



**PROCESSO LICITATÓRIO Nº 42/2017
PREGÃO PRESENCIAL Nº 23/2017**

ANEXO I

PROJETO BÁSICO PARA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS RELACIONADOS AO OBJETO DESTA LICITAÇÃO

JUSTIFICATIVA PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS:

O excelente desempenho de uma empresa depende de diversos fatores, entre o mais importante está o comprometimento dos colaboradores que movem e tornam real o modelo de negócio da corporação.

Quando se trata do setor público, o servidor municipal, qualquer que seja sua formação ou função desempenhada, é um importante agente na construção do ideal social. Este permanece desempenhando sua função, anos e anos a fundo, tornando-se profundo conhecedor da gerência de prestação de serviços aos municípios.

Desse modo, o Plano de Cargos e Salários é a ferramenta ideal a ser utilizada na valorização do servidor público municipal, com vistas a determinar e sustentar as estruturas com objetivo de alcançar o equilíbrio interno e externo por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e, conseqüentemente, os seus respectivos níveis salariais.

Diante do referido Plano dispõe-se ao agente público conhecer a sua possível trajetória na Administração Pública, conferir maior transparência quanto aos critérios de ascensão funcional e salarial, potencializar a captação e retenção de talentos, bem como repercutir em maior eficiência e qualidade na prestação dos serviços públicos, logo, devolver em qualidade de prestação de serviços à sociedade.

Ademais, torna-se por consequência, indispensável a elaboração de um do Estatuto dos Servidores e Magistério Municipal, de modo a garantir aos servidores além de uma maior valorização profissional, transparência quanto aos direitos e deveres ligados intrinsecamente à sua vida funcional.

Diante desse importante cenário em nossa administração, a construção de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Pública Municipal e elaboração do Estatuto dos Servidores e Magistério Municipal, é um pleito antigo dos servidores municipais e um compromisso assumido pela atual gestão, razão pela qual julgo importante e necessária a abertura de processo licitatório para contratação de empresa especializada para realizar o referido serviço.

São Bonifácio, 24 de Agosto de 2017.

SIMONE MARIA MOENSTER HAWERROTH
Secretária de Finanças



| Nº DE ORDEM | ÁREA DE ATUAÇÃO | OBJETO | DETALHAMENTO DO OBJETO |
|-------------|------------------|---|---|
| 01 | Recursos Humanos | Elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários | <p>1. <u>Levantamento de Dados de Análise do Perfil e das Atribuições Desenvolvidas pelos Servidores</u></p> <p>1.1. Análise de toda a legislação municipal de pessoal (leis, decretos e concursos em vigência), bem como a observação “in loco” dos servidores, por amostragem, acompanhando-os na execução de suas atividades e análise das chefias.</p> <p>1.2. Arrolamento dos dados da folha de pagamento (salário-base, benefícios, gratificações, horas extras entre outros dados).</p> <p>1.3. Identificação de direitos adquiridos para preservação ou adequações de cargos e salários.</p> <p>2. <u>Descrição dos Cargos</u></p> <p>1.4. Sistematização das informações recebidas e geradas a partir da análise das atribuições.</p> <p>1.5. Descrição dos cargos, registro da concentração das tarefas cotidianas que compõem um cargo e os requisitos exigidos pelo mesmo, como escolaridade, experiência, responsabilidades, condições de trabalho, complexidade das tarefas, jornada, conhecimentos específicos entre outras.</p> <p>1.6. Elaboração de Manual de Descrição de Cargos, com a compilação e organização de todas as descrições dos cargos da Administração Municipal.</p> |



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>2. <u>Avaliação dos Cargos</u></p> <p>2.1. Avaliação dos cargos, elaborando-se uma tabela classificatória, com possibilidade de agregação ou criação de novos cargos, fixando a quantidade total dos mesmos dentro da estrutura hierárquica de cada carreira, construindo tabelas de lotação.</p> <p>3. <u>Pesquisa de Salário</u></p> <p>3.1. Levantamento dos salários praticados na região, principalmente para os cargos mais representativos da estrutura administrativa, com vistas a servir de parâmetro para composição salarial do Município.</p> <p>4. <u>Construção da Política Salarial</u></p> <p>4.1. Fixação de regras e critérios de mobilidade horizontal e vertical, com indicação das condições dos aumentos salariais por promoções automáticas por antiguidade, por aumento de escolaridade e, também, de aumentos por promoções por mérito, mediante avaliação periódica de desempenho, entre outras informações reputadas de interesse.</p> <p>4.2. Para cumprimento desta etapa, a contratada deverá identificar os seus prováveis impactos financeiros.</p> <p>4.3. Reuniões permanentes com o Chefe do Poder Executivo e/ou representantes dos servidores para discussão e definição da nova política salarial.</p> <p>5. <u>Montagem da Estrutura Salarial</u></p> |
|--|--|--|--|



| | | | |
|----|---------------------------|--|--|
| | | | <p>5.1. Classificação dos cargos e previsão de níveis e graus, bem como das correspondentes faixas salariais. Tal estrutura deverá permitir a identificação dos pisos e tetos, bem como a detecção de eventuais distorções na estrutura salarial.</p> <p>6. <u>Minuta do Projeto de Lei</u></p> <p>6.1. Elaboração de minuta do projeto de lei do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, acompanhada dos estudos de impacto financeiro-orçamentário, bem como da minuta de decreto para o processo de avaliação de desempenho.</p> <p>7. <u>Processo de Implantação</u></p> <p>7.1. Treinamento e capacitação dos servidores da área de recursos humanos na interpretação e aplicação das novas regras com definição das jornadas básicas e especiais de carreira, os cargos com direito a jornada especial, as regras de migração de uma jornada para outra, bem como os parâmetros para diferenciações salariais entre jornadas; definição dos tempos mínimos de evolução na carreira; definição dos pesos dos itens de evolução funcional, tais como tempo de serviço, títulos, desempenho; proposta de revisão ou regulamentação de outros componentes da remuneração de relevante impacto (adicionais, gratificações entre outros); regras de transição e migração.</p> |
| 02 | Estatuto dos Servidores e | Elaboração do Estatuto dos Servidores e Magistério | 1. <u>Levantamento de Dados</u> |



ESTADO DE SANTA CATARINA
Município de São Bonifácio
Comissão Permanente de Licitação

| | | | |
|--|----------------------|--|--|
| | Magistério Municipal | Municipal em conformidade com os novos comandos constitucionais. | <p>1.1. Análise de toda a legislação municipal de pessoal (leis, decretos), bem como normas gerais que alcançam os servidores municipais.</p> <p>1.2. Reuniões permanentes com o Chefe do Poder Executivo e/ou representante dos servidores para discussão e definição de direitos e obrigações.</p> <p>2. <u>Minuta do Projeto de Lei</u></p> <p>2.1. Elaboração de minuta do projeto de lei do Estatuto dos Servidores e Magistério Municipal em conformidade com os comandos constitucionais.</p> |
| DO PRAZO PARA EXECUÇÃO DO OBJETO DESTA LICITAÇÃO | | | |
| <p>1. O vencedor deste certame deverá executar o objeto desta licitação relacionado à elaboração Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Pública Municipal e Estatuto dos Servidores e Magistério Municipal de São Bonifácio, indicado nos itens 1 e 2 deste projeto básico, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados do recebimento da ordem de serviço.</p> | | | |
| VALOR REFERÊNCIA | | | |
| <p>O valor da proposta de preço da vencedora do certame não poderá exceder ao valor de R\$ 75.000,00 (Setenta e cinco mil reais).</p> | | | |

São Bonifácio, 24 de Agosto de 2017.

Ricardo de Souza Carvalho
Prefeito Municipal