LEI COMPLEMENTAR Nº 145 DE 14 DE FEVEREIRO DE 2017.

DISCIPLINA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTÁVEL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O povo do Município de Patrocínio, por seus representantes legais, aprovou e o Prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei Complementar disciplina a avaliação de desempenho do servidor estável, com fundamento no art. 41, § 1º, III, da Constituição Federal.

Art. 2º - As disposições desta Lei Complementar aplicam-se aos servidores públicos estáveis da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

Art. 3º - As normas gerais sobre processo administrativo são aplicáveis subsidiariamente aos preceitos desta Lei Complementar, observado o respectivo âmbito de validade.

CAPÍTULO II
DA ESTABILIDADE

Art. 4º - O servidor será considerado estável no serviço público municipal, somente após a prática do ato de declaração de estabilidade pela autoridade competente, cumpridas as formalidades de avaliação de desempenho do estágio probatório, com a obtenção de parecer favorável em relação à sua permanência no exercício do cargo.

CAPÍTULO III
DAS COMISSÕES

Art. 5º - As Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável serão especialmente designadas para este fim, em número necessário ao atendimento da avaliação de todos os servidores estáveis, sendo cada Comissão formada por 03 (três) servidores públicos, obrigatoriamente 02 (dois) servidores estáveis, os quais serão escolhidos pela autoridade competente dentre os servidores públicos da Administração Pública Municipal Direta, das Autarquias, das Fundações Públicas e da Câmara Municipal, ao qual estiver vinculado o servidor avaliado.

§ 1º - As Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável serão de caráter permanente, tendo sua vigência pelo período de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 2º - Caso haja motivo justificado para substituição de qualquer um dos membros, a qualquer tempo, será à indicação a critério do setor funcional responsável.

Art. 6º - Ficam autorizadas às Autarquias, Fundações e Câmara Municipal do Município de Patrocínio, a constituição de suas próprias Comissões para a avaliação de desempenho do servidor estável.

Art. 7º - As Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável poderão se reportar a qualquer órgão dentro da Administração Direta, Indireta e Fundacional, para colheita de documentações que se fizerem necessárias à avaliação do servidor.

Art. 8º - As Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável poderão adotar e/ou adaptar termos e atos que melhor auxiliem na avaliação do servidor.

Art. 9º - Compete às Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável:

I – acompanhamento do desempenho do servidor estável desde o momento da concessão de estabilidade por ato oficial;

II – reunir-se, sempre que necessário, para discussões, orientações, planejamentos e distribuições de trabalhos e entrevistas, bem como avaliações de históricos funcionais;

III - orientar chefias sobre todo o processo de avaliação, por meio de questionários e/ou outros pareceres e informações;

IV – avaliar os questionários, apontando e questionando contradições surgidas;

V - intervir em qualquer fase das avaliações periódicas, sempre que ocorrer divergências avaliatórias, justificado com documentos que as comprovem;

VI - solicitar perícias médicas ao Departamento responsável, sempre que considerarem necessárias ao bom termo do processo de avaliação, podendo levar em consideração a apresentação excessiva de atestados e licenças médicas por parte do servidor;

VII – analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação periódica, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;

VIII - propor justificadamente ao Chefe do Executivo, com base nos relatórios e documentos constantes do processo avaliatório, bem como nas suas próprias diligências e convicções legais, a declaração de permanência ou não do servidor estável em seu cargo.

CAPÍTULO IV
DA COMPETÊNCIA PROFISSIONAL DO AVALIADOR

Art. 10 – O chefe imediato deverá possuir experiência profissional mínima de 05 (cinco) anos, que o capacite para avaliar o desempenho do servidor.

Art. 11 – O não atendimento ao artigo 10, fará com que a avaliação de desempenho seja revista, anulando a avaliação anterior em sua integralidade ou de forma parcial, pelo Chefe do Executivo.

CAPÍTULO V
DA ESTABILIDADE E POSSIBILIDADE DE REAVALIAÇÃO

Art. 12 – As estabilidades concedidas em desconformidade com os preceitos legais ou princípios administrativos, bem como nos casos em que as avaliações de desempenho do estágio probatório foram feitas de forma contrária a texto de Lei, poderão ser revistas a qualquer tempo.

Art. 13 – Havendo indícios de irregularidades nas estabilidades concedidas, bem ainda nas avaliações de desempenho do estágio probatório realizadas, ensejará na abertura de procedimento disciplinar, onde comprovada, anulará todos os efeitos da avaliação, já concluída e apontada pela Comissão.

Art. 14 – O procedimento disciplinar apontará anulações de procedimentos e atos avaliatórios, bem como as punições aos servidores, em casos comprovados de irregularidades administrativas.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTÁVEL
Seção I
Dos Critérios de Julgamento e Conceitos de Avaliação

Art. 15 - O servidor público estável submeter-se-á à avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

Parágrafo único. O órgão ou a entidade dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei Complementar.

Art. 16 - A avaliação de desempenho de que trata esta Lei Complementar será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I – Assiduidade;

II - Pontualidade;

III - Eficiência;

IV - Disciplina;

V - Subordinação;

VI - Dedicação ao serviço;

VII - Boa conduta.

Art. 17 - Para os efeitos desta Lei, os fatores enumerados no artigo anterior, assim se definem:

I – Assiduidade: cumprimento diário da jornada de trabalho;

II - Pontualidade: cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

III – Eficiência: desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade, das tarefas que lhe forem cometidas;

IV – Disciplina: observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando a sua conservação e economia, uso de trajes convenientes em serviço e de uniforme, quando for o caso;

V – Subordinação: respeito à hierarquia e acatamento das requisições de tarefas ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do seu cargo;

VI – Dedicação ao serviço: iniciativa, proposição de soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, atualização profissional, contribuição com novas idéias tendo em vista as necessidades da unidade bem como cooperação com os colegas de trabalho, objetivando resultados conjuntos satisfatórios;

VII – Boa conduta: correto procedimento do servidor no que se refere, dentre outras hipóteses correlatas à probidade, cortesia, urbanidade, lealdade, sigilo profissional, decoro, respeito aos colegas e comportamento adequado tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho.

§ 1º Os critérios de julgamento poderão ser adaptados, em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições do órgão ou da entidade a que esteja vinculado.

§ 2º Os procedimentos e atos da avaliação de desempenho serão previstas em Decreto específico.

§ 3º - Serão levadas em consideração, ainda, na avaliação do servidor estável, os deveres e as proibições contidas nos artigos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Patrocínio, suas Autarquias, Fundações e Câmara Municipal.

§ 4º Receberá o conceito de desempenho insatisfatório o servidor estável cuja avaliação conclusiva, considerados todos os critérios de julgamento, sejam inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima admitida.

Art. 18 - A contar do primeiro dia da publicação desta Lei Complementar, o desempenho do servidor estável será objeto de avaliações periódicas, cuja conclusão se dará anualmente, observado o seguinte cronograma:

I - Primeira avaliação: até o último dia do quarto mês de exercício;

II - Segunda avaliação: até o último dia do oitavo mês de exercício;

III - Terceira avaliação: até o último dia do décimo segundo mês de exercício.

§ 1º - Concluída cada avaliação periódica, bem como homologada a avaliação conclusiva, a Comissão dará ciência ao servidor estável.

§ 2º - Ultimada a terceira avaliação periódica, o processo avaliatório será finalizado e deverá ser encaminhado parecer da Comissão de Avaliação ao Prefeito, no caso de servidores da Prefeitura Municipal de Patrocínio, ao Superintendente, no caso das Autarquias Municipais e Fundações Públicas e ao Presidente da Câmara Municipal, no caso dos servidores da Câmara Municipal de Patrocínio, sendo que cada qual decidirá, através da homologação, a permanência do servidor público estável no cargo ou não.

§ 3º - Após ciência da homologação do resultado da avaliação, será garantido ao servidor estável o direito a ampla defesa, devendo o mesmo, caso considere necessário, apresentar recurso no prazo de 15 dias.

§ 4º - O direito de vista dos autos pertence tão somente ao próprio servidor estável, a qualquer tempo.

§ 5º - O servidor que necessitar de cópias constantes do processo avaliatório, deverá requerer e retirá-las nos prazos previstos, junto à Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável.

Seção II

Do Processo de Avaliação

Art. 19 - A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior, constantes do artigo 18, §2º, dando-se ciência ao interessado.

§ 1º O conceito da avaliação anual será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Lei Complementar, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

§ 2º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 3º O servidor será notificado do conceito periódico que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

Art. 20 - Os conceitos anuais atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Seção III

Do Treinamento Técnico do Servidor com Desempenho Insatisfatório ou Regular

Art. 21 - O termo de avaliação periódica, quando concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do servidor, indicará as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover uma possível capacitação ou treinamento.

Art. 22 - O termo de avaliação obrigatoriamente relatará as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de julgamento previstos nesta Lei Complementar.

Art. 23 – O encaminhamento do servidor público estável a uma possível capacitação ou treinamento ficará condicionada às disposições legais e financeiras da Administração ao qual o servidor esteja vinculado.

CAPITULO VII
DA PERDA DE CARGO POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO
Seção I
Do Processo de Desligamento

Art. 24 - Será considerado insuficiente o servidor estável que receber, na avaliação conclusiva, nota inferior a 70 (setenta) por cento, sendo que sua demissão somente ocorrerá após abertura do devido processo administrativo disciplinar, nos moldes do Capítulo VII desta Lei.

Art. 25 – Confirmada a insuficiência de desempenho, o servidor avaliado poderá encaminhar recurso à autoridade máxima à qual estiver vinculado , conforme disposto no artigo 18, §2º, §3º desta Lei, para decisão irrecorrível, no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 26 - É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Lei Complementar.

Art. 27 – Ultimada a decisão em sede de recurso administrativo, previsto nesta Lei Complementar, será instaurado Processo Administrativo Disciplinar.

Seção II

Da Publicação da Decisão Final da Avaliação de Desempenho

Art. 28 – Concluída a avaliação de desempenho pela insuficiência do servidor, o ato de desligamento será encaminhado a abertura do devido processo legal, de forma resumida, com menção do nome, cargo, número da matrícula e lotação do servidor.

CAPÍTULO VIII
DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Art. 29 - A demissão do servidor público estável por insuficiência de desempenho, somente ocorrerá após decisão irrecorrível do recurso apresentado após ciência do servidor avaliado acerca da homologação da avaliação conclusiva e instauração de processo administrativo disciplinar sumário, em que lhe seja assegurado o direito a ampla defesa o contraditório.

CAPÍTULO IX
DA CONTAGEM DOS PRAZOS

Art. 30 - Os prazos previstos nesta Lei Complementar começam a correr a partir da data da cientificação ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2º Os prazos previstos nesta Lei Complementar contam-se em dias corridos.

Art. 31 - Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos processuais previstos nesta Lei Complementar não serão prorrogados.

CAPÍTULO X
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 32 – A Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável diante de títulos ou experiências profissionais, relatos através dos questionários ou documentos enviados por autoridade competente, bem como análise do histórico funcional do servidor avaliado, poderá remanejá-lo, em atendimento a melhoria na prestação do serviço público.

Art. 33 - O servidor público quando convocado, deverá comparecer perante a Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável, sob pena de ser responsabilizado administrativamente.

Art. 34 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Patrocínio-MG., 14 de fevereiro de 2017.

Deiró Moreira Marra

Prefeito Municipal