

LEI MUNICIPAL N.º 1.556, DE 28 DE JUNHO DE 2007.

Dispõe sobre a metodologia e os procedimentos de Avaliação de Desempenho Individual dos servidores públicos em exercício na Secretaria de Educação de Indianópolis, e dá outras providências.

PREFEITO MUNICIPAL

Faço saber que a Câmara Municipal de Indianópolis, Estado de Minas Gerais, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei define a metodologia e os procedimentos a serem utilizados na Avaliação de Desempenho Individual dos servidores públicos em exercício na Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º A Avaliação de Desempenho Individual, de que trata esta Lei, será aplicada aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo.

§ 2º Não será submetido à Avaliação de Desempenho Individual, de que trata esta Lei, o servidor ocupante, exclusivamente, de cargo de provimento em comissão.

§ 3º O servidor efetivo que estiver exercendo cargo de provimento em comissão ou função gratificada será submetido à Avaliação de Desempenho Individual, observado o seguinte:

I - o servidor de que trata este artigo que obtiver em sua Avaliação de Desempenho Individual conceito de desempenho insatisfatório será exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função gratificada, devendo reassumir o exercício de seu cargo de provimento efetivo e não poderá ser nomeado ou designado para exercer qualquer cargo de provimento em comissão ou função gratificada nos órgãos entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, durante um período avaliatório e enquanto não obtiver conceito de desempenho "bom" ou "excelente" em seu cargo de provimento efetivo;

II - o conceito insatisfatório obtido em Avaliação de Desempenho Individual do servidor de que trata este artigo não será considerado para a aplicação da pena de demissão do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo e da dispensa do detentor de função pública.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho Individual tem como objetivo:

- I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;
- II - aferir o desempenho do servidor no exercício do cargo ocupado ou da função exercida;

III - identificar necessidades de capacitação do servidor;
IV - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
V - aprimorar o desempenho do servidor e do Sistema Municipal de Educação;
VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
VII- promover a adequação funcional do servidor;
VIII- contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades; e
IX - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Municipal, para a melhoria da prestação do serviço público e, em especial, da qualidade da educação escolar.

Art. 3º O resultado aferido na Avaliação de Desempenho Individual será utilizado como requisito necessário para concessão de progressão, na respectiva carreira, do servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Individual obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, devendo observar os seguintes critérios:

I - qualidade do trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
II - produtividade no trabalho - volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;
III - iniciativa - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
IV - presteza - disposição para agir prontamente no cumprimento das atividades de trabalho;
V - aproveitamento em programas de capacitação - aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;
VI - assiduidade - comparecimento regular e permanência no local de trabalho;
VII - pontualidade - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
VIII- administração do tempo e tempestividade - capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;
IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço - cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;
X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes; e
XI - 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. 5º A pontuação máxima que o servidor poderá obter na Avaliação de Desempenho Individual é de cem pontos, correspondentes ao somatório dos pontos distribuídos a cada critério da seguinte maneira:

I - qualidade do trabalho: 15 (quinze) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,5 (um vírgula cinco);

II - produtividade no trabalho: 15 (quinze) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,5 (um vírgula cinco);

III - iniciativa: 10 (dez) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,0 (um);

IV - presteza: 10 (dez) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,0 (um);

V - aproveitamento em programa de capacitação: 10 (dez) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,0 (um);

VI - assiduidade: 5 (cinco) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 0,5 (zero vírgula cinco);

VII- pontualidade: 5 (cinco) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 0,5 (zero vírgula cinco);

VIII- administração do tempo e tempestividade: 10 (dez) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,0 (um);

IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: 5 (cinco) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 0,5 (zero vírgula cinco);

X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: 10 (dez) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 1,0 (um);

XI - capacidade de trabalho em equipe: 5 (cinco) pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos descritores, multiplicada pelo peso 0,5 (zero vírgula cinco).

Art. 6º O registro do desempenho será efetuado, considerando as seguintes diretrizes:

I - cada critério é subdividido em descritores, valorizados em uma escala de 1 a 4 pontos;

II - os pontos de cada descritor são resultantes da média aritmética dos pontos dados por cada um dos membros da Comissão de Avaliação;

III - os pontos de cada critério são resultantes da soma dos pontos dos respectivos descritores multiplicada pelo peso estabelecido para o critério;

IV - a pontuação final da Avaliação de Desempenho Individual será resultante do somatório dos pontos obtidos pelo servidor em todos os critérios de avaliação;

V - não será permitido, em nenhum momento do processo, o arredondamento dos pontos obtidos.

Art. 7º Na Avaliação de Desempenho Individual serão adotados, de acordo com a pontuação obtida pelo servidor, os seguintes conceitos:

- I - excelente - igual ou superior a noventa pontos;
- II - bom - igual ou superior a sessenta pontos e inferior a noventa pontos;
- III - regular - igual ou superior a cinquenta pontos e inferior a sessenta pontos; ou
- IV - insatisfatório - inferior a cinquenta pontos.

Parágrafo único. Os conceitos constantes dos incisos I e II são considerados satisfatórios para fins de desenvolvimento na respectiva carreira do servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo.

Art. 8º Caberá ao Secretário Municipal de Educação instituir em cada período avaliatório, as seguintes comissões:

- I - Comissão de Avaliação por escola; e
- II - Comissão Geral de Recursos.

§ 1º O servidor não poderá ser, ao mesmo tempo, membro da Comissão de Avaliação e da Comissão de Recursos.

§ 2º São requisitos necessários ao servidor integrante das Comissões de Avaliação ou de Recursos:

- I - ser efetivo;
- II - possuir conduta profissional ilibada e bom relacionamento interpessoal;
- III - não ter sido punido, nos últimos cinco anos, nos termos da legislação estatutária vigente.

§ 3º Os trabalhos das Comissões serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

§ 4º O membro de Comissão de Avaliação e de Recursos que não cumprir os prazos estabelecidos nesta Lei, ou atuar irregular ou ilegalmente em suas atribuições, poderá sofrer penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes.

Art. 9º A Comissão de Avaliação, composta por três servidores efetivos, terá dentre seus membros:

- I - obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado, que a presidirá;
- II - dois membros eleitos pelos servidores.

Art. 10. A Comissão de Recursos, composta por três servidores, terá entre seus membros:

- I - dois membros eleitos pelos servidores das escolas municipais;

II - um indicado pelo Secretário Municipal de Educação.

Parágrafo único. A Comissão de Recursos deverá possuir três membros cujo nível de escolaridade exigido para o nível da carreira em que estiverem posicionados seja igual ou superior ao exigido para o nível da carreira em que o servidor avaliado está posicionado, sendo que todos deverão contar com, no mínimo, três anos de exercício em cargo efetivo no Município.

Art. 11. O Processo de Avaliação de Desempenho Individual terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado ou função pública exercida pelo servidor.

Art. 12. O processo de Avaliação de Desempenho Individual poderá ser acompanhado, mediante solicitação do servidor avaliado, por:

I - um representante da Câmara Municipal, indicado entre os servidores do quadro de pessoal ocupante de cargo de provimento efetivo;

II - um representante dos servidores do quadro de pessoal do magistério ou, se possível, por servidor membro de associação a qual o servidor avaliado seja filiado, legalmente constituída há pelo menos um ano, para representar integrantes de uma mesma carreira ou servidores do mesmo órgão ou entidade.

Parágrafo único. No caso do não-comparecimento do representante do sindicato ou da associação, os trabalhos deverão prosseguir sem sua presença, de acordo com o prazo estabelecido.

Art. 13. O resultado constante do Termo Final de Avaliação deverá ser informado, pela Comissão de Avaliação, ao servidor avaliado, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único. Após a notificação do servidor, o Termo Final de Avaliação deverá ser encaminhado à autoridade homologadora, por meio da relação dos resultados da Avaliação de Desempenho Individual, para homologação, preparação e publicação do ato.

Art. 14. A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior ao chefe imediato do servidor, no prazo de máximo de 10 (dez) dias, e terá como instância de homologação máxima o Secretário Municipal de Educação.

Art. 15. Do resultado da Avaliação de Desempenho Individual caberá pedido de reconsideração à autoridade homologadora, no prazo máximo de dez dias, contados a partir da notificação do servidor do ato de homologação.

§ 1º Caberá à autoridade homologadora julgar o pedido de reconsideração no prazo máximo de dez dias, contados da data de seu recebimento.

§ 2º Para fins de análise do pedido de reconsideração, a autoridade homologadora utilizará os elementos e as provas constantes do processo de avaliação, bem como o parecer a ser elaborado pela Comissão de Avaliação.

Art. 16. Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de dez dias contados da notificação desta decisão, recurso hierárquico com efeito suspensivo, em caso de irregularidade ou ilegalidade do processo de avaliação, à Comissão de Recursos, que decidirá no prazo máximo de vinte dias e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 17. O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico deverão ser analisados e julgados imparcialmente e somente poderão ser interpostos pelo servidor avaliado uma única vez em cada período avaliatório.

Art. 18. É direito do servidor avaliado:

- I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação de Desempenho Individual;
- II - ser notificado do início do seu período avaliatório pela chefia imediata;
- III - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;
- IV - manifestar-se, em formulário próprio, sobre as condições de trabalho que lhe são oferecidas;
- V - solicitar o acompanhamento do seu processo de avaliação, no momento da entrevista de avaliação e do registro do desempenho do servidor no Termo Final de Avaliação, por um representante da Câmara Municipal ou de associação, se julgar necessário;
- VI - ser entrevistado pela Comissão de Avaliação antes do registro do seu desempenho no Termo Final de Avaliação;
- VII - ser notificado do resultado de cada uma de suas avaliações e, quando for o caso, das demais decisões relativas ao pedido de reconsideração, ao recurso hierárquico e ao ato de demissão e dispensa;
- VIII - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho Individual;
- IX - interpor pedido de reconsideração à autoridade que homologou sua avaliação;
- X - recorrer do resultado do pedido de reconsideração, mediante recurso hierárquico;
- XI - ter consideradas e atendidas as necessidades de capacitação e treinamento, quando do desempenho insatisfatório, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;
- XII - ter consideradas e priorizadas as necessidades de capacitação e treinamento, quando do desempenho regular, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades.

Art. 19. Caberá pena de demissão ao detentor de cargo de provimento efetivo ou dispensa da função pública ao servidor que receber na Avaliação de Desempenho Individual:

- I - dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;
- II - três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em cinco avaliações consecutivas; ou
- III - quatro conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em dez avaliações consecutivas.

Art. 20. Antes da aplicação da pena de demissão ou da dispensa, o Secretário Municipal de Educação determinará a instauração do processo administrativo por comissão instituída nos termos das normas estatutárias vigentes, para efetuar a apuração.

Art. 21. Os anexos constantes desta Lei passam a fazer parte integrante desta e elencam os critérios da avaliação de desempenho funcional, nos termos desta Lei.

Art. 22. Os casos omissos serão decididos, em conjunto, pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 23. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Indianópolis-MG, 28 de junho de 2007.

RENES JOSÉ BORGES PEREIRA
Prefeito Municipal