos Sociais do Poder Executivo pela LC nº 101/2000.

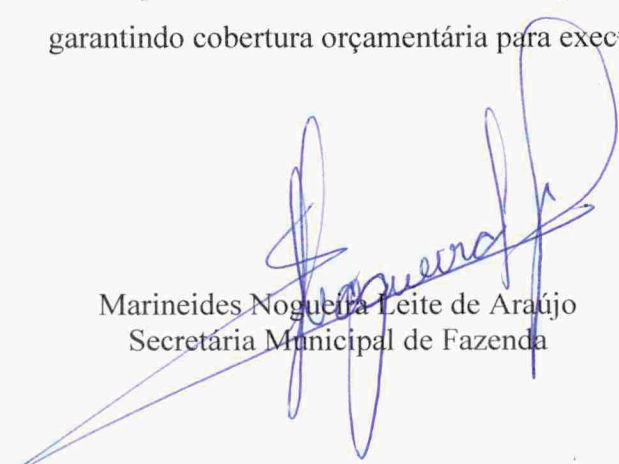
DESCRIÇÃO		2022	2023	2024
(A)	Receita Corrente Líquida (RCL)	146.843.754	153.307.894	162.270.238
(B)	Despesa Total com Pessoal Orçada	64.729.641	68.699.183	73.031.939
(C=B/A)	% sobre a RCL	44,08%	44,81%	45,01%
LIMITE MÁXIMO		54,00%		
LIMITE PRUDENCIAL (95%)		51,30%		
LIMITE DE ALERTA (90%)		48,60%		

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, em 2021 segundo dados publicado no Relatório de Gestão Fiscal (RGF) do 2º quadrimestre de 2021, o Poder Executivo Municipal encontra-se adequado nos limites estabelecidos pela LC. 101/2000, viabilizando a reestruturação dos cargos em comissão e das funções de confiança gratificadas, bem como não ocasionará o descumprimento dos referidos limites entre os anos de 2022 a 2024.

Do ponto de vista orçamentário, constata-se suficiência orçamentária para a cobertura da folha de pagamento no exercício de 2022, portanto, os impactos da reestruturação dos cargos em comissão e funções gratificadas constam nos instrumentos de planejamento que compreendem Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA) do exercício financeiro de 2022, evidenciando a capacidade do Tesouro Municipal de abarcar o aumento de despesa pretendido mantendo-se o equilíbrio fiscal, e garantindo cobertura orçamentária para execução da despesa.

Diamantino, 10 de dezembro de 2021


Marineides Nogueira Leite de Araújo
Secretária Municipal de Fazenda


Ricardo Batista Ferreira
Secretário Municipal de Planejamento e
Controle



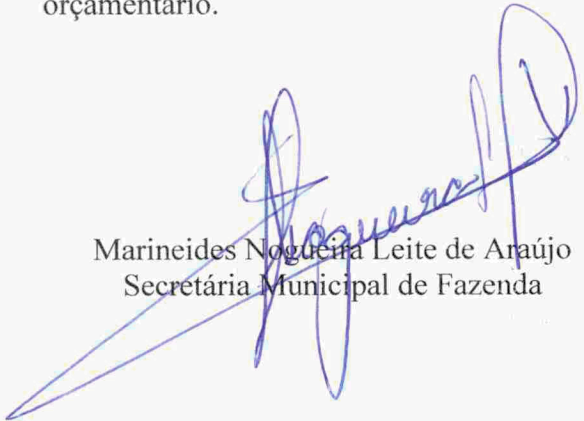
DECLARAÇÃO DE ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

PL: nº 11/2021

Na qualidade de Secretários Municipais de Planejamento e Fazenda da Prefeitura Municipal de DIAMANTINO, Estado de Mato Grosso, **DECLARAMOS** para os devidos fins, especialmente os constantes da Lei Federal Complementar 101/2000, que o objeto de levantamento deste impacto orçamentário e financeiro, tem adequação orçamentária e financeira e previsão de compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

Declaramos ainda, que o referido projeto de lei foi elaborado e planejado para haver plenas condições de execução orçamentária desses gastos.

Por fim, para cumprir com os compromissos oriundos dessa atualização, serão utilizados os recursos indicados no Anexo I – Estimativa de Impacto Orçamentário e Financeiro, bem como, caso se faça necessário, todas as medidas contidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias serão tomadas, visando manutenção do equilíbrio financeiro e orçamentário.



Marineides Nogueira Leite de Araújo
Secretária Municipal de Fazenda

Diamantino – MT, 10 de dezembro de 2021.



Ricardo Batista Ferreira
Secretário Municipal de Planejamento e
Controle



MENSAGEM Nº 11/2021

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Diamantino,

Ranielli Patrick Arruda Lima

Encaminho à apreciação dessa Câmara Municipal, o anexo Projeto de Lei que *“Dispõe sobre diretrizes e normatizações relativas à gestão de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito do Poder Executivo Municipal e dá outras providências”*.

A reorganização administrativa do Município de Diamantino obedece a uma estratégia de modernização e adaptação de modelo de gestão da cidade. Para tanto, faz-se necessário estabelecer diretrizes e normatizações específicas para os cargos de direção, chefia e assessoramento do Poder Executivo Municipal.

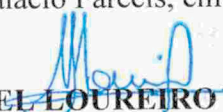
É notório o papel das lideranças na gestão pública, seja coordenando equipes ou mesmo atuando na execução de estratégias e planejamentos governamentais para garantir melhor qualidade dos produtos e serviços prestados aos clientes ou cidadãos diamantinenses.

Nesta perspectiva, a gestão pública municipal passa a incorporar gradativamente conceitos de cobrança de resultados, eficiência, valorização do capital intelectual dos servidores municipais e melhor atendimento aos cidadãos. Destaca-se que o estabelecimento das diretrizes e normas claras que orientam a atuação dos servidores municipais ocupantes de cargos comissionados e funções gratificadas, possibilita que as lideranças da gestão pública do Poder Executivo Municipal estejam empenhadas para buscar de forma competente o atendimento do interesse público e a concretização dos objetivos governamentais.

Contamos com a costumeira colaboração para a aprovação desta proposição.

Ao ensejo, reitero a Vossa Excelência e aos membros dessa Casa Legislativa as considerações de estima.

Palácio Parecis, em Diamantino, 13 de dezembro de 2021.


MANOEL LOUREIRO NETO
Prefeito Municipal