

**LEI COMPLEMENTAR Nº 74, DE 13 DE MARÇO DE 2014.**

**(DISPÕE SOBRE O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE ITAPEVI E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.)**

**JACI TADEU DA SILVA**, Prefeito do Município de Itapevi/SP, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

**FAZ SABER** - que a **CÂMARA MUNICIPAL DE ITAPEVI** aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

**Art. 1º** - Esta Lei dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Públicos da Administração Direta e Indireta do município de Itapevi e dá outras providências correlatas.

**Art. 2º** - O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional proporciona a aferição do desempenho do servidor municipal no exercício do seu cargo ou emprego, no seu ambiente de trabalho, durante um determinado período de tempo, mediante a observação e mensuração de fatores objetivos e de desempenho.

**§ 1º** - A Avaliação de Desempenho é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstrada no trabalho, através da avaliação de fatores objetivos e de fatores de desempenho.

**§ 2º** - Observando as disposições constitucionais vigentes, o servidor em estágio probatório poderá ser removido, transferido, cedido, tendo a contagem do período suspensa.

**§ 3º** - O servidor designado para função de confiança, será avaliado na função em que estiver a época, sendo esta avaliação, válida para os efeitos de evolução funcional do cargo efetivo de carreira, quando as atividades estiverem relacionadas com as atribuições próprias do cargo de origem, não suspendendo assim, o período de estágio probatório.

**§ 4º** - O servidor readaptado será avaliado com base nas funções desempenhadas do cargo objeto de readaptação, que estiver à época, sendo esta avaliação, válida para todos os efeitos.

**Art. 3º** - O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, gerido pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, se caracterizará como processo pedagógico, participativo e integrador, bem como, suas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento, dos servidores públicos municipais.

**Art. 4º** - São objetivos do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, sem prejuízos de outros que por ventura venham a ser instituídos por lei:

**I** - Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor em estágio probatório;

**II** - Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor, após o estágio probatório, visando manter a qualidade dos serviços públicos;

**III** - Subsidiar o planejamento institucional do município, visando aprimorar metas, objetivos e o desenvolvimento organizacional;

**IV** - Fornecer elementos para a avaliação da política de recursos humanos e subsidiar os programas de melhoria do desempenho das chefias mediatas e imediatas;

**V** - Identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;

**VI** - Fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

**VII** - Desenvolver a cultura e os princípios de autodesenvolvimento dos servidores públicos municipais;

**Art. 5º** - O Processo de Avaliação de Desempenho, realizado através de instrumentos próprios, terá como objetivos específicos:

**I** - Detectar a aptidão do servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade do trabalho e dos serviços prestados;

**II** - Identificar a capacidade e o potencial de trabalho dos servidores, visando melhor aproveitá-los no conjunto de atividades a serem desenvolvidas;

**III** - Identificar necessidades e aspirações de aperfeiçoamento e capacitações dos servidores públicos municipais;

**IV** - Estimular o desenvolvimento profissional dos servidores públicos municipais;

**V** - Identificar problemas relativos às condições de trabalho;

**VI** - Fornecer subsídios para o planejamento de formação continuada do servidor, bem como, ao planejamento estratégico;

**VII** - Gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a política e a gestão de recursos humanos;

**Art. 6º** - O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional será aplicado:

**I** - No estágio probatório;

**II** - Para efeito de evolução do servidor na carreira;

**III** - Para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

**Art. 7º** - O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional ocorrerá anualmente, observados os períodos de julho de um período a junho do próximo período e abrangerá todos os servidores públicos municipais, com exceção daqueles, ocupantes, exclusivamente, de cargos em comissão de primeiro escalão, incluindo-se aqui os Secretários Municipais e os contratados por prazo determinado.

**Art. 8º** - Durante o período de estágio probatório, o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, será especial, visando à concessão de estabilidade ao servidor público municipal, nos termos da legislação vigente.

**§ 1º** - Caberá aos órgãos de gestão e controle de pessoal, a elaboração de um processo de avaliação de desempenho, visando cumprir a disposições estabelecidas nesta Lei Complementar.

**§ 2º** - Durante o período de estágio probatório ocorrerão no mínimo 03(três) avaliações, sendo que a última obrigatoriamente ocorrerá no 30º (trigésimo) mês.

**§ 3º** - A administração municipal poderá valer-se de novas avaliações e novos prazos para sua aplicação.

**§ 4º** - Ao término das avaliações especiais, as demais ocorrerão observando as disposições desta Lei Complementar.

**Art. 9º** - Nos termos do disposto pelo artigo segundo, desta Lei Complementar, cada fator terá seu padrão, para efeito de comparação e mensuração do desempenho, sendo atribuídos pontos, que somados, identificarão a posição do servidor na avaliação.

**Art. 10** - Na avaliação dos fatores objetivos, o padrão atribuído a cada servidor será de 200 pontos, sendo descontado deste total o número de pontos, conforme a quantidade de ocorrências, correspondentes aos apontamentos nos registros funcionais do servidor público no período de avaliação, relativos aos seguintes fatores:

**I - Pontualidade;**

**II - Assiduidade;**

**III - Disciplina;**

**Parágrafo único** - A pontuação final, para os fatores objetivos, do servidor, será o resultado da soma das ocorrências subtraído do total instituído pelo artigo 10, desprezando-se os resultados inferiores à zero, porém, sendo estes, base de informações para a aplicação dos fatores de desempenho.

**Art. 11** - A avaliação dos fatores de desempenho, mediante a aplicação de questionários e atribuição pelo avaliador de pontos que variam de 01 a 05 em resposta às questões dirigidas, que visa medir, em determinado período de tempo, a conduta e o grau de comprometimento do servidor no exercício do Cargo.

**§ 1º** - Na avaliação dos fatores de desempenho, os pontos atribuídos para cada um dos fatores, serão multiplicados pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá a 100, conforme segue:

**I - Aptidão;**

**II - Dedicção ao serviço;**

### **III - Idoneidade Moral;**

**§ 2º** - O mínimo de pontos atribuídos para os fatores de desempenho não será inferior a 100 e o máximo não será superior a 500.

**Art. 12** - Será garantido ao servidor, um bônus a ser somado ao resultado final da avaliação para efeito de sua classificação, vedada sua reaplicação, observando-se:

**a)** 5 (cinco) pontos pela participação em cursos de capacitação profissional ou de atualização, oficinas, palestras, conferências, encontros, fóruns, simpósios de no mínimo 8(oito) horas, desde que, vinculados à área de atribuição do cargo e emprego efetivo, até o limite de 20(vinte) pontos;

**b)** 25 (vinte e cinco) pontos pela participação em comissões, conselhos e juntas, desde que a frequência seja superior a 85%(oitenta e cinco por cento)

**Art. 13** - A soma das pontuações referentes aos fatores objetivos e de desempenho, acrescidos do bônus pela participação em cursos, resultará no resultado final da avaliação de desempenho e o conceito final atribuído ao servidor.

**Art. 14** - Para o acompanhamento do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores públicos municipais, deverá ser instituída a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional.

**§ 1º** - Compete a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional:

**I** - Acompanhar os processos de avaliação de desempenho funcional, juntamente com o órgão responsável pela gestão e controle de pessoal;

**II** - Prestar informações sempre que solicitada acerca dos procedimentos e da legislação vigente;

**III** - Proceder levantamentos necessários para a realização dos processos de avaliação de desempenho funcional, visando atender recursos acerca dos fatores objetivos;

**IV** - Emitir pareceres acerca da pontuação dos servidores públicos municipais, sempre que solicitados, observando-se a legislação vigente;

**V** - Corroborar, juntamente com o órgão responsável e com a gestão e o controle de pessoal, a classificação dos servidores públicos municipais, no Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional;

**VI** - Atuar como órgão fiscalizador do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

**§ 2º** - Sua formação será por servidores estáveis, com graduação de nível superior, escolhidos dentre as Secretarias Municipais.

**Art. 15** - Como instância superior do Sistema de Avaliação de Avaliação de Desempenho Funcional, dos servidores públicos municipais, deverá ser instituída a Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional.

**§ 1º** - Os servidores que comporão a Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional deverão, obrigatoriamente, possuir formação de nível universitário, escolhidos dentre as Secretarias Municipais.

**§ 2º** - A Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional compete:

**I** - Analisar os pedidos de reconsideração acerca do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, findados;

**II** - Analisar e emitir pareceres acerca de recursos sobre o Sistema e o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, sempre que necessário;

**III** - Julgar os recursos impetrados, procedendo aos levantamentos necessários, sobre os quais não caberão novo recurso ou reconsideração;

**IV** - Instaurar processos administrativos sempre que julgar necessário, visando atender o disposto no inciso anterior;

**V** - Atuar como órgão superior de fiscalização do Sistema e do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

**Art. 16** - Observada a legislação vigente será exonerado o servidor público em estágio probatório a quem for atribuído, dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório, ou intercalados, entre insatisfatório e regular, nas últimas três avaliações.

**§ 1º** - Após o período de estágio probatório poderá ser exonerado o servidor que incorrer na regra disposta pelo caput deste artigo.

**§ 2º** - O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo solicitar reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de dez dias úteis, cujo pedido será decidido em igual prazo.

**§ 3º** - Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico voluntário, no prazo de dez dias úteis, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

**§ 4º** - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e a prova dos fatos descritos na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em prontuário funcional ou base de dados individual.

**§ 5º** - Fica assegurado ao servidor de que trata este artigo o direito ao contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal.

**Art. 17** - O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional será coordenado pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, fiscalizado pelos órgãos ora instituídos.

**§ 1º** - Caberá aos órgãos mencionados no caput, acompanhar o Processo de Avaliação do Desempenho Funcional dos servidores públicos municipais, zelando pela lisura, impessoalidade, transparência e publicidade dos atos.

**§ 2º** - Os órgãos responsáveis e de fiscalização terão 15(quinze) dias para analisar tais pedidos ou recursos, podendo o mesmo ser prorrogado por igual período, caso haja necessidade de instauração de processos administrativo disciplinar.

**§ 3º** - Para os efeitos do disposto neste capítulo, o município, quando não dispuser de serviços próprios, tampouco de profissional específico, contratará por licitação os serviços técnicos especializados para avaliação dos fatores de desempenho, levando-se em consideração a auto-avaliação e a avaliação da Chefia imediata.

**§ 4º** - Ato próprio disporá sobre a forma de aplicação e desenvolvimento do sistema de avaliação de desempenho, informando os envolvidos, as formas de cálculos dos pontos obtidos, prazos e demais informações inerentes a tal procedimento.

**Art. 18** - As despesas decorrentes com a aplicação desta Lei Complementar correrão por conta de dotação orçamentária própria, suplementada se necessário.

**Art. 19** - Fica o Poder executivo autorizado a proceder às alterações decorrentes da implantação desta Lei, especialmente no que se refere aos critérios previstos no anexo de metas fiscais, constantes da Lei Municipal número 2.184 de 14 de Junho de 2013 que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para o exercício de 2014.

**Parágrafo único** - Na elaboração do orçamento, inclusive para os exercícios subseqüentes, o Poder Executivo, adotará as medidas necessárias ao atendimento do disposto no artigo 14, da Lei Complementar Nacional N° 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal.

**Art. 20** - Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Prefeitura do Município de Itapevi, 13 de março de 2014.

**JACI TADEU DA SILVA**  
**PREFEITO**

Publicado, no Diário Oficial do Município de Itapevi, afixado no lugar de costume e registrado em livro próprio, na Prefeitura do Município de Itapevi, aos 13 de março de 2014.

**ISRAEL RODRIGUES MARQUES**  
**SECRETÁRIO DE GOVERNO**