



Prefeitura Municipal de Guararema
Estado de São Paulo



EDITAL N° 03
DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013

Disciplina o procedimento da Avaliação Anual de Desempenho do servidor público da Prefeitura Municipal de Guararema e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA APROVA
E EU PROMULGO A SEGUINTE LEI COMPLEMENTAR:

LEI COMPLEMENTAR N° 2912
De 22 de Fevereiro de 2013

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1° Esta Lei Complementar disciplina o procedimento da Avaliação Anual de Desempenho com fundamento no artigo 41, §1º, III, da Constituição Federal e na Lei Municipal vigente de estrutura de empregos, salários e carreiras da Prefeitura Municipal de Guararema.

Art.2° As disposições desta Lei Complementar aplicam-se aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Guararema.

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art.3° A Avaliação Anual de Desempenho é o instrumento de gestão por meio do qual a Prefeitura Municipal de Guararema auferirá o desempenho individual do servidor municipal, bem como sua contribuição para o alcance dos resultados dos planos e programas municipais.

Art.4° Para a criação dos programas de Avaliação Anual de Desempenho, a Prefeitura Municipal de Guararema deverá utilizar-se dos objetivos e metas de cada Secretaria, bem como das atribuições definidas para cada servidor municipal.

Art.5° Participarão do processo de Avaliação Anual de Desempenho de cada servidor municipal, além dele próprio, seu chefe imediato e a Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§1° A Auto avaliação não é obrigatória, ficando a critério do servidor municipal a sua realização.



Prefeitura Municipal de Guararema

Estado de São Paulo



§2º O servidor municipal será avaliado na função que estiver exercendo no momento da Avaliação Anual de Desempenho.

§3º Nos casos em que o servidor municipal tiver alteração de função e/ou local de trabalho, imediatamente será realizada uma avaliação de desempenho pelo chefe imediato anterior, devendo esta ser arquivada no prontuário do servidor, para futura apreciação pela Comissão de Desenvolvimento Funcional no momento da Avaliação Anual de Desempenho.

Art. 6º A Avaliação Anual de Desempenho deverá orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, servindo de base para as políticas de progressões e promoções nas carreiras, designações para funções de confiança, capacitação e treinamento e processos de exoneração por insuficiência de desempenho.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 7º A Comissão de Desenvolvimento Funcional será responsável pelo processo de Avaliação Anual de Desempenho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Guararema.

Art. 8º A Comissão tratada neste capítulo será composta por 5(cinco) membros designados pelo Chefe do Poder Executivo, assim distribuídos:

I - O Secretário Municipal de Administração e Finanças, que a presidirá;

II - O responsável pela Gerência de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Guararema;

III - 1(um) representante da Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos;

IV - 2(dois) representantes escolhidos pelo Prefeito.

§1º Havendo necessidade de indicação de suplentes para a formação desta Comissão, o Prefeito deverá solicitar ao respectivo órgão a indicação do mesmo, para sua apreciação.

§2º Tratando-se de questões afetas ao desenvolvimento funcional ou avaliação de desempenho dos professores, os representantes do Prefeito, mencionados no inciso IV, serão 2(dois) professores.



Prefeitura Municipal de Guararema

Estado de São Paulo



CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS DE JULGAMENTO E CONCEITOS DE AVALIAÇÃO

Art. 9º O servidor municipal submeter-se-á à Avaliação Anual de Desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

Art. 10 O órgão ou a entidade dará conhecimento prévio a seus servidores municipais dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a Avaliação Anual de Desempenho de que trata esta Lei Complementar.

Art. 11 A Avaliação Anual de Desempenho de que trata esta Lei Complementar será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

- I - Criatividade;
- II - Iniciativa;
- III - Disciplina;
- IV - Assiduidade;
- V - Aptidão e dedicação ao serviço;
- VI - Flexibilidade;
- VII - Preparo profissional;
- VIII - Relações interpessoais;
- IX - Responsabilidade;
- X - Integridade;
- XI - Planejamento;
- XII - Pontualidade;
- XIII - Controle Emocional.

Art. 12 Os pontos da Avaliação Anual de Desempenho serão assim distribuídos:

- I - Superou o esperado - 3(três) pontos;
- II - Atingiu o esperado - 2(dois) pontos;
- III - Atingiu parcialmente o esperado - 1(um) ponto;



Prefeitura Municipal de Guararema

Estado de São Paulo



IV - Não atingiu o esperado - 0(zero) ponto.

Art.13 A Avaliação Anual de Desempenho do chefe imediato deverá considerar, entre outros elementos, o prontuário do servidor.

Art.14 A Avaliação Anual de Desempenho da Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá considerar a Auto avaliação do servidor, quando esta existir, a Avaliação Anual de Desempenho do chefe imediato, bem como o prontuário do servidor municipal, o livro de ocorrências e averiguações eventualmente necessárias.

§1º Na Avaliação Anual de Desempenho da Comissão de Desenvolvimento Funcional será definida a nota final do servidor.

§2º É assegurado ao servidor municipal o acesso às avaliações realizadas pelo chefe imediato e pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, mediante requerimento a ser protocolado no Setor de Arquivo e Protocolo da Prefeitura.

Art.15 A Avaliação Anual de Desempenho dos servidores municipais compreenderá os seguintes conceitos: Ótimo, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente.

Parágrafo único. O servidor municipal terá o seu conceito, após a somatória da pontuação atingida, em conformidade com o total obtido, a saber:

I - de 35 a 39 pontos - Ótimo;

II - de 30 a 34 pontos - Muito Bom;

III - de 21 a 29 pontos - Bom;

IV - de 11 a 20 pontos - Regular;

V - até 10 pontos - Insuficiente.

Art.16 Para os servidores Commissionados, a critério da Prefeitura Municipal de Guararema, poderá ser realizada Análise de Desempenho, com vistas a assegurar a eficiência do serviço público.

CAPÍTULO V

DO PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO

Art.17 A Avaliação Anual de Desempenho que tiver por resultado o conceito insuficiente será submetida à Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho, composta por 3(três) membros, sendo pelo menos 2(dois) deles servidores municipais de carreira, todos



Prefeitura Municipal de Guararema

Estado de São Paulo



designados pelo Prefeito, que indicará, dentre eles, o seu Presidente.

§1º O Presidente designará como Secretário um dos membros da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho.

§2º Não poderá participar da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho o cônjuge, o companheiro ou o parente do servidor, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau.

Art.18 O procedimento de Análise de Insuficiência de Desempenho, referente ao servidor municipal que esteja afastado do exercício de suas atividades, ficará suspenso até o retorno do mesmo.

Art.19 O prazo para a conclusão do procedimento de Análise de Insuficiência de Desempenho não excederá 60(sessenta) dias, contados da data da publicação da Portaria que nomear a Comissão prevista no artigo 17, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem, por requerimento da Comissão e com autorização do Prefeito.

Parágrafo único. As reuniões da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho serão registradas em atas, que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Art.20 A instrução do procedimento obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao servidor municipal ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art.21 O servidor^o municipal será citado para apresentar defesa, no prazo de 10(dez) dias, podendo arrolar testemunhas, produzir provas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§1º Ao servidor municipal é assegurado o direito de ter vista do procedimento, desde o início, podendo, a todo o tempo, fazer-se acompanhar por advogado.

§2º O Presidente da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§3º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

Art.22 O servidor municipal poderá arrolar até 3(três) testemunhas.



Prefeitura Municipal de Guararema

Estado de São Paulo



§1º A Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho poderá, a seu exclusivo critério, arrolar outras testemunhas que entenda pertinentes.

§2º Se a testemunha for indicada pelo servidor municipal, deverá por ele ser conduzida a depor, na data determinada pela Comissão, sob pena de preclusão.

Art.23 O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito, salvo pequenas anotações.

§1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

§3º A fim de assegurar o princípio do contraditório, os depoimentos serão prestados na ordem seguinte:

I - testemunhas da Comissão;

II - testemunhas do servidor municipal;

III - servidor municipal.

Art.24 Considerar-se-á revel o servidor municipal que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal, ou deixar de comparecer ao interrogatório.

Parágrafo único. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo.

Art.25 Apreciada toda a documentação acostada aos autos, a Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

Parágrafo único. O relatório será sempre conclusivo quanto à exoneração ou não do servidor municipal.

Art.26 O procedimento de Análise de Insuficiência de Desempenho, com o relatório da Comissão, será remetido ao julgamento do Prefeito.

Parágrafo único. O Prefeito acolherá ou não o relatório da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho, cuja decisão será publicada em Portaria.



Prefeitura Municipal de Guararema

Estado de São Paulo



Art.27 Caso não seja aplicável a exoneração do servidor municipal, deverá este ser submetido à capacitação e/ou treinamento indicados prazo pela Secretaria Municipal à qual estiver vinculado, visando à melhoria de seu desempenho.

§1º A Secretaria Municipal será responsável por indicar a capacitação e/ou o treinamento interno ou externo, bem como por proporcionar os meios para que o servidor municipal possa realizá-los.

§2º As indicações de capacitação e/ou de treinamento, bem como a comprovação da realização dos mesmos serão encaminhados à Gerência de Recursos Humanos, a fim de serem arquivados no prontuário do servidor municipal.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.28 A capacitação e/ou treinamento disposto no artigo 27 também se aplicam ao servidor municipal avaliado com conceito regular.

Art.29 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.

Parágrafo único. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente no Paço Municipal, ou se este for encerrado antes da hora normal.


Art.30 Os formulários de Avaliação Anual de Desempenho e/ou Análise de Desempenho serão estabelecidos por Portaria.

Art.31 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAREMA, 22 DE FEVEREIRO DE 2013.


MARCIO LUIZ ALVINO DE SOUZA
PREFEITO MUNICIPAL

Registrado na Secretaria Municipal de Administração e Finanças e publicado na Portaria Municipal na mesma data.


CLARA ASSUMPÇÃO EROLÉS FREIRE NUNES
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS