



MUNICÍPIO DE SAGRES

C.N.P.J.: 53.310.793/0001-01



LEI MUNICIPAL N.º 021/2021 - DE 07 DE MAIO DE 2021.

O cidadão, **ROBERTO BATISTA PIRES**, Prefeito do Município de Sagres, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município de Sagres/SP apresenta o seguinte Projeto de Lei.

Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores públicos do município de Sagre nos termos do artigo 25 da Lei Municipal 100/2019 e artigos 33 e 34 da Lei Municipal 102/2019 e dá outras providências”.

TÍTULO ÚNICO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I DA REGULAMENTAÇÃO

Art. 1º A avaliação de desempenho é o instrumento de gestão por meio do qual a Prefeitura Municipal de Sagres aferirá o desempenho individual de seus servidores, bem como sua contribuição para o alcance dos resultados dos planos e programas municipais.

Art. 2º A avaliação de desempenho é condição obrigatória:

- I. Para conferir estabilidade ao servidor em estágio probatório, considerando apto a desempenhar suas funções;
- II. Como critério para ascensão funcional nos termos do artigo 86 da lei Municipal 102/2019;
- III. A fim de exoneração do servidor inapto ou infreqüente.

Art. 3º O objetivo da avaliação de desempenho é orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, servindo de base para designações dos servidores para funções de confiança, capacitação, treinamento e processos de demissão por insuficiência de desempenho.

Art. 4º A avaliação de desempenho será realizada pelo Colegiado Permanente de Avaliação de Desempenho e estágio probatório (CPAD), nos termos do artigo 25, inciso I da Lei Municipal 100/2019, especialmente nomeado para esse fim.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I



MUNICÍPIO DE SAGRES

C.N.P.J.: 53.310.793/0001-01



DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 5º Os servidores efetivos e os aprovados em concurso público que se encontram em estágio probatório, submeter-se-ão à avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, finalidade, razoabilidade, proporcionalidade e isonomia.

Art. 6º A avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório será realizada em 03 (três) ocasiões a partir da nomeação: a primeira ao término do primeiro ano, a segunda ao término do segundo ano e a terceira do terceiro ano.

§ 1º. O servidor, que na data da publicação da presente Lei, já estiver em adiantado período de exercício será submetido a tantas quantas etapas restarem para conclusão do período probatório.

Art. 7º Para os efeitos de Avaliação Especial de Desempenho, não serão considerados como efetivo exercício os dias em que o servidor estiver afastado do cargo para o qual foi nomeado, independentemente das razões que motivaram o afastamento, salvo se em virtude de férias, participação em programa de treinamento regularmente instituído e para a participação em júri popular ou outros serviços obrigatórios por Lei, ou ainda para o exercício da função gratificada, desde que a função seja assemelhada.

Parágrafo único. Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o servidor terá seu desempenho avaliado em cada um dos cargos.

Art. 8º Considerado insuficiente por 2 (duas) vezes consecutivas ou alternadas, de acordo com os critérios estabelecidos no art. 13, será suspenso o estágio probatório, devendo o servidor ser encaminhado para cursos de treinamento ou reciclagem funcional.

§1º Ao término do treinamento ou do curso de reciclagem, o servidor deverá ser submetido à nova avaliação.

§2º Sendo o servidor considerado inapto pela terceira vez, deverá ser exonerado do cargo, após instauração de processo administrativo.

§3º Os cursos de treinamento ou reciclagem funcional mencionados neste artigo serão regulamentados por meio de Decreto Municipal posteriormente pelo Executivo Municipal.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 9º A avaliação periódica de desempenho funcional será realizada a cada dois anos, envolvendo todos os servidores efetivos.



MUNICÍPIO DE SAGRÉS

C.N.P.J.: 53.310.793/0001-01



Art. 10 O servidor que não obtiver resultado igual ou superior a “BOM” de acordo com os critérios constantes no art. 13, não terá direito a bonificação nos termos do artigo 86 da lei Municipal 102/2019;

SEÇÃO III DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 11 Os fatores da avaliação de desempenho dos servidores efetivos e em estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio e individual, conforme anexo integrante do presente Projeto de Lei Complementar a ser preenchido pela Comissão de Avaliação.

§1º O instrumento de avaliação deverá ser subscrito pela Comissão de Avaliação, bem como pelo servidor avaliado, atestando a ciência do resultado final.

§2º Verificando-se a recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de 2 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor e da Comissão de Avaliação.

SEÇÃO III DOS PARÂMETROS DE AFERIÇÃO

Art. 12 Para fins de aprovação em estágio probatório e avaliação periódica de desempenho funcional, serão observados os seguintes fatores de avaliação:

- I. Assiduidade – avalia o cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo, incluindo a observância aos horários de entrada, intervalo para o almoço e saída, evitando-se ausências, atrasos ou saídas antecipadas, sem justificção perante a chefia imediata;
- II. Disciplina – avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia dentro dos princípios ético-profissionais;
- III. Capacidade de Iniciativa – avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria dentro de sua competência;
- IV. Produtividade – avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo servidor e o atendimento aos prazos estabelecidos;
- V. Responsabilidade – avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, a conduta moral e a ética profissional;



MUNICÍPIO DE SAGRES

C.N.P.J.: 53.310.793/0001-01



-
- VI. Qualidade do trabalho – avalia o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
 - VII. Presteza – avalia a disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;
 - VIII. Urbanidade – avalia o relacionamento com os colegas de trabalho. Trata com cortesia e respeito as pessoas que se utilizam dos serviços do setor;
 - IX. Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço – avalia o cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;
 - X. Capacidade de trabalho em equipe – capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Art. 13 A aferição será realizada através da análise e avaliação dos fatores estabelecidos no artigo anterior, adotando-se os seguintes indicadores e pontos da tabela de pontuação, obtendo-se o resultado final sempre dividindo por dez (quantidade de fatores de avaliação):

I. INDICADORES

- a. Eficiente
- b. Bom
- c. Regular
- d. Insuficiente

II. TABELA DE PONTUAÇÃO

- a. Eficiente – Atende totalmente aos requisitos (de 85 a 100 pontos);
- b. Bom – Atende aos requisitos (de 70 a 84 pontos);
- c. Regular – Atende parcialmente aos requisitos (de 61 a 69 pontos);
- d. Insuficiente – Encaminhar para o plano de melhoria (abaixo de 60 pontos).

Art. 14 Obtido o resultado final da avaliação, o Colegiado Permanente de Avaliação de desempenho e estágio probatório deverá justificar o resultado final.

CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS

Art. 15 Compete ao Departamento de Recursos Humanos:



MUNICÍPIO DE SAGRES

C.N.P.J.: 53.310.793/0001-01



- I. Definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar o sistema de avaliação especial periódica de desempenho;
- II. Determinar, quando indicados pelo Colegiado Permanente de avaliação de desempenho e estágio probatório, programas de treinamento ou de acompanhamento sócio funcional, com o objetivo de promover a capacitação do servidor não apto;
- III. Encaminhar toda a documentação relativa à avaliação de desempenho do servidor, cujo resultado final obtido for “insuficiente”, à Comissão de Processo Administrativo Disciplinar para a instauração do respectivo processo de exoneração.

Parágrafo único. As atribuições definidas nos incisos I e II deste artigo serão acompanhadas pelo Colegiado Permanente de Avaliação de Desempenho.

Art. 16 Compete ao Colegiado Permanente de Avaliação de Desempenho:

- I. Promover a avaliação de desempenho do servidor no cargo, a cada dois anos de efetivo exercício;
- II. Emitir relatório circunstanciado sobre o resultado final da avaliação;
- III. Enviar ao Departamento de Recursos Humanos, os resultados da avaliação de desempenho, para anotação no formulário funcional do servidor e para tomar as providências que cada caso requerer.

Art. 17 Compete à Comissão de Processos Administrativos Disciplinares:

- I. Subsidiar a instauração do processo de exoneração contra o servidor, quando verificado o resultado final “Insuficiente”, por 3 (três) vezes consecutivas ou alternadas;
- II. Emitir, ao final, parecer conclusivo sobre o servidor;
- III. Encaminhar o processo concluso ao Chefe do Executivo Municipal, para deferimento;
- IV. Encaminhar o parecer conclusivo ao responsável pelo Controle Interno para ciência dos fatos.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18 Na hipótese de discordância do resultado da avaliação, o servidor poderá interpor pedido de reconsideração, devidamente fundamentado, no prazo de 05 (cinco) dias, devendo a decisão ser proferida em igual prazo.



MUNICÍPIO DE SAGRES
C.N.P.J.: 53.310.793/0001-01



Art. 19 Permanecendo a divergência sobre o resultado da avaliação, a comissão avaliadora deverá, em despacho, declarar as razões pelas quais manteve o resultado da avaliação e submeter o processo à apreciação do Executivo Municipal.

Art. 20 Esta Lei entra em vigor a partir da data de sua assinatura ou publicação, podendo ser regulamentada por Decreto Municipal, se necessário.

Município de Sagres/SP, 07 de Maio de 2.021.

ROBERTO BATISTA PIRES
PREFEITO

Aprovado pelo Autografo da Câmara Municipal sob nº 021/2021 de 06/05/2021

VALMIR COTRIM BATISTA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO