Município de Itapeva
Gabinete da Prefeita
Rua Ulisses Escobar, 30 – Centro – 37.655-000
Itapeva – Minas Gerais
prefeita@itapeva.mg.gov.br (35) 3434 1354

LEI COMPLEMENTAR Nº 39 DE O7 DE DEZEMBRO DE 2017.

PUBLICAÇÃO
ITAPEVA,
07 DEZ. 2017
Publicado no quadro de avisos da P.M.I, nesta data, para que produza seus efeitos Legais e eficácia exigida

"Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos da Prefeitura do Município de Itapeva."

A Prefeita do Município de Itapeva/MG, **Claudia Viveani de Moraes Andrade**, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Itapeva/MG aprovou e ela sanciona a seguinte lei:

Art. 1°. Fica instituída, no âmbito da Prefeitura do Município de Itapeva, a sistemática para avaliação de desempenho de seus respectivos servidores ocupantes de cargos públicos em estado probatório e efetivos..

§ 1º. Para os fins previstos nesta lei, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual e institucional dos servidores ocupantes de cargos públicos da Prefeitura do Município de Itapeva.

§ 2º. A avaliação institucional consiste na mensuração do funcionamento da equipe de trabalho, das atividades desempenhadas, das metas e resultados alcançados.

Art. 2°. A avaliação de desempenho abrangerá as seguintes dimensões:

I - individual;

II - institucional.

Art. 3°. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídio para:

I - programas de capacitação e requalificação profissional;

II - programas de treinamento e desenvolvimento profissional;

III – promoção;

IV – efetivação de servidor aprovado em concurso público e em período de estado probatório.

Art. 4°. A avaliação de desempenho será composta:

I - na dimensão individual, por fatores de desempenho que reflitam as atitudes e comportamentos fundamentais para o desempenho das tarefas e atividades funcionais, consideradas as atribuições básicas, gerais e específicas dos servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo da Prefeitura do Município de Itapeva;

II - na dimensão institucional, por fatores de desempenho que reflitam as atitudes e comportamentos que contribuam para o fortalecimento do trabalho em equipe;

Art. 5°. Os fatores de avaliação de desempenho serão pontuados com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) o menor e 5 (cinco) o maior valor e, após, transformados em uma escala de 1000 (mil) pontos.

Art. 6°. Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão individual corresponderá a uma parcela equivalente a 70% (setenta por cento) do total máximo de pontos da avaliação de desempenho, fixados em 1000 (mil) pontos.

Art. 7°. Os resultados da dimensão individual serão obtidos pela soma:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, correspondente a, no máximo, 300 (trezentos) pontos ou 30% do total máximo de pontos da avaliação de desempenho, fixados em 1000 (mil) pontos;

II - dos conceitos atribuídos pelo responsável pelo setor onde o servidor desempenha suas atribuições, correspondente a, no máximo, 400

(quatrocentos) pontos ou 40% do total máximo de pontos da avaliação de desempenho, fixados em 1000 (mil) pontos;

Art. 8°. No desempenho individual, os servidores serão avaliados a partir dos 10 (dez) fatores de desempenho estabelecidos nos Anexos I e II a esta Lei, da seguinte forma:

I - na auto avaliação, será atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 10 (dez) pontos e um máximo de 50 (cinquenta) pontos;

II - na avaliação pelo responsável pelo setor, será atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 10 (dez) pontos e um máximo de 50 (cinquenta) pontos.

Parágrafo único - A soma dos pontos atribuídos a cada um dos fatores da avaliação de desempenho individual será multiplicada por 06 (seis), na auto avaliação, e por 08 (oito) na avaliação pelo responsável pelo setor obtendo-se, na escala de 1.000 (mil) pontos, o resultado da avaliação na dimensão individual.

Art. 9°. Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão institucional corresponderá a uma parcela equivalente a 30% (trinta por cento) do total máximo de pontos da avaliação de desempenho, fixados em 1.000 (mil) pontos.

Parágrafo Único – Na dimensão institucional a avaliação de desempenho será realizada por comissão de avaliação composta por três servidores estáveis, nomeados por ato do Prefeito Municipal.

Art. 10. Os resultados da dimensão institucional serão obtidos pela soma dos conceitos atribuídos aos fatores de desempenho de que trata o Anexo III a esta Lei, atribuídos pela própria equipe de trabalho a qual integre o servidor, correspondendo a 300 (trezentos) pontos, ou 30% (trinta por cento) do máximo de pontos da avaliação de desempenho, fixados em 1.000 (mil) pontos.

Art. 11. No desempenho institucional, os servidores serão avaliados a partir de 4 (quatro) fatores de desempenho, estabelecidos no Anexo III a esta Lei, com valores numéricos inteiros de no mínimo 1 (um) e no máximo 5(cinco) pontos para cada fator, totalizando um mínimo de 4 (quatro) e um máximo de 20 (vinte) pontos, a serem atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho.

§ 1°. O valor a ser atribuído a cada um dos fatores será obtido pela média simples dos valores atribuídos por cada um dos membros da equipe a qual integre o servidor avaliado.

§ 2°. A soma dos pontos atribuídos a cada um dos fatores de desempenho e obtidos na forma do parágrafo anterior, será multiplicada por 15 (quinze),obtendo-se, na escala de 1.000 (mil) pontos, o resultado da avaliação de desempenho no nível institucional.

§ 3°. Na hipótese da média de que trata o § 1° atingir valor numérico que não corresponda a número inteiro, será procedido o arredondamento da seguinte forma:

I - quando o valor da casa decimal for igual ou inferior a 5, o arredondamento será para o número inteiro imediatamente inferior; e

II - quando o valor da casa decimal for superior a 5, o arredondamento será para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 12. O resultado final da avaliação de desempenho corresponderá à soma dos pontos obtidos na avaliação de desempenho individual e na avaliação de desempenho institucional.

Art. 13. O ciclo da avaliação de desempenho compreende as seguintes etapas:

I - estabelecimento de compromissos individuais de desempenho, firmados no início do ciclo entre o responsável pelo setor e cada integrante da equipe;

II - estabelecimento de compromissos coletivos, firmados no início do ciclo entre o responsável pelo setor e a equipe de trabalho, para a elaboração do plano de trabalho e/ou metas;

III - acompanhamento do desempenho individual e coletivo, sob orientação e supervisão do responsável pelo setor, em todos os trabalhos desenvolvidos ao longo do ciclo;

IV - apuração das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos nesta Lei, devendo se dar ao final de cada 12 (doze) meses.

V - consolidação da pontuação final para tabulação de todas as pontuações individualizadas da avaliação de desempenho dos servidores avaliados, devendo se dar imediatamente após a apuração de que trata o inciso IV deste artigo;

VI - retorno aos avaliados, por meio de reuniões com os responsáveis pelos setores, os servidores avaliados e as equipes de trabalho, visando discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Art. 14. Para efeitos da apuração dos resultados, serão considerados os eventos ocorridos até o encerramento do ciclo da avaliação de desempenho, correspondente período a que se refira.

Art. 15. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados na seguinte conformidade:

I - tendo o servidor completado as condições previstas para promoção antes do seu afastamento ou licenciamento, deverá ser apurada a pontuação da dimensão individual e da dimensão institucional, mediante a utilização dos instrumentais de avaliação de desempenho previstos nos Anexos a esta Lei;

II - na hipótese do servidor não ter completado as condições previstas para promoção, antes do seu afastamento ou licenciamento, a contagem de

referido prazo será suspensa, reiniciando-se com o retorno do servidor a suas atividades normais pelo prazo necessário à sua complementação.

Art. 16. Para os fins desta Lei, considera-se plano de trabalho e/ou metas o conjunto de ações que integram projetos ou processos, assim definidos:

I - projeto: conjunto de atividades inter-relacionadas para alcançar objetivos específicos, dentro de um período de tempo;

II - processo: atividades de manutenção da rotina de trabalho, integrantes do contexto do plano.

Art. 17. O plano de trabalho e/ou metas será elaborado e acompanhado pelo responsável por cada setor, com as respectivas equipes, no início do ciclo da avaliação de desempenho, podendo ser revisto em conformidade com os critérios e procedimentos a serem estabelecidos pela Prefeitura Municipal de Itapeva.

Art. 18. O plano de trabalho e/ou metas deverá conter, no mínimo, a identificação:

I – do setor responsável pela sua elaboração;

II - do responsável pelo setor, que será o gestor do plano de trabalho e/ou metas;

III - do plano de trabalho e/ou metas;

IV - das ações integrantes do plano de trabalho e/ou metas.

Art. 19. As ações deverão conter, no mínimo:

I - a identificação do setor de trabalho;

II - a identificação do responsável pelo setor onde ocorrerá a ação;

III - a identificação dos componentes da equipe responsável pela ação;

IV - o nome da ação;

V - o objetivo;

VI - a meta;

VII - o cronograma de atividades ou etapas, contendo a descrição e as datas de início e término de cada atividade ou etapa.

Art. 20. A meta a que se refere o Plano de Trabalho/ Metas deverá ser constituída considerando os seguintes critérios:

I - por indicador mensurável, como por exemplo; número de pessoas atendidas, quantidade de eventos realizados, tempo de execução de atividades, custo envolvido, volume de atividades ou serviços entre outros; ou,

II - índice de consecução das etapas/atividades previstas no cronograma físico, respeitando o período a que se refira a avaliação.

§ 1° O Plano de Trabalho/ Metas deverá contemplar tantas ações quantas forem necessárias para abranger todos os servidores lotados no respectivo setor de trabalho, sendo o responsável pelo setor, responsável, também, pelo registro da pontuação obtida;

§ 2° O Plano de Trabalho/ Metas poderá ser revisto sempre que necessário, devendo qualquer alteração ser justificada e validada pelo titular da Pasta a que se encontre vinculado o setor.

Art. 21. Compete à Prefeitura do Município de Itapeva:

I - empreender as ações necessárias à normatização e à operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho instituída por esta Lei;

II - promover, a partir dos resultados obtidos no ciclo da avaliação de desempenho, análises estatísticas, levantamentos e relatórios de informações gerenciais para divulgação;

III - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho, mediante discussões e debates com os servidores e/ou o sindicato representativo da classe;

IV - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho.

Art. 22. Caberá aos responsáveis pelos setores, em seus respectivos âmbitos de atuação:

I - propiciar e apoiar as ações de capacitação profissional necessárias à aplicação da nova sistemática de avaliação de desempenho;

II - viabilizar a execução dos planos de trabalho e/ou metas estabelecidos para os respectivos setores de trabalho;

III - analisar os resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho, empreendendo ações de correção;

IV - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e procedimentos estabelecidos por esta Lei;

V - propiciar e estimular a capacitação e aperfeiçoamento profissional contínuos dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;

VI - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalho e do desempenho dos servidores, visando a qualidade na prestação dos serviços.

Art. 23. Compete ao Setor de Pessoal da Prefeitura do Município de Itapeva:

I - prestar suporte técnico para a operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho;

II - contribuir para o processo de capacitação de avaliadores e avaliados;

III - analisar os resultados obtidos e promover as ações necessárias à melhoria do desempenho apurado no processo de avaliação de desempenho;

Art. 24. Caberá aos servidores da Prefeitura do Município de Itapeva:

I - contribuir para a implementação da sistemática de avaliação de desempenho estabelecida por esta Lei;

II - empreender esforços pessoais para melhorar continuamente o seu desempenho;

III - contribuir ativamente para melhorar o trabalho em equipe;

IV - colaborar para a melhoria contínua dos serviços prestados;

V - buscar seu autodesenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Prefeitura Municipal de Itapeva.

Art. 25. As informações referentes à sistemática da avaliação de desempenho serão geridas pelos respectivos responsáveis pelos setores e acompanhadas de forma global pela Controladoria Interna.

Art. 26. Ficam instituídos os instrumentais de avaliação de desempenho constantes dos Anexos a esta Lei.

Art. 27. Os demais atos necessários à implantação desse sistema de avaliação serão regulamentados, no que couber por ato do Poder Executivo.

Art. 28. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Itapeva, 07 de dezembro de 2017.

CLÁUDIA VIVEANI DE MORAES ANDRADE
PREFEITA MUNICIPAL