



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

## PROJETO DE LEI Nº 361/2023

Altera a Lei nº 9.153, de 6 de dezembro de 2017, para dispor sobre o novo método de evolução funcional.

Art. 1º A Lei nº 9.153, de 6 de dezembro de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 13-A. O servidor público ocupante de cargo efetivo que estiver exercendo função de confiança ou investido em cargo em comissão, se fizer jus à evolução funcional, progredirá em seu cargo de origem.

Art. 14. A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, imediatamente superior, mantido o Grau, mediante os cumprimentos dos critérios descritos no art. 15.

Parágrafo único. Excepcionalmente, quando o servidor tiver atingido o nível máximo na tabela vencimental de seu grupo, a progressão vertical é a passagem de dois graus, dentro do mesmo nível.

Art. 15. ....

III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de repreensão, multa, suspensão ou destituição da função;

V – durante o interstício, possuir no máximo uma falta injustificada; e

§ 1º Para fins do inciso V deste artigo, considera-se falta injustificada:

I – a ausência sem apresentação de requerimento; ou

II – caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

Art. 16. ....

§ 3º .....

I - deve ser chancelada pela Gerência de Gestão de Pessoal em até 15 (quinze) dias, contados a partir da data do requerimento prévio do servidor ou da apresentação do certificado;

PROTÓCOLO 11603/2023 - 07/11/2023 12:41 - PROCESSO 515/2023



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

II– deve ser utilizada em no máximo 6 (seis) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data de 31 de dezembro do ano anterior ao do processo de evolução funcional em curso;

III - pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, independentemente do requisito de ingresso para o cargo;

IV - pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos custeados pela Câmara Municipal, desde que estejam abertos à participação de todos os servidores submetidos a este PCCV;

.....  
§ 7º O servidor poderá recorrer, em até 15 (quinze) dias, por meio de pedido de reconsideração, da decisão da Gerência de Gestão de Pessoal quanto à não validação do curso de capacitação.

§ 8º O pedido de reconsideração previsto no § 7º será avaliado pela Comissão de Gestão de Carreiras em até 15 (quinze) dias.

.....  
Art. 18. A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível.

Art. 19. ....

.....  
III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de repreensão, multa, suspensão ou destituição da função;

.....  
V – durante o interstício, possuir no máximo uma falta injustificada; e

VI – houver realizado pelo menos 1 (um) curso, por ano, aprovado ou indicado, custeado ou não, pela Câmara Municipal.

.....  
§ 2º Para fins do inciso V deste artigo, considera-se falta injustificada:

I – a ausência sem apresentação de requerimento; ou

II – caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

.....  
§ 4º Para fins do inciso VI deste artigo, compete à Gerência de Gestão de Pessoal:

I – publicar, com atualização trimestral, a relação dos cursos indicados pela Câmara Municipal; e

II – aprovar o curso do servidor, em até 15 (quinze) dias, contados a partir da data do requerimento prévio ou da apresentação do certificado.

§ 5º A relação dos cursos indicados pela Câmara Municipal, prevista no inciso I do § 4º, deve conter:

PROTÓCOLO 11603/2023 - 07/11/2023 12:41 - PROCESSO 515/2023



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

I – cursos destinados a todos os servidores; e

II – cursos destinados de forma específica a cada uma das unidades administrativas da Câmara Municipal.

§ 6º O servidor poderá recorrer, em até 15 (quinze) dias, por meio de pedido de reconsideração, da decisão da Gerência de Gestão de Pessoal quanto à não aprovação do curso, prevista no inciso II do § 4º.

§ 7º O pedido de reconsideração previsto no § 6º será avaliado pela Comissão de Gestão de Carreiras em até 15 (quinze) dias.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS” (NR)

Art. 2º O Anexo V da Lei nº 9.153, de 2017, passa a vigorar com as alterações promovidas no Anexo Único desta lei.

Art. 3º No processo de evolução funcional de 2024:

I – a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação será o seguinte:

Exigência de ingresso	Capacitação
Ensino Fundamental	30 horas
Ensino Médio	90 horas
Ensino Médio Técnico	90 horas
Ensino Superior	240 horas

II – o servidor deve realizar um curso até o dia 15 de fevereiro de 2024, para cumprir o requisito previsto no inciso VI do art. 19 da Lei nº 9.153, de 2017, para habilitação à progressão horizontal.

Art. 4º No processo de evolução funcional de 2025, o servidor deve realizar dois cursos para cumprir o requisito previsto no inciso VI do art. 19 da Lei nº 9.153, de 2017, para habilitação à progressão horizontal, sendo:

I – o primeiro curso realizado nos termos indicados no inciso II do art. 3º; e

II – o segundo curso realizado entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024.

Art. 5º Ficam revogados da Lei nº 9.153, de 2017:

I – os incisos VI, VII e XIV do art. 2º;

II – o art. 11;

III – o § 1º do art. 13;

IV – do art. 15:

a) o inciso IV;

b) o inciso III do § 1º;

c) os §§ 2º e 3º;



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

V – os §§ 5º e 6º do art. 16;

VI – do art. 19:

a) o inciso IV;

b) os §§ 1º e 3º;

c) o inciso III do § 2º;

VII – os §§ 2º e 3º do art. 22;

VIII – o Capítulo IV e seus arts. 20 a 24;

IX – o Capítulo V e seus arts. 25 a 27; e

X – os arts. 33 e 34.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 7 de novembro de 2023.

MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

PAULO LANDIM  
Presidente

ALUISIO BOI  
Vice-Presidente

HUGO ADORNO  
Primeiro Secretário

EMANOEL SPONTON  
Segundo Secretário

PROTÓCOLO 11603/2023 - 07/11/2023 12:41 - PROCESSO 515/2023



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

ANEXO ÚNICO  
NOVA REDAÇÃO DO ANEXO V DA LEI Nº 9.153, DE 2017

“ANEXO V  
EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO PARA A PROGRESSÃO VERTICAL

Exigência de Ingresso	Graduação / Titulação	Capacitação
Ensino Fundamental	Nível médio, nível técnico, nível superior ou pós-graduação	90 horas
Ensino Médio	Nível técnico, nível superior ou pós-graduação	180 horas
Ensino Médio Técnico	Nível técnico, nível superior ou pós-graduação	180 horas
Ensino Superior	Nível técnico, nível superior ou pós-graduação	270 horas

“ (NR)

PROTÓCOLO 11603/2023 - 07/11/2023 12:41 - PROCESSO 515/2023



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

## JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei tem por objetivo alterar a Lei nº 9.153, de 6 de dezembro de 2017, para dispor sobre o novo método de evolução funcional.

Esta proposição está interligada ao projeto de resolução igualmente protocolizado nesta data, ambos convergindo para atualizar o método de evolução funcional dos servidores da Câmara Municipal de Araraquara.

Para tanto, o projeto de resolução retira as disposições sobre evolução funcional da Resolução nº 442, de 4 de dezembro de 2018, de tal modo que a resolução em questão trate exclusivamente sobre a avaliação de desempenho, ao passo que este projeto de lei altera a Lei nº 9.153, de 2017, para dispor sobre o novo método.

Nos anos entre 2019 a 2022, procederam-se entrevistas junto às unidades da Câmara Municipal de Araraquara, onde se ouviram os servidores efetivos e aqueles que se encontram em estágio probatório. O objetivo central destas entrevistas foi compreender as perspectivas e opiniões dos mencionados servidores sobre o método de evolução funcional vigente. Ao longo das conversas, concluiu-se algumas limitações inerentes ao método em questão. São elas:

1. **SUBJETIVIDADE DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO:** O primeiro fator a considerar é a subjetividade das avaliações de desempenho. Por muito tempo, nossos formulários de avaliação basearam-se em opiniões pessoais e aspectos subjetivos, em vez de critérios objetivos que medissem o desempenho real dos servidores. Esta falta de objetividade muitas vezes comprometeu a precisão das avaliações.

2. **PARCIALIDADE DO MÉTODO DE AVALIAÇÃO VIGENTE:** Em segundo lugar, constatamos uma possível falta de imparcialidade no sistema anterior. Dada a estrutura da avaliação, houve situações em que avaliadores e avaliados estavam competindo no mesmo grupo de progressão. Esta configuração poderia inadvertidamente levar a avaliações parciais e potencialmente injustas.

3. **NOTAS ALTAS VERSUS BAIXO ÍNDICE DE EVOLUÇÃO:** O terceiro fator é o desalinhamento entre altas pontuações de desempenho e a progressão na carreira. Apesar de a média das notas dos servidores ser altíssima (Quadro 1), menos de 9% dos servidores do quadro evoluíram verticalmente no ano de 2019 e menos de 16% dos servidores do quadro evoluíram horizontalmente nos anos de 2019, 2020 e 2022 (Quadro 2), conforme previsto no artigo 11 da Lei nº 9.153, de 2017. Ainda, o método vigente ocasionou a alguns servidores o atraso nas evoluções pois, apesar de terem boas pontuações, sete servidores, ou 12,32% do quadro, nunca haviam evoluído até o ano de 2021.

QUADRO 1 - MÉDIA DAS PONTUAÇÕES		
	Grupo Fundamental, Médio e Médio Técnico	Grupo Superior e Função de Confiança
2018	93,23	91,83
2019	98,87	97,30

PROTÓCOLO 11603/2023 - 07/11/2023 12:41 - PROCESSO 515/2023



## CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

2020	99,55	98,98
2021	99,60	98,57
2022	99,60	96,20

QUADRO 2 – PORCENTAGEM DE EVOLUÇÕES FUNCIONAIS		
	Horizontal	Vertical
2018	18,52%	11,11%
2019	3,51%	7,08%
2020	11,86%	11,86%
2021	18,96%	12,06%
2022	7,14%	21,43%

4. PIORA NO CLIMA ORGANIZACIONAL: Os fatores acima mencionados não fomentaram uma competição saudável e construtiva, mas sim uma rivalidade acirrada que prejudicou o ambiente de trabalho, conforme identificado em pesquisas realizadas pela Gerência de Gestão de Pessoal.

O novo método de evolução propõe um modelo centrado no atingimento de critérios objetivos e no desenvolvimento do servidor, através do incentivo à qualificação profissional. Ele elimina o formulário de avaliação para fins de evolução. A avaliação de desempenho continuará existindo, para verificar a manutenção da estabilidade funcional dos servidores, conforme o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Também foi realizado um estudo da variação orçamentária para assegurar a viabilidade do novo método. Conclui-se que, a reclassificação do padrão de vencimento dos servidores, aptos a evolução, possui compatibilidade com as peças do planejamento orçamentário (PPA, LDO e LOA), não afetando o equilíbrio entre receitas e despesas desta Edilidade.

Ademais, o investimento trará benefícios significativos para a Câmara Municipal de Araraquara, melhorando o desempenho e a satisfação dos servidores, bem como a eficácia geral da nossa organização.

Portanto, solicitamos aos vereadores a aprovação deste projeto de lei.

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 7 de novembro de 2023.

MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

PAULO LANDIM  
Presidente



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

ALUISIO BOI  
Vice-Presidente

HUGO ADORNO  
Primeiro Secretário

EMANOEL SPONTON  
Segundo Secretário

PROTÓCOLO 11603/2023 - 07/11/2023 12:41 - PROCESSO 515/2023

# RELATÓRIO DE ADEQUAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

Nº 017/2023

AUMENTO DA DESPESA COM PESSOAL.  
COMPATIBILIDADE FINANCEIRA E  
ORÇAMENTÁRIA COM RELAÇÃO ÀS  
PEÇAS DE PLANEJAMENTO.

## I. PREÂMBULO

O presente relatório visa demonstrar o impacto orçamentário e financeiro do projeto de alteração da Lei nº 9153/17, que “Dispõe sobre o novo método de Evolução Funcional”.

A evolução funcional consiste na passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, resultando na mudança de faixa salarial.

A Câmara já contempla a progressão funcional dos seus servidores ativos e as dotações orçamentárias relativas ao custeio do serviço de pessoal são de previsão obrigatória no orçamento.

De acordo com o art. 16, inciso I e II da Lei de Responsabilidade Fiscal, a criação, a expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:

I – Estimativa de impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;

II – Declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

## II. OBJETO

Alteração do padrão dos vencimentos e vantagens dos servidores ativos, aptos à evolução funcional a partir de março de 2024, decorrentes do projeto de alteração da lei nº 9.153/2017.

Grupo 1											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
IV	4.786,37	5.025,68	5.276,96	5.540,81	5.817,85	6.108,72	6.414,16	6.734,85	7.071,59	7.425,16	7.796,42
III	4.341,39	4.558,46	4.786,37	5.025,68	5.276,96	5.540,81	5.817,85	6.108,72	6.414,16	6.734,85	7.071,59
II	3.937,77	4.134,66	4.341,39	4.558,46	4.786,37	5.025,68	5.276,96	5.540,81	5.817,85	6.108,72	6.414,16
I	3.571,67	3.750,26	3.937,77	4.134,66	4.341,39	4.558,46	4.786,37	5.025,68	5.276,96	5.540,81	5.817,85
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Grupo 2											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
IV	6.666,73	7.000,06	7.350,06	7.717,55	8.103,43	8.508,59	8.934,01	9.380,70	9.849,74	10.342,23	10.859,32
III	6.046,93	6.349,27	6.666,73	7.000,06	7.350,06	7.717,55	8.103,43	8.508,59	8.934,01	9.380,70	9.849,74
II	5.484,75	5.758,98	6.046,93	6.349,27	6.666,73	7.000,06	7.350,06	7.717,55	8.103,43	8.508,59	8.934,01
I	4.974,84	5.223,58	5.484,75	5.758,98	6.046,93	6.349,27	6.666,73	7.000,06	7.350,06	7.717,55	8.103,43
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Grupo 3											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
IV	7.692,38	8.077,01	8.480,85	8.904,89	9.350,12	9.817,62	10.308,50	10.823,92	11.365,09	11.933,35	12.530,01
III	6.977,23	7.326,09	7.692,38	8.077,01	8.480,85	8.904,89	9.350,12	9.817,62	10.308,50	10.823,92	11.365,09
II	6.328,57	6.644,99	6.977,23	7.326,09	7.692,38	8.077,01	8.480,85	8.904,89	9.350,12	9.817,62	10.308,50
I	5.740,20	6.027,22	6.328,57	6.644,99	6.977,23	7.326,09	7.692,38	8.077,01	8.480,85	8.904,89	9.350,12
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Grupo 4											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
IV	8.547,08	8.974,45	9.423,16	9.894,32	10.389,03	10.908,49	11.453,90	12.026,59	12.627,92	13.259,30	13.922,26
III	7.752,48	8.140,11	8.547,08	8.974,45	9.423,16	9.894,32	10.389,03	10.908,49	11.453,90	12.026,59	12.627,92
II	7.031,73	7.383,32	7.752,48	8.140,11	8.547,08	8.974,45	9.423,16	9.894,32	10.389,03	10.908,49	11.453,90
I	6.378,00	6.696,89	7.031,73	7.383,32	7.752,48	8.140,11	8.547,08	8.974,45	9.423,16	9.894,32	10.389,03
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Grupo 5											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
IV	10.256,54	10.769,36	11.307,80	11.873,19	12.466,85	13.090,18	13.744,68	14.431,92	15.153,51	15.911,16	16.706,72
III	9.302,99	9.768,13	10.256,54	10.769,36	11.307,80	11.873,19	12.466,85	13.090,18	13.744,68	14.431,92	15.153,51
II	8.438,08	8.860,00	9.302,99	9.768,13	10.256,54	10.769,36	11.307,80	11.873,19	12.466,85	13.090,18	13.744,68
I	7.653,60	8.036,28	8.438,08	8.860,00	9.302,99	9.768,13	10.256,54	10.769,36	11.307,80	11.873,19	12.466,85
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K

### III. ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

Para a realização da estimativa deste impacto orçamentário-financeiro foram utilizadas os seguintes dados:

Lei nº 10.340/2021 – Plano Plurianual (PPA) 2022-2025

Lei nº 10.843/2023 – Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) – Exercício 2024

Projeto de Lei 330/2023 – Lei do Orçamento (LOA) – Exercício 2024

Processo 076/2023 – Elaboração das propostas relativas às peças de planejamento orçamentário (LOA e LDO) – Exercício de 2024.

1. Reajustes de salários e vantagens aplicados a partir de março de cada ano nos seguintes índices<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Os percentuais adotados no cálculo são os previstos pela Gerência de Gestão de Pessoal para o projeto de Lei 330/2023 e na elaboração do Plano Plurianual 2022-2025 (Processo Administrativo 28/2021, folha 94).

- a. 2024: 5,00%;
- b. 2025: 5,89%.
- c. 2026: Nada consta

#### **IV. RESTRIÇÕES DE ÚLTIMO ANO DE MANDATO**

Não se aplicam.

#### **V. LIMITES DE DESPESA**

De acordo com a análise do segundo quadrimestre de 2023, a Câmara Municipal de Araraquara está em conformidade, e com uma margem muito favorável em relação às restrições estabelecidas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e pela Constituição Federal.

1. Restrição estabelecida pelo Art. 20, III, 'a' da LRF (Despesa Total com Pessoal): 1,21% de um limite de 6%.
2. Restrição do Art. 29-A, §1º, CF/88 (Despesa com Folha de Pagamento): 60,48% de um limite de 70%.
3. Restrição do Art. 29-A, II (Despesa Total do Poder Legislativo): 2,40% de um limite de 6%.

Desta maneira, consideramos não haver indícios de que os limites acima venham a ser ultrapassados nos exercícios de 2024 e 2025, pois as revisões dos indicadores, metas físicas e financeiras estarão em consonância com os programas e ações da Câmara estabelecidas na LDO 2024, LOA 2024 e no PPA (2022-2025).

#### **VI. ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA E COMPATIBILIDADE COM AS PEÇAS DE PLANEJAMENTO (PPA, LDO E LOA)**

Primeiramente, as Câmaras Municipais não possuem receita própria: seus recursos financeiros são transferidos pelo Poder Executivo em forma de duodécimos, conforme previsão orçamentária, até o dia 20 (vinte) de cada mês, de acordo com o Art. 168 da Constituição Federal.

Ao analisarmos os instrumentos de planejamento, é importante destacar o período das projeções. Os impactos previstos manifestar-se-ão nos anos de 2024, 2025 e 2026. No entanto,

devido à ausência de lei de diretrizes orçamentárias e lei de orçamento anual para os anos de 2025 e 2026, nosso estudo será no exercício de 2024 e no PPA 2022-2025.

## **VII. CONCLUSÃO**

Pelo exposto, a reclassificação do padrão de vencimento dos servidores aptos a evolução possui compatibilidade com o planejamento orçamentário (PPA, LDO e LOA) já que haverá somente alteração dos valores e esta revisão é permitida em cada um dos atributos do PPA para a modalidade compatibilização à LOA e créditos adicionais.

Finalmente, considerando, o presente relatório acompanha, em seu ANEXO II, declaração a ser assinada pelo ordenador de despesas atestando a adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual, bem como compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias vigentes.

Araraquara, 27 de outubro de 2023

É o relatório,

Cristiane Leandro da Silva  
Diretoria de Finanças – Técnica em Contabilidade  
CRC 1SP 235909-O/8

Ciente: 30/10/2023.

ANEXO I – IMPACTO FINANCEIRO-ORÇAMENTÁRIO

**Exercício de 2024**

EVOLUÇÃO FUNCIONAL									Resultado
2024	Estimativa Reajuste	Diferença mensal nos vencimentos com reajuste	Diferença Mensal nas férias com reajuste + abono	Diferença de INSS mensal e férias	Diferença de FGTS Mensal e férias	Total de diferença de remuneração e férias com reajuste	Total de diferença INSS anual e férias	Total de diferença FGTS anual e férias	Total
	5,00%	13.287,53	8.858,35	4.650,64	57,54	243.604,72	51.157,04	632,94	295.394,70

OBS: Planilha Gerência Gestão de Pessoal (LOA 2024)

**Impacto orçamentário: Atividade 2073 – Manutenção do Corpo Administrativo**

Classificação funcional programática	Valor Orçado	Impacto Evolução
01.122.0041.2073.3.1.90.11 - Vencimentos e Salários	11.305.656,00	2,15%
01.122.0041.2073.3.1.90.13 - Encargos Sociais	2.388.384,00	2,17%
<b>Total</b>	13.694.040,00	2,16%

Ciente: 30/10/2023.

**Exercício de 2025**

EVOLUÇÃO FUNCIONAL									Resultado
2025	Estimativa Reajuste	Diferença mensal nos vencimentos com reajuste	Diferença Mensal nas férias com reajuste + abono	Diferença de INSS mensal e férias	Diferença de FGTS Mensal e férias	Total de diferença de remuneração e férias com reajuste	Total de diferença INSS anual e férias	Total de diferença FGTS anual e férias	Total
	11,18450%	16.049,26	10.699,50	5.617,24	349,18	294.236,38	61.789,64	3.840,98	359.867,00

OBS: O índice de 11,18450% (juros compostos) pois a Gerência de Gestão de Pessoal considerou os vencimentos de 2023 para assim chegar nos valores de 2025 (5,89% PPA 2022-2025).

**Impacto orçamentário: Atividade 2073 – Manutenção do Corpo Administrativo**

Classificação funcional programática	Valor Orçado	Impacto Evolução
01.122.0041.2073.3.1.90.11 - Vencimentos e Salários	12.555.512,60	2,34%
01.122.0041.2073.3.1.90.13 - Encargos Sociais	2.696.157,57	2,43%
<b>Total</b>	<b>15.251.670,17</b>	<b>2,36%</b>

Ciente: 30/10/2023.

OBS: Valores PPA (2022-2025 pág. 143 e 155)

Varição orçamentária da evolução em 2024, no ano de 2025, após aplicação do reajuste de 5,89%	R\$ 257.953,04
Varição orçamentária da evolução em 2025 R\$ 294.236,38	R\$ 294.236,38
Varição orçamentária do novo método de evolução referente aos anos de 2024 e 2025	R\$ 551.472,76

**Exercício de 2026**

**Impacto orçamentário:** Os programas e ações serão instituídos pelo Plano Plurianual 2026 a 2029.

Ciente: 30/10/2023.

## **ANEXO II – DECLARAÇÃO DE COMPATIBILIDADE FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA**

Nos termos do inciso II do Art. 16º da Lei Complementar nº 101 de 04/05/2000, na qualidade de ordenador de despesas, DECLARO que a alteração do padrão dos vencimentos e vantagens dos servidores ativos, aptos à progressão funcional a partir de março de 2024, decorrentes do projeto de alteração da lei nº 9.153/2017, é compatível com o plano plurianual, com a lei de diretrizes orçamentárias e com a lei orçamentária anual.

Araraquara, 27 de outubro de 2023.

Paulo Landim  
Presidente da Câmara Municipal de Araraquara