

Matéria Legislativa Projeto de Lei Complementar - 010/2024

De: Heleni G. - PL-PR-DAF-CA

Para: PL-PR-DAF-CA - Chefia de Administração

Data: 18/07/2024 às 17:34:05

Setores envolvidos:

PL-PR-DAF-CA

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 767

Segue Projeto de Lei Complementar nº 767

—
Heleni Eunice Geraldo
chefia de administração

Anexos:

PLC00767.pdf

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 767 (*)

“Dispõe sobre a avaliação funcional do servidor em estágio probatório, revoga a Lei Complementar nº 172, de 18 de dezembro de 2001 e acrescenta o inciso XXVII no art. 202 do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais”.

Art. 1º Fica implantado o formulário de Avaliação de Desempenho (Anexo Único) do servidor em estágio probatório, conforme o que segue:

I – FINALIDADE:

Avaliar periodicamente os novos servidores públicos municipais aprovados em concurso, no período do estágio probatório.

II – NÚMERO DE VIAS E DESTINO:

1ª via – emitente → Departamento de Gestão de Pessoas;

2ª via – emitente.

a) A avaliação de desempenho no estágio probatório é de responsabilidade do superior imediato do servidor, realizar-se-á após 06 (seis) meses da data de admissão dos servidores e se repetirá sucessivamente ao completar:

I12 (doze) meses;

II18 (dezoito) meses;

III24 (vinte e quatro) meses;

IV28 (vinte e oito) meses;

V32 (trinta e dois) meses.

III – ARQUIVO:

1ª via – em sistema informatizado do Departamento de Gestão de Pessoas, por 35 anos;

2ª via – controle do superior imediato, por 4 anos.

IV – EMITENTE:

Superior imediato do servidor público concursado em conjunto com seu Diretor.

V – PREENCHIMENTO:

Campo

Descrição

DADOS CADASTRAIS: Dados cadastrais do servidor, mediante informações fornecidas pelo Departamento de Gestão de Pessoas.

a) No primeiro mês o formulário será preenchido no campo supra pelo Departamento de Gestão de Pessoas, nos demais meses pelo superior imediato.

CONCEITUAÇÃO: Dados onde mostra o conceito de cada letra:
O – ótimo B – bom R – regular e D – deficiente.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: Fatores analisados na avaliação do servidor:

I - Qualidade do trabalho;

II – Pontualidade;

III – Assiduidade;

IV – Responsabilidade;

V – Disciplina;

VI - Zelo pelos recursos materiais;

VII – Produtividade;

VIII - Idoneidade moral;

IX – Iniciativa.

Parágrafo único. Será paralisada a avaliação de desempenho e suspenso o cômputo do estágio probatório nos seguintes casos:

I – licenças e afastamentos legais superior a 15 (quinze) dias.

Art. 2º Descrição dos fatores na Avaliação de Desempenho do servidor público em estágio probatório:

I - Qualidade do trabalho:

Objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com o esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade do trabalho pode traduzir-se em exatidão, produtividade, confiabilidade, clareza, ordem e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor;

II - Pontualidade:

Destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Prefeitura para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos;

III – Assiduidade:

Tem por finalidade verificar a frequência do servidor ao local de trabalho. A falta de assiduidade prejudica, igualmente, os demais fatores de avaliação de desempenho;

IV – Responsabilidade:

Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor;

V – Disciplina:

Visa analisar o relacionamento do servidor com colegas, chefes e o público em geral;

VI - Zelo pelos recursos materiais:

Tem por finalidade analisar o cuidado que o servidor dispensa aos recursos materiais postos sob sua responsabilidade;

VII – Produtividade:

Objetiva medir se o servidor está produzindo a níveis compatíveis com os estipulados para o cargo, se mês a mês há melhora de sua performance, e se evita atividades e atitudes improdutivas;

VIII - Idoneidade moral:

Tem por finalidade verificar a integridade do servidor, sua probidade e seus padrões morais de conduta;

IX – Iniciativa:

Objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas e orientação superior ou em situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e nas rotinas a que vem sendo submetido.

Art. 3º São consideradas as seguintes ponderações dos fatores na Avaliação de Desempenho do servidor público em estágio probatório:

<u>FATORES</u>	<u>PESO POR FATOR (%)</u>
Qualidade do trabalho	25
Pontualidade	5
Assiduidade	5
Responsabilidade	15
Disciplina	10
Zelo pelos recursos materiais	5
Produtividade	15
Idoneidade moral	10
Iniciativa	10

TOTAL 100%

Art. 4º São consideradas as seguintes pontuações aos fatores de desempenho na Avaliação de Desempenho do servidor público em estágio probatório:

<u>FATORES DE DESEMPENHO</u>	<u>DEFICIENTE</u>	<u>REGULAR</u>	<u>BOM</u>	<u>ÓTIMO</u>
CONCEITO	D	R	B	O
Qualidade do trabalho	62,50	125,00	187,50	250,00
Pontualidade	12,50	25,00	37,50	50,00
Assiduidade	12,50	25,00	37,50	50,00
Responsabilidade	37,50	75,00	112,50	150,00
Disciplina	25,00	50,00	75,00	100,00
Zelo pelos recursos materiais	12,50	25,00	37,50	50,00
Produtividade	37,50	75,00	112,50	150,00
Idoneidade moral	25,00	50,00	75,00	100,00
Iniciativa	25,00	50,00	75,00	100,00
TOTAL DE PONTOS POR FATOR	250,00	500,00	750,00	1000,00

Art. 5º Média de pontos e Avaliação de Desempenho do servidor público em estágio probatório:

- I - Deficiente: de 250 a 499 pontos, desempenho sofrível, recomendável a dispensa;
- II – Regular: de 500 a 749 pontos, desempenho razoável, requer acompanhamento;
- III – Bom: de 750 a 999 pontos, desempenho satisfatório, adequado à função;
- IV – Ótimo: 1000 pontos, desempenho excelente, merece oportunidade de ascensão profissional, após a estabilidade no serviço público.

§ 1º A avaliação deve ser de forma impessoal, levando-se em conta os aspectos exclusivamente profissionais.

§ 2º O avaliado deve conhecer sua avaliação.

§ 3º O objetivo principal da avaliação não é punitivo, mas educativo, visa melhorar a performance do servidor, instigando-o ao aperfeiçoamento constante.

§ 4º A avaliação do superior hierárquico deve ser leal, sincera, isenta de paternalismo ou questões de caráter pessoal.

§ 5º Periodicamente os fatores de avaliação poderão ser revistos e alterados.

Art. 6º São previstas as seguintes punições disciplinares ao servidor público em estágio probatório:

I – advertência verbal:

O servidor público que obtiver a primeira avaliação deficiente, deverá receber por parte do seu superior hierárquico, uma advertência verbal;

II – repreensão:

O servidor público que obtiver a segunda avaliação deficiente, e cujo eventual recurso não for deferido pelo Secretário de sua área, deverá receber por parte de seu Secretário, uma repreensão escrita;

III – suspensão:

O servidor público que obtiver a terceira avaliação deficiente, e cujo eventual recurso não for deferido pelo Secretário de sua área, deverá receber por parte do seu Secretário uma suspensão de 7 (sete) dias;

IV – processo administrativo-disciplinar:

O servidor público que obtiver a quarta avaliação deficiente, deverá ter seu prontuário de avaliação remetido ao Prefeito Municipal, que instalará uma comissão processante. Esta Comissão, mediante processo administrativo, concedido o contraditório e o amplo direito de defesa ao servidor, poderá recomendar a demissão do servidor público avaliado.

§1º Caso discorde de sua avaliação ou seja punido com alguma medida disciplinar, o servidor em estágio probatório poderá apresentar recurso, no prazo de 8 (oito) dias, ao Secretário de sua área nas hipóteses dos incisos I a III. Na hipóteses dos inciso IV – demissão – o recurso deverá ser encaminhado ao Prefeito Municipal.

§2º O Secretário do servidor em estágio probatório ou o Prefeito Municipal, de acordo com as hipóteses dos incisos I a IV supra, proferirá a decisão no prazo de 10 (dez) dias, prorrogáveis por mais 5 (cinco).

§3º Independentemente da realização das avaliações de desempenho ou em razão delas, constatado o caso de inassiduidade, indisciplina, insubordinação, falta de dedicação ao serviço e/ou má conduta, deverá ser adotado o procedimento de exoneração do servidor em estágio probatório.

Art. 7º O formulário de Avaliação de Desempenho reserva espaços para recomendações do superior imediato ao servidor avaliado e ao Departamento de Gestão de Pessoas, e também para ciência e despacho do servidor público.

Art. 8º No 12º, 24º e 35º mês do período de estágio probatório, os formulários de Avaliação de Desempenho deverão ser remetidos pelo Departamento de Gestão de Pessoas à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, para análise e relatório sobre a aquisição de estabilidade.

Parágrafo único. A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho para Aquisição de Estabilidade será composta pelos titulares da Secretaria Municipal da Casa Civil, Secretaria Municipal de Finanças e Gestão de Pessoas, Secretaria de Assuntos Jurídicos e Secretaria do servidor público avaliado.

Art. 9º Fica incluído no art. 202 do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, Lei nº 344, de 30 de abril de 1973, o seguinte inciso:

“Art. 202. (...)”

"XXVII – servidor público reprovado em estágio probatório por inaptidão ao cargo".

Art. 10. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 11. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar nº 172, de 18 de dezembro de 2001.

Luiz Antonio Braz

Prefeito Municipal

(*) PROJETO RETIRADO EM 12/10/2023 PELO EXECUTIVO

Matéria Legislativa Projeto de Lei Complementar - 1- 010/2024

De: Heleni G. - PL-PR-DAF-CA

Para: PL-PR-DAF-CA - Chefia de Administração

Data: 18/07/2024 às 17:34:30

12/09/2023 - PROJETO RETIRADO PELO AUTOR

—

Heleni Eunice Geraldo
chefia de administração