Prefeitura Municipal de Laranjal Paulista

Mensagem nº 001/2020 – Procuradoria do Município

Laranjal Paulista, 20 de janeiro de 2020.

Ref.: PL 02/2020, *Estabelece o Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo* – conversão em Projeto de Lei Complementar;

Senhor Presidente,

Em consideração aos termos contidos em epígrafe, notado o equívoco da redação do Ofício nº 865/2016 que constou como "Projeto de Lei", requer seja operada conversão da tramitação na forma de "Projeto de Lei Complementar", em cumprimento ao art. 39-A, parágrafo único, IV, da Lei Orgânica do Município de Laranjal Paulista.

Atenciosamente,

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR
Prefeito Municipal

Câmara Municipal de Laranjal Paulista
PROTOCOLO GERAL 16/2020
Data: 20/01/2020 - Horário: 14:32
Legislativo - MSG 1/2020

A Sua Excelência
VEREADOR CARLOS ALBERTO ROSSI
D.D. Presidente da Câmara Municipal
Câmara Municipal de Laranjal Paulista/SP

Prefeitura Municipal de Laranjal Paulista

Ofício nº 0865/2019

Laranjal Paulista, 13 de dezembro de 2019.

Senhor Presidente,

Apresento-lhe cumprimentos e, ao ensejo, vimos pelo presente solicitar junto a Vossa Excelência apreciação e aprovação do Projeto de Lei, a saber:

- **Estabelece o Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo.**

Solicito o seguinte REGIME de TRAMITAÇÃO:

Urgência Especial ( );
Urgência (X);
Prioridade ( );
Ordinária ( );
Especial ( ).

Sempre a seu dispor, e com os nossos melhores cumprimentos, renovamos a Vossa Excelência os protestos de estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR
Prefeito Municipal

Câmara Municipal de Laranjal Paulista
PROTOCOLO GERAL 5/2020
Data: 10/01/2020 - Horário: 11:44
Legislativo - PL 2/2020

cancelado

A Sua Excelência o Senhor
CARLOS ALBERTO ROSSI
DD. Presidente da Câmara Municipal
LARANJAL PAULISTA/SP

Câmara Municipal de Laranjal Paulista
PROTOCOLO GERAL 17/2020
Data: 20/01/2020 - Horário: 15:53
Legislativo - PLC 5/2020

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

Estabelece o Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo.

A Câmara Municipal de Laranjal Paulista, APROVA:

Art. 1º Esta Lei Complementar estabelece o Plano de Carreira e disciplina a Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo do Município de Laranjal Paulista, revogando disposições da Lei Complementar nº 085, de 12 de dezembro de 2007.

Art. 2º Avaliação de Desempenho, que objetiva a eficiência do serviço público, é procedimento sistemático e contínuo, de natureza meritória, pelo qual todo servidor, empossado em cargo de caráter efetivo, será submetido para implicar:

I– Na aquisição da estabilidade no serviço público, aos servidores em estágio probatório;

II– Na progressão salarial, aos servidores estáveis.

§1º Progressão salarial é a elevação salarial, no importe de até 1,5% (um e meio por cento) decorrente de duas avaliações, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 2º Para todos os servidores, que já recebem ou que venham receber esse título "progressão salarial", fica estabelecido o limite máximo de 33% (trinta e três por cento) sobre o salário básico do respectivo cargo.

Art. 3º A Avaliação de Desempenho, será realizada anualmente e coincidente com o ano civil para os servidores e em estágio probatório.

§1º O período, objeto de avaliação, sempre será o ano civil imediatamente anterior ao que está sendo realizado o processo de avaliação.

§2º O processo de Avaliação de Desempenho será desencadeado na primeira quinzena do ano subsequente ao período avaliado.

§3º É considerado Estágio Probatório o período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual, o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

Art. 4º O processamento da avaliação será desencadeado através de sistema integrado à folha de pagamento do setor de Recursos Humanos.

Art. 5º Nas avaliações de desempenho dos servidores subordinados ao controle de jornada, em estágio probatório e efetivados, serão considerados os seguintes critérios objetivos:

I– Assiduidade: avaliará o comparecimento regular ao trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;

II– Sanção administrativa.

§1º Na Avaliação de Desempenho, será considerada a somatória dos pontos negativos acumulados no período de um ano, considerando faltas injustificadas e penalidades resultantes de processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:
I– Faltas injustificadas, de quatro ou mais, 30 pontos;
II– Penalidade disciplinar de advertência escrita, 15 pontos;
III– Penalidade disciplinar de suspensão, 30 pontos;

§2º Considerar-se-á insatisfatório o desempenho do servidor que obtiver trinta ou mais pontos negativos no total da avaliação no período de um ano.

Art. 6º Finda a avaliação de desempenho, tida como satisfatória, considerando exclusivamente os critérios objetivos estabelecidos neste artigo, a Secretaria de Administração emitirá relatório conclusivo à Comissão de Avaliação.

Art. 7º Terá direito à progressão salarial mencionada no parágrafo único do artigo 2º desta Lei Complementar, o servidor estável que obtiver o desempenho considerado "satisfatório" nas duas avaliações anuais imediatamente anteriores ao relatório conclusivo da Comissão de Avaliação.

Art. 8º Finda a terceira avaliação anual do servidor em estágio probatório, a Comissão de Avaliação emitirá parecer conclusivo pela aquisição de estabilidade do servidor ou emitirá relatório à Procuradoria para que esta opine sobre o processamento do caso apresentado como "insatisfatório".

Art. 9º No caso do processamento dos critérios objetivos resultar em desempenho insatisfatório, a Comissão de Avaliação, no prazo de 05 (cinco) dias, notificará o servidor para que este, querendo apresente impugnação.

Art. 10 Responderá a processo administrativo disciplinar, o servidor estável ou em estágio probatório que, somente em razão de faltas injustificadas, obter resultado avaliativo conclusivo "insatisfatório" em duas avaliações.

§1º Na hipótese deste artigo, a Comissão de Avaliação deverá apresentar relatório e documentos do procedimento de avaliação à Procuradoria do Município com cópia para Comissão de Sindicâncias.

§2º Constatada pela Procuradoria do Município a regularidade dos atos dos procedimentos de avaliação de desempenho na forma prevista nesta lei e, mediante parecer no Processo Administrativo Disciplinar favorável ao prosseguimento, a Comissão Processante encaminhará ao Prefeito a indicação de penalidade ou medida administrativa.

§3° Para aplicação de qualquer penalidade, deverá ser instaurada portaria, na qual se nomeará os membros da comissão processante. A penalidade poderá resultar na perda do cargo público, e a medida administrativa no encaminhamento para treinamento específico na área de atuação.

Art. 11 A Avaliação de Desempenho para ocupantes de cargos, previstos em lei como de atribuições incompatíveis ao controle de jornada, penderá de prévio relatório, à Comissão de Avaliação, da chefia imediata do servidor e, inclusive, serão aplicados os parágrafos do artigo 10, no que couber.

Art. 12 Os servidores pertencentes ao quadro de pessoal do poder Executivo Municipal que se encontrarem cedidos a outras entidades ou órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Avaliação sob os mesmos critérios previstos, ouvida a entidade ou órgão requisitante.

Art. 13 Qualquer pontuação negativa, bem como os resultados insatisfatórios obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Recursos Humanos em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta, a qualquer tempo, pelo servidor, por suas respectivas chefias ou pelos órgãos de controle.

§1° O responsável pelo Departamento de Recursos Humanos será o presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho dos servidores.

§2° Não poderá participar da Comissão de Avaliação cônjuge, convivente ou parente do servidor avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 14 A Comissão de Avaliação de Desempenho reunir-se-á na primeira quinzena dos anos subsequentes à aprovação desta lei para cumprir o processamento dos resultados das avaliações.

§1° O processamento da avaliação deverá ser concluído no prazo de 30 (trinta) dias, iniciando-se no dia 15 de janeiro e encerrando-se em 15 de fevereiro.

§2° O efetivo pagamento da progressão salarial, sendo bienal, deverá ser incluído na competência de fevereiro do respectivo da segunda avaliação.

§3° Na hipótese da folha de pagamento encontrar-se no limite prudencial de 51,30%, ou índice vigente, na forma dos artigos 21 a 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal, o pagamento de novas progressões ficará suspenso até que se adeque os percentuais.

Art. 15 As despesas decorrentes da aplicação da presente Lei Complementar, correrão por conta de verbas próprias consignadas no orçamento.

Art. 16 Revogam-se os artigos de 153 a 169 da Lei Complementar nº 085 de 12 de dezembro de 2007.

Art. 17 Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos, para efetividade de avaliação e desempenho, para 1º de janeiro de 2019.

Prefeitura do Município de Laranjal Paulista, 13 de dezembro de 2019.

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR
Prefeito Municipal

JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente,
Nobres Vereadores,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara, o incluso Projeto de Lei Complementar a regulamentar o novo procedimento de avaliação periódica de desempenho dos servidores do poder Executivo.

Este projeto busca, essencialmente, simplificar a forma de avaliação de desempenho dos servidores do Executivo deste Município, através de critério objetivos e não mais subjetivos.

É sabido que a lei nº 085/2007, no que se refere a avaliação de desempenho, traz critérios subjetivos de forma que se torna impraticável a avaliação nunca foi observada. Inegável que, se cumprida, teria gerado grave situação ante ao impacto em folha de pagamento.

Ocorre que, a não efetivação de avaliação de desempenho e, consequentemente, a frustação de progressão salarial, causam várias ações judiciais contra o Município.

O esforço da Procuradoria na defesa judicial do Município é contínuo, e muitas vezes em vão, pois, conforme se extrai de decisões dos tribunais, a solução é a alteração da lei.

Desse modo, a alteração legislativa é medida necessária e urgente, pois, novas regras porão fim ao descumprimento, permitindo que o Município se reorganize para dar cumprir ao plano de carreira.

Os novos critérios para avaliação são claros e objetivos, consistem basicamente, na assiduidade de servidor. O projeto, pretende inclusive, através de mecanismos internos, sanear os casos gravosos de condutas incompatíveis e em prejuízo da eficiência dos serviços púbicos.

A progressão salarial será bienal, no importe de 1,5% sobre o salário básico do servidor estável, embora com percentual pequeno, atualmente o servidor nada tem, ou seja, o projeto passa a fazer parte da solução, visa impedir novos processos judiciais e evitará, para as condenações judiciais existentes, novas inclusões em folha de pagamento, pois, para a avaliação meritória será considerado o período a partir de 1º de janeiro de 2019.

Ainda, prudentemente, o projeto adota o limite máximo de 33% a título de progressão salarial horizontal. Outrossim, o projeto possibilita a suspensão de

novas progressões caso a folha de pagamento atinja o limite prudencial de 51,30%, em conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal.

O presente Projeto de Lei Complementar segue estimativa contábil de impacto financeiro.

Nessas condições, evidenciadas as razões de interesse público que embasam a aprovação da iniciativa, contará ela, por certo, com o aval dessa Colenda Casa de Leis.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência meus protestos de apreço e consideração.

Prefeitura do Município de Laranjal Paulista, 13 de dezembro de 2019.

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR
Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE LARANJAL PAULISTA

ESTADO DE SÃO PAULO

2.019

	Total
Despesa com pessoal	42.127.000,00
Receita Corr. Líquida	87.970.000,00
% Despesa c/ pessoal	47,89

2.020 Revisão Geral 4,00%

	Total
Despesa com pessoal	43.812.080,00
IMPACTO ORÇAMENTÁRIO/FINANCEIRO	44.469.261,20
Total Despesa c/ pessoal	44.469.261,20
Receita Corr. Líquida	92.589.500,00
% Despesa c/ pessoal	48,03

Progressão Salarial 1,50%

2.021 Revisão Geral 3,75%

	Total
Despesa com pessoal	45.455.033,00
IMPACTO ORÇAMENTÁRIO/FINANCEIRO	46.136.858,50
Total Despesa c/ pessoal	46.136.858,50
Receita Corr. Líquida	94.605.500,00
% Despesa c/ pessoal	48,77

Progressão Salarial 1,50%

2.022 Revisão Geral 3,75%

	Total
Despesa com pessoal	47.159.596,74
IMPACTO ORÇAMENTÁRIO/FINANCEIRO	47.866.990,69
Total Despesa c/ pessoal	47.866.990,69
Receita Corr. Líquida	99.335.775,00
% Despesa c/ pessoal	48,19

Progressão Salarial 1,50%

PREFEITURA MUNICIPAL E. S. Paulo LARANJAL PAULISTA

Declaro para fins de cumprimento ao artigo 16, inciso I e II, e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal que as despesas oriundas deste projeto de lei complementar, tem adequação orçamentária-financeira com Lei orçamentária anual, e compatibilidade com os objetivos e metas do Plano Plurianual 2018/2021, e da Lei de Diretrizes Orçamentárias 2019.

Alcides de Moura Campos Junior
Prefeito Municipal

Laranjal Paulista, SP 14 de novembro de 2019.