

Lei complementar nº 710/2007

Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências.

Art. 1º - O servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo e o detentor de função pública, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, serão submetidos, anualmente, a avaliação de desempenho individual.

Art. 2º - A avaliação de desempenho a que se refere o art. 1º obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, observados os seguintes critérios:

- I - qualidade do trabalho;
- II - produtividade no trabalho;
- III - iniciativa;
- IV - presteza;
- V - aproveitamento em programa de capacitação;
- VI - assiduidade;
- VII - pontualidade;

VIII - administração do tempo e tempestividade;

IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço;

X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos;

XI - capacidade de trabalho em equipe.

§ 1º - A aplicação dos critérios a que se refere o caput deste artigo e os sistemas de avaliação serão estabelecidos em regulamento onde:

I – Os pontos atribuídos seguirão a seguinte escala:

- a) 1, 2, 3 e 4 ruim;
- b) 5 e 6 regular;
- c) 7 e 8 bom e;
- d) 9 e 10 excelente.

II – Do peso dos critérios seguindo a seguinte escala:

- a) I – qualidade no trabalho, peso 1,5;
- b) II – produtividade no trabalho, peso 2,0;
- c) III – iniciativa, peso 0,75;
- d) IV – presteza, peso 0,25;
- e) V – aproveitamento em programa de capacitação, peso 2,0;
- f) VI – assiduidade, peso 0,5;
- g) VII – pontualidade, peso 0,5;
- h) VIII – administração do tempo e tempestividade, peso 0,5;

- i) IX – uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço, peso 0,5;
- j) X – aproveitamento dos recursos e racionalização de processos, peso 0,5 e;
- k) XI – capacidade de trabalho em equipe, peso 1,0.

III – do resultado do total de pontos por critério no calculo Pontos Atribuídos (PA), multiplicados pelo Peso (P) igual ao percentual do Total de Pontos por Critério (TPC).

$$PA \times P = TPC$$

§ 2º - Do total de pontos da avaliação, no mínimo 60% (sessenta por cento) serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos nos incisos I a V do caput.

§ 3º - Na avaliação de desempenho de que trata este artigo, serão adotados os seguintes conceitos:

I - excelente - igual ou superior a 90% (noventa por cento) da pontuação máxima;

II - bom - igual ou superior a 70% (setenta por cento) e inferior a 90% (noventa por cento) da pontuação máxima;

III - regular - igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima;

IV - insatisfatório - inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima.

§ 4º - O órgão ou entidade dará ao servidor conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho de que trata esta Lei .

Art. 3º - A avaliação anual de desempenho a que se refere o art. 2º será realizada por comissão de avaliação composta por, no mínimo, três e, no máximo, cinco servidores de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, dos quais pelo menos dois tenham, no mínimo, três anos de exercício em cargo efetivo no órgão ou entidade a que esteja vinculado o servidor avaliado.

§ 1º - A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior ao chefe imediato do servidor e terá como instância de homologação máxima os Secretários ou a autoridade a eles equivalente nos órgãos e entidades, dela dando-se ciência ao interessado.

§ 2º - Na hipótese de avaliação de desempenho de servidor que desenvolve atividade exclusiva (Secretário), a comissão de avaliação a que se refere o caput deste artigo será composta exclusivamente por servidores da mesma carreira ou categoria funcional do servidor avaliado.

§ 3º - O conceito da avaliação anual será baseado exclusivamente na aferição dos critérios previstos nesta Lei, sendo obrigatória a indicação, no termo final de avaliação, dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção, bem como a anexação do relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

Art. 4º - É assegurado ao servidor ou detentor de função pública o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 1º - Durante o processo de avaliação de desempenho, o servidor poderá manifestar-se, por escrito, sobre as condições de trabalho oferecidas pelo órgão ou entidade (Anexo), as quais deverão ser levados em consideração pela Comissão, para atribuição do conceito.

§ 2º - O processo de avaliação de desempenho poderá ser acompanhado por representante dos servidores, na forma de regulamento.

§ 3º - Mediante solicitação do servidor, o sindicato poderá indicar um representante, para acompanhar o processo de avaliação.

§ 4º - Caso não haja indicação do representante a que se refere o § 3 deste artigo ou na impossibilidade de seu comparecimento, a avaliação será realizada sem a sua presença.

§ 5º - O servidor ou detentor de função pública será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, cabendo pedido de reconsideração, no prazo máximo de dez dias, à autoridade que tiver homologado a avaliação, a qual decidirá em igual prazo.

§ 6º - Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração, caberá, no prazo de dez dias, recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do órgão ou entidade em que o servidor ou detentor de função pública estiver lotado, a qual será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 5º - Serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor ou detentor de função pública a qualquer tempo:

I - os conceitos anuais atribuídos ao servidor ou detentor de função pública;



II - os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados;

III - a indicação dos elementos de convicção e das provas dos fatos relatados na avaliação;

IV - os recursos interpostos;

V - as metodologias e os critérios utilizados na avaliação.

Art. 6º - Quando concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do servidor efetivo ou de detentor de função pública, o termo de avaliação anual incluirá o relato das deficiências identificadas e a indicação das medidas de correção necessárias.

§ 1º - Serão consideradas e atendidas as necessidades de capacitação e treinamento do servidor ou detentor de função pública cujo desempenho tenha sido considerado insatisfatório.

§ 2º - Serão consideradas e priorizadas as necessidades de capacitação e treinamento do servidor ou detentor de função pública cujo desempenho tenha sido considerado regular.

Art. 7º - O órgão ou a entidade da Administração Pública que disponha de capacidade operacional poderá adotar a periodicidade trimestral para a avaliação de desempenho, salvo para fins de perda de cargo público ou função pública.

Art. 8º - A pena de demissão será aplicada ao servidor que:

I - acumular, ilegalmente, cargos, funções ou cargos com funções;

II - incorrer em abandono de cargo ou função pública pelo não comparecimento ao serviço sem causa justificada por mais de trinta dias consecutivos ou mais de noventa dias não consecutivos em um ano;

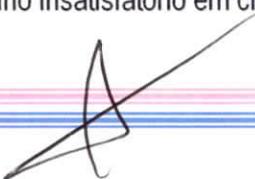
III - aplicar indevidamente dinheiros públicos;

IV - exercer a advocacia administrativa;

V - receber em avaliação periódica de desempenho:

a) dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;

b) três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em cinco avaliações consecutivas; ou



c) quatro conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em dez avaliações consecutivas.

Parágrafo único. Receberá conceito de desempenho insatisfatório o servidor cuja avaliação total, considerados todos os critérios de julgamento aplicáveis em cada caso, seja inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida.

Art. 9º - A autoridade responsável pela homologação da avaliação de desempenho verificará o resultado das avaliações anteriores para fins do disposto no art. 8º, e informará à autoridade responsável pela demissão do servidor a atribuição do segundo conceito de desempenho insatisfatório sucessivo, do terceiro interpolado em cinco avaliações consecutivas ou do quarto interpolado em dez avaliações consecutivas.

Art. 10 - O servidor somente será demitido por desempenho insatisfatório após processo administrativo, em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 11 - Compete à autoridade máxima do órgão ou entidade a demissão de que trata esta Lei, cabendo recurso com efeito suspensivo, no prazo de quinze dias, que decidirá em trinta dias e que será, nesta matéria, a última instância recursal em via administrativa.

§ 1º - Na hipótese de o processo administrativo decidir pela perda do cargo de servidor, o servidor será notificado da decisão antes da publicação do ato de demissão, sendo-lhe assegurado o direito de requerer reconsideração com efeito suspensivo, no prazo máximo de quinze dias, à autoridade responsável pela demissão, que decidirá em igual prazo.

§ 2º - Contra a decisão de que trata o § 1º deste artigo, poderá ser interposto, no prazo de trinta dias, recurso com efeito suspensivo ao CAP, que decidirá em igual prazo e que será, nesta matéria, a última instância recursal em via administrativa.

§ 3º - Para fins do disposto neste artigo, o presidente da Comissão de Avaliação Permanente – CAP, somente votará em caso de empate.

Art. 12 - O ato de demissão será publicado, de forma resumida, em órgão oficial, com menção ao cargo ou função, ao número de matrícula e à lotação do servidor ou detentor de função pública.

Art. 13 - Esta Lei Complementar será regulamentada, por decreto, no prazo de 90 dias contados da data de sua publicação.

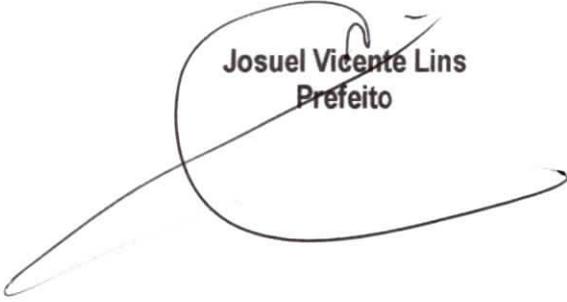
Art. 14 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.





Art. 15 – Revogam-se as disposições em contrário.

Prefeitura de Pombos ,28 de dezembro de 2007.


Josuel Vicente Lins
Prefeito