



CÂMARA MUNICIPAL DE VOLTA REDONDA		
Divisão de Documentação e Arquivo		
LEI Nº	FLS	
5.570	013	1

Câmara Municipal de Volta Redonda

Estado do Rio de Janeiro

LEI MUNICIPAL Nº 5.570

Cria a Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) para os servidores da Secretaria Municipal de Fazenda e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA Faço saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) para os servidores em efetivo exercício de suas atividades nos órgãos e unidades integrantes da Administração Tributária e Financeira da Secretaria Municipal de Fazenda.

Art. 2º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) tem por finalidade a valorização do trabalho e a melhoria quantitativa, qualitativa e de resultado nas atividades, mediante alcance das metas de arrecadação, servindo de incentivo aos servidores de apoio à arrecadação e controle das receitas e finanças municipais.

Art. 3º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) será devida somente aos servidores lotados na Secretaria Municipal de Fazenda.

Art. 4º Não farão jus à Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) os servidores:

- I - não efetivos nomeados em cargo em comissão;
- II - cedidos para outros órgãos ou unidades, ainda que da Administração Direta Municipal;
- III - em gozo de licenças, excetuadas as licenças consideradas na Lei nº 1.931/84 como de efetivo exercício e período de férias;
- IV - que tenham sofrido sanções administrativas no mês da avaliação;
- V - que em razão do cargo estejam credenciados ao recebimento de Gratificação de Produtividade por Ponto Tarefa.

“PUBLICADO NO ORGÃO OFICIAL DO MUNICÍPIO
VOLTA REDONDA EM DESTAQUE” Nº 1495
DE 20 / 12 / 2018





Câmara Municipal de Volta Redonda
Estado do Rio de Janeiro

LEI MUNICIPAL Nº 5.570

Art. 5º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) será devida sempre que restar apurado, no mês anterior, ganho real no resultado da receita tributária própria do ISSQN, IPTU, ITBIM, TAXAS e outras que vierem a ser criadas, em relação ao mesmo mês do exercício anterior, observada a pontuação obtida pelo servidor em avaliação individual, de 0 (zero) a 50 (cinquenta) pontos.

Art. 6º Os servidores serão avaliados individualmente pelo chefe imediato, que irá atribuir a pontuação observando os seguintes critérios:

I – Critério Assiduidade (CA), visa avaliar a pontualidade e assiduidade do servidor, terá como pontuação até 25 (vinte e cinco) pontos:

- a) zero falta injustificada no mês – 25 pontos;
- b) até uma falta injustificada no mês – 20 pontos;
- c) até duas faltas injustificadas no mês – 10 pontos;
- d) até três faltas injustificadas no mês – 5 pontos;
- e) acima de três faltas injustificadas no mês – 0 ponto;

II – Critério Desempenho (CD), visa avaliar o desempenho individual do servidor com base na capacidade de desenvolver suas tarefas, terá como pontuação até 25 (vinte e cinco) pontos, considerando o somatório dos pontos obtidos na avaliação, conforme a seguir:

a) Qualidade do Trabalho - Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados:

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Seu trabalho é de difícil entendimento, apresenta erros e incorreções constantemente, mesmo sob orientação.	0
Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções, sendo necessário orientações para corrigi-los.	1 a 2
Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções, e quase nunca precisa de orientações para ser corrigidos.	3 a 4
Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros e não há necessidade de orientações.	5

b) Iniciativa – Comportamento empreendedor no âmbito de atuação, eficiência e eficácia na execução dos trabalhos:





Câmara Municipal de Volta Redonda

Estado do Rio de Janeiro

LEI MUNICIPAL Nº 5.570

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Tem dificuldade de resolver situações simples de sua rotina de trabalho, depende constantemente de orientações para solucioná-las e não apresenta alternativas para solução de problemas inesperados.	0
Busca solucionar apenas situações simples da rotina de trabalho, depende de orientações de como enfrentar situações mais complexas e raramente apresenta alternativas para solução de problemas inesperados.	1 a 2
Identifica e resolve com facilidade situações simples ou complexas da rotina de trabalho, apresenta frequentemente alternativas para solução de problemas inesperados.	3 a 4
É seguro e dinâmico na forma como enfrenta e soluciona as situações simples ou complexas da sua rotina de trabalho, sempre apresenta ideias e alternativas para solução de problemas inesperados.	5

c) Presteza – Disposição para agir prontamente no cumprimento de demandas de trabalho:

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Não demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente e não apresenta justificativa plausível.	0
Raramente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	1 a 2
Frequentemente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	3 a 4
Está sempre pronto e disposto para executar imediatamente os trabalhos que lhe são confiados.	5

d) Aproveitamentos dos Recursos e Racionalização dos Processos – Utilização dos recursos disponíveis visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes:





Câmara Municipal de Volta Redonda

Estado do Rio de Janeiro

LEI MUNICIPAL Nº 5.570

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Não se preocupa em utilizar os materiais de trabalho de forma adequada; desperdiça os materiais; não apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	0
Raramente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada; desperdiça constantemente os materiais; raramente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	1 a 2
Constantemente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada; raramente desperdiça os materiais; frequentemente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	3 a 4
Sempre utiliza os materiais de trabalho de forma adequada; nunca desperdiça os materiais; sempre apresenta ideias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	5

e) Capacidade de trabalho em equipe – desenvolvimento e valorização de atividades e tarefas em equipe na busca de resultados comuns:

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Não tem capacidade de relacionamento com a equipe; cria clima desagradável de trabalho; não aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades; não age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	0
Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe; não se preocupa em manter um bom clima de trabalho; raramente aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades; raramente age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1 a 2
Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe; busca manter um bom clima de trabalho; aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades; age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	3 a 4
Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe; sempre mantém um bom clima de trabalho; não apresenta dificuldades de trabalho em equipe; sempre age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	5



CÂMARA MUNICIPAL DE VOLTA REDONDA	
Divisão de Documentação e Arquivo	
LEI Nº	FLS
5.570	017

Câmara Municipal de Volta Redonda
Estado do Rio de Janeiro

LEI MUNICIPAL Nº 5.570

Art. 7º A Pontuação sobre a Eficiência Individual (PEI) do servidor obedecerá a seguinte fórmula:

$$PEI = CA + CD$$

Art. 8º Para efeitos de cálculo e apuração da Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR), serão utilizados os seguintes coeficientes:

I - Coeficiente de Desempenho Individual (CDI);

II - Coeficiente de Ganho no Resultado (CGR).

§ 1º O Coeficiente de Desempenho Individual (CDI) é o que dimensiona o desempenho individual de cada servidor lotado na Secretaria Municipal de Fazenda, tem por função alocar de forma proporcional o percentual de incremento devido ao servidor, em razão de seu desempenho, e será calculado pela seguinte fórmula:

$$CDI = \frac{PEI}{100}$$

§ 2º Coeficiente de Ganho do Resultado (CGR) é o que dimensiona o efetivo aumento da receita tributária própria do ISSQN, IPTU, TAXAS, ITBIM e outras que vierem a ser criadas, em relação ao mesmo mês do exercício anterior, e será aferido pela seguinte fórmula:

$$CGR = \frac{IA \times FCPI}{NTP}$$

Onde:

I - Incremento de Arrecadação (IA) é o valor correspondente ao efetivo incremento da receita tributária própria no mês de referência em relação ao mesmo mês do exercício anterior;

II - Fator Coletivo de Participação no Incremento (FCPI) é o fator que dimensiona o percentual de participação dos Servidores lotados na Secretaria Municipal de Fazenda, no incremento da receita tributária própria e corresponderá a 8% (oito) por cento do incremento da arrecadação;

III - Número Total de Participantes (NTP) corresponde à quantidade de Servidores lotados na Secretaria Municipal de Fazenda, no efetivo exercício de suas funções, habilitados ao recebimento da Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR).





CÂMARA MUNICIPAL DE VOLTA REDONDA		
Divisão de Documentação e Arquivo		
LEI Nº	FLS	
5.570	018	

Câmara Municipal de Volta Redonda
Estado do Rio de Janeiro

LEI MUNICIPAL Nº 5.570

Art. 9º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) será apurada no mês em que ocorrer aumento real de receita tributária própria, calculada pela seguinte fórmula:

$$\text{GPFGR} = \text{CDI} \times \text{CGR}$$

Art. 10. A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) será limitada em R\$ 1.000,00 (hum mil reais), mensalmente, e este limite será atualizado sempre na mesma data e no mesmo percentual em que for concedido o reajuste aos servidores públicos do Município de Volta Redonda.

Art. 11. As despesas necessárias para o pagamento dos benefícios contidos nesta Lei serão mantidas por conta de dotação orçamentária própria.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2019.

Volta Redonda, 19 de dezembro de 2018.

ELDERSON FERREIRA DA SILVA
Prefeito Municipal

Projeto de Lei capeado pela Mensagem nº 061/2018
Autor: Prefeito Municipal Elderson Ferreira da Silva
bpa/.



LEI MUNICIPAL Nº 5.570

Cria a Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) para os servidores da Secretaria Municipal de Fazenda e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA Faça saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) para os servidores em efetivo exercício de suas atividades nos órgãos e unidades integrantes da Administração Tributária e Financeira da Secretaria Municipal de Fazenda.

Art. 2º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) tem por finalidade a valorização do trabalho e a melhoria quantitativa, qualitativa e de resultado nas atividades, mediante alcance das metas de arrecadação, servindo de incentivo aos servidores de apoio à arrecadação e controle das receitas e finanças municipais.

Art. 3º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) será devida somente aos servidores lotados na Secretaria Municipal de Fazenda.

Art. 4º Não farão jus à Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) os servidores:

- I - não efetivos nomeados em cargo em comissão;
- II - cedidos para outros órgãos ou unidades, ainda que da Administração Direta Municipal;
- III - em gozo de licenças, excetuadas as licenças consideradas na Lei nº 1.931/84 como de efetivo exercício e período de férias;
- IV - que tenham sofrido sanções administrativas no mês de avaliação;
- V - que em razão do cargo estejam ordenados ao recebimento de Gratificação de Produtividade por Ponto Tarefa.

Art. 5º A Gratificação de Produtividade Fazendária – Ganho no Resultado (GPF-GR) será devida sempre que restar apurado, no mês anterior, ganho real no resultado da receita tributária própria do ISSQN, IPTU, ITBIM, TAXAS e outras que vierem a ser criadas, em relação ao mesmo mês do exercício anterior, observada a pontuação obtida pelo servidor em avaliação individual, de 0 (zero) a 50 (cinquenta) pontos.

Art. 6º Os servidores serão avaliados individualmente pelo chefe imediato, que irá atribuir a pontuação observando os seguintes critérios:

I - Critério Assiduidade (CA), visa avaliar a pontualidade e assiduidade do servidor, terá como pontuação até 25 (vinte e cinco) pontos;

- a) zero falta injustificada no mês – 25 pontos;
- b) até uma falta injustificada no mês – 20 pontos;
- c) até duas faltas injustificadas no mês – 10 pontos;
- d) até três faltas injustificadas no mês – 5 pontos;
- e) acima de três faltas injustificadas no mês – 0 ponto;

II - Critério Desempenho (CD), visa avaliar o desempenho individual do servidor com base na capacidade de desenvolver suas tarefas, terá como pontuação até 25 (vinte e cinco) pontos, considerando o somatório dos pontos obtidos na avaliação, conforme a seguir:

a) Qualidade do Trabalho - Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados:

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Seu trabalho é de difícil andamento, apresenta erros e incorreções constantemente, mesmo sob orientação.	0
Seu trabalho é de andamento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções, sendo necessário orientações para corrigi-los.	1 a 2
Seu trabalho é de fácil andamento, raramente apresenta erros e incorreções, e quase nunca precisa de orientações para ser corrigido.	3 a 4
Seu trabalho é de excelente andamento, não apresenta erros e não há necessidade de orientações.	5

b) Iniciativa - Comprometimento empenhador no âmbito de atuação, eficiência e eficácia na execução dos trabalhos:

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Tem dificuldade de resolver situações simples de sua rotina de trabalho, depende constantemente de orientações para solucionar e não apresenta alternativas para solução de problemas inesperados.	0
Demonstra soluções apenas situações simples de sua rotina de trabalho, depende de orientações de como enfrentar situações mais complexas e raramente apresenta alternativas para solução de problemas inesperados.	1 a 2
Identifica e resolve com facilidade situações simples ou complexas de rotina de trabalho, apresenta frequentemente alternativas para solução de problemas inesperados.	3 a 4
É seguro e ágil nas decisões, sempre encontra e soluciona as situações simples ou complexas de sua rotina de trabalho, sempre apresenta ideias e alternativas para solução de problemas inesperados.	5

c) Prazeroza - Disposição para agir prontamente no cumprimento de demandas de trabalho:

VOLTA REDONDA EM DESTAQUE

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Não demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente e não apresenta justificativa plausível.	0
Raramente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	1 a 2
Frequentemente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	3 a 4
Está sempre pronto e disposto para executar imediatamente os trabalhos que lhe são confiados.	5

d) Aproveitamento dos Recursos e Racionalização dos Processos - Utilização dos recursos disponíveis visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes:

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Não se preocupa em utilizar os materiais de trabalho de forma adequada; desperdiça os materiais; não apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	0
Raramente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada; desperdiça constantemente os materiais; raramente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	1 a 2
Constantemente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada; raramente desperdiça os materiais; frequentemente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	3 a 4
Sempre utiliza os materiais de trabalho de forma adequada; nunca desperdiça os materiais; sempre apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	5

e) Capacidade de trabalho em equipe - desenvolvimento e valorização de atividades e tarefas em equipe na busca de resultados comuns.

DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTOS
Não tem capacidade de relacionamento com a equipe; cria clima desagradável de trabalho; não aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades; não age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	0
Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe; não se preocupa em manter um bom clima de trabalho; raramente aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades; raramente age de forma a promover a melhoria de desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1 a 2
Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe; busca manter um bom clima de trabalho; aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades; age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	3 a 4
Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe; sempre mantém um bom clima de trabalho; não apresenta dificuldades de trabalho em equipe; sempre age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	5

Art. 7º A Pontuação entre a Eficiência Individual (PEI) do servidor obedecerá a seguinte fórmula:

$$PEI = CA - CD$$

Art. 8º Para efeitos de cálculo e apuração da Classificação de Produtividade Funcionária - Ganho no Resultado (GPF-GR), serão utilizados os seguintes coeficientes:

I - Coeficiente de Desempenho Individual (CDI):

1) - Coeficiente de Ganho no Resultado (CGR):

§ 1º O Coeficiente de Desempenho Individual (CDI) é o que dimensiona o desempenho individual de cada servidor lotado na Secretaria Municipal de Educação, sem por função pública de forma proporcional o percentual de incremento devido ao servidor, em razão de seu desempenho, e será calculado pela seguinte fórmula:

$$CDI = \frac{PEI}{100}$$

§ 2º Coeficiente de Ganho do Resultado (CGR) é o que dimensiona o efetivo aumento de receita tributária própria da ISSQN, IPTU, TAXAS, TBM e outras que vierem a ser criadas, em relação ao mesmo mês do exercício anterior, e será afetado pela seguinte fórmula:

$$CGR = \frac{IA \times PEI}{NIP}$$

Código:

I - Incremento de arrecadação (IA) é o valor correspondente ao efetivo incremento da receita tributária própria no mês de referência em relação ao mesmo mês do exercício anterior.

II - Fator Coeficiente de Participação no Incremento (FCPI) é o fator que dimensiona o percentual de participação das Servidoras lotadas na Secretaria Municipal de Educação, no incremento da receita tributária própria e correspondente a 30% (trinta) por cento do incremento de arrecadação;

III - Número Total de Participantes (NTP) corresponde à quantidade de Servidoras lotadas na Secretaria Municipal de Educação, no efetivo exercício de suas funções, habilitadas ao recebimento da Classificação de Produtividade Funcionária - Ganho no Resultado (GPF-GR).

Art. 9º A Classificação de Produtividade Funcionária - Ganho no Resultado (GPF-GR) será apurada no mês em que ocorrer aumento real de receita tributária própria, calculada pela seguinte fórmula:

$$GPFGR = CDI \times CGR$$

Art. 10. A Classificação de Produtividade Funcionária - Ganho no Resultado (GPF-GR) será limitada em R\$ 3.000,00 (três mil reais), obrigatoriamente, a este limite será atualizado sempre na mesma data e no mesmo percentual em que for conhecido o reajuste dos servidores públicos da Prefeitura de Volta Redonda.

Art. 11. As despesas necessárias para o pagamento dos benefícios comidos neste Lei serão mantidas por conta do dotação orçamentária própria.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2019.

Volta Redonda, 19 de dezembro de 2018.

ELDERSON FERREIRA DA SILVA
Prefeito Municipal

VOLTA REDONDA EM DESTAQUE

ANO XIX - R\$ 0,30 - Nº 1495 - ÓRGÃO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE VOLTA REDONDA - 20 DE DEZEMBRO DE 2018