



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

-PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 04/98-P.M.-

*PROTOCOLADO
PROCESO N° 228/98
CM-PALMITAL 19/10/98
Ass. Celso Henrique Ramos
Ass. da SECRETARIA*

INSTITUI O PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA MEDIR A EFICIÊNCIA E A PRODUTIVIDADE DO SERVIDOR MUNICIPAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Palmital aprova:-

Artigo 1º - Fica, por esta Lei Complementar, criado o PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA MEDIR A EFICIÊNCIA E A PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES DA PREFEITURA E DAS AUTARQUIAS MUNICIPAIS, o qual deverá obedecer os seguintes preceitos:

I - A avaliação de desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor dando-lhe um prospecto de si mesmo, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para:

- a) Critério orientador para as chefias;
- b) Promoções;
- c) Treinamento;
- d) Controle de Seleção;
- e) Controle de Eficiência Pessoal;
- f) Avaliação de Estágio Probatório.

II - Cumprir a legislação no tocante à avaliação do estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos da Constituição Federal em seu Artigo 41 parágrafo 4º, além de promover a avaliação periódica dos servidores públicos municipais, já estáveis, parágrafo 1º, inciso III.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Artigo 2º - A coordenação geral do programa de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade da Coordenadoria de Administração, que deverá fornecer todo apoio material e técnico, programas de treinamento necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas à partir das avaliações.

Artigo 3º - Deverá ser nomeada uma Comissão de Avaliação de Desempenho, formada por:

- I- Um representante da Administração;
- II- Um representante dos Servidores;
- III-Um Servidor da área de pessoal, sob a presidência do primeiro.

§ 1º - A comissão terá como funções:

I- Revisar as fichas de avaliação, adequando para melhor atender às necessidades do Município;

II- Revisar o preenchimento das fichas, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

III- Emitir parecer sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de Estágio Probatório;

IV- Indicar à Coordenadoria de Administração, programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no município;

V- Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

§ 2º - A comissão a que se refere o "caput" será nomeada através de Portaria do Prefeito Municipal.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Artigo 4º - Ficam indicadas para proceder a Avaliação de Desempenho, as chefias imediatas dos servidores avaliados.

Artigo 5º - O servidor que ingressar no serviço público apos a vigência da presente lei, durante seu estagio probatório poderá receber quatro avaliações:

- I- A primeira ao completar três meses;
- II- A segunda ao completar doze meses;
- III- A terceira ao completar dezoito meses;
- IV- A quarta ao completar trinta meses.

Parágrafo único: Caso o servidor seja considerado fraco, este deverá ser encaminhado à Coordenadoria de Administração, para que receba um acompanhamento profissional bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado. Durante esse período este deverá estar sendo acompanhado pela Comissão de Avaliação, em conjunto com suas chefias imediata e mediata. Se na avaliação seguinte, o servidor não apresentar crescimento que o leve no mínimo ao grau regular, o Departamento Pessoal deverá tomar as medidas necessárias, ainda na vigência de seu estágio probatório, com o objetivo de efetuar seu desligamento.

Artigo 6º - Os servidores que já estão prestando serviços à Municipalidade e que ainda encontram-se em estágio probatório receberão avaliação no máximo 90 dias após a publicação desta Lei Complementar. Caso o servidor seja considerado fraco, este deverá ser encaminhado à Coordenadoria de Administração, para que receba um acompanhamento profissional bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado. Durante esse período este deverá estar sendo acompanhado pela Comissão de



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Avaliação, em conjunto com suas chefias imediata e mediata. Sua segunda avaliação realizar-se-á no máximo seis meses antes de expirar o prazo do seu estágio probatório. Se o servidor não apresentar crescimento no mínimo que o leve ao grau regular, o Departamento Pessoal deverá tomar as medidas necessárias ainda na vigência de seu estágio probatório, com o objetivo de efetuar o seu desligamento.

Artigo 7º - Fica prevista a utilização do Método de Fatores Descritivos, com a utilização de fichas de avaliação, específicas para cada agrupamento de cargos, onde estão previstos os fatores operacionais e comportamentais, bem como seus graus.

I- Fatores Operacionais: São os fatores que se referem aos procedimentos típicos e os objetivos de cada agrupamento de cargos;

II- Fatores Comportamentais: São os fatores que se referem às atitudes que caracterizam o cargo, os elementos facilitadores, condições favoráveis para o melhor desempenho das tarefas em relação à postura do servidor.

Artigo 8º - Os graus de todo fator deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis e sua descrição será adaptada para o respectivo fator. Assim, todos os fatores utilizados no processo de avaliação de desempenho, estarão graduados entre o **fraco (Grau 1)** e o **ótimo (Grau 4)**, a saber:

I- **Grau 1**: o servidor naquele fator ele está muito abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo;

II- **Grau 2**: o servidor naquele fator ele está pouco abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo;

III- **Grau 3**: o servidor naquele fator atingiu o desempenho esperado para o cargo;



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

IV- Grau 4: o servidor naquele fator excedeu ao desempenho esperado para o cargo.

Parágrafo único: Com o intuito de zelar pela imparcialidade do processo de avaliação, os graus referentes a cada fator constarão apenas em manual de uso exclusivo da Coordenadoria de Administração e da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Artigo 9º - Os fatores serão descritos nas fichas de avaliação com o objetivo de indicar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Artigo 10 - Serão as fichas de avaliação constituídas por 06 (seis) questões relacionadas aos fatores comportamentais e 06 (seis) questões relacionadas aos fatores operacionais.

Parágrafo único: Com o intuito de zelar pela imparcialidade e objetividade no processo de avaliação, os fatores e seus graus deverão ser descritos aleatoriamente nas fichas de avaliação.

Artigo 11 - Os agrupamentos dos cargos e os seus respectivos fatores operacionais para avaliação serão os constantes do Anexo I desta Lei.

Artigo 12 - Os fatores comportamentais para avaliação serão os constantes do Anexo II desta Lei.

Artigo 13 - A planilha de pesos relativos dos Fatores de Avaliação é a constante dos ANEXOS III e IV, desta Lei Complementar.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Os graus correspondentes aos fatores deverão ser multiplicados pelos pesos relativos para que possam ser somados, apurando-se o total de pontos dos ANEXOS III e IV.

Artigo 14 - A avaliação de desempenho dos servidores já estáveis obedecerá o mesmo critério de agrupamento por cargos do Anexo I e se procederá da seguinte conformidade:

I - Serão avaliados no máximo 90 dias após a publicação desta Lei Complementar. Caso o servidor seja considerado fraco, este deverá ser encaminhado à Coordenadoria de Administração, para que receba um acompanhamento profissional bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado. Decorridos seis meses após a avaliação prevista neste inciso, período no qual este deverá estar sendo acompanhado pela Comissão de Avaliação em conjunto com suas chefias imediata e mediata, o servidor deverá ser submetido à nova avaliação e, se não apresentar crescimento no mínimo que o leve ao grau regular, o Departamento Pessoal deverá tomar as medidas necessárias, com o objetivo de efetuar o seu desligamento.

II- As demais avaliações terão periodicidade anual e serão realizadas sempre no mês de junho a partir do ano 2.000. Para os servidores que forem considerados fracos será observado, no que couber, o disposto no inciso I deste artigo.

III- No caso de empate, a classificação obedecerá o disposto no Artigo 14 da Lei Complementar nº 01 de 27.05.93.

Artigo 15 - Os resultados serão publicados no local de costume no prazo de 30 dias após a avaliação, exceção feita aos resultados das avaliações de estágio probatório e periódica, cujos interessados serão cientificados por escrito. As dúvidas suscitadas serão respondidas pela Comissão de



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Avaliação e/ou pela Coordenadoria de Administração, cabendo o prazo de dez dias úteis, após a publicação, para apresentação de defesa.

Artigo 16 - Os servidores já estáveis, avaliados a cada doze meses poderão obter Progressão/Promoção, nos termos que a Lei determinar.

Artigo 17 - Para efeito de aplicação desta Lei, entende-se como servidor aquele constante do inciso I do artigo 2º da Lei Complementar nº 01 de 27 de maio de 1.993, o detentor da estabilidade constitucional e aquele que porventura vier a ser admitido pelo regime da C.L.T.

Artigo 18 - Esta Lei Complementar entrará em vigor à partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Palmital, em 15 de outubro de 1.998.


JOSE ROBERTO LEÃO REGO

Prefeito Municipal

EM 12/06/98 DISCUSSÃO E VOTAÇÃO
POR 39 (Trinta e Nove) VOTOS
SUSPENSAO (Declaração) DE 07/05/91
Reinaldo Custódio da Silva
Presidente

ENCAMINHADO

EM 08/06/98

OFÍCIO N.º 109/98

RDP:

Rosangela Aparecida Parrilha de Souza
Oficial Legislativo

ENCAMINHAR
C. M. Palmital, 07/06/98
Reinaldo Custódio da Silva
Presidente



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Anexo I

Agrupamentos dos cargos e os seus respectivos fatores operacionais:

a) Grupo Administrativo Financeiro e Fiscalização, que compreende os cargos de:

- Ajudante Administrativo;
- Auxiliar Administrativo;
- Encarregado do Cemitério;
- Encarregado do Matadouro Municipal;
- Encarregado de Praças, Parques e Jardins;
- Encarregado do Centro Cultural;
- Fiscal;
- Secretária;
- Secretário da Junta Militar;
- Assistente Administrativo;
- Chefe de Divisão;
- Tesoureiro.

Tendo como fatores:

- Conhecimento da Legislação;
- Conhecimento da Organização;
- Atenção, Percepção e Qualidade;
- Orientação e Atendimento ao Público;
- Comprometimento e Ética;
- Rendimento do Trabalho.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

b) Operacional de Apoio, que compreende os cargos de:

- Ajudante de Serviços;
- Oficial de Conservação;
- Sondador;
- Mecânico;
- Eletricista;
- Operador de Máquinas e Equipamentos;
- Motorista;
- Leiturista;
- Operador de Equipamentos Hidráulicos;
- Encarregado de Serviços.

Tendo como fatores:

- Atenção, Percepção e Qualidade;
- Rendimento do Trabalho;
- Conservação de Máquinas e Equipamentos;
- Uso do Equipamento de Proteção;
- Higiene Pessoal e do Ambiente;
- Aplicação de Conhecimentos Técnicos.

c) Apoio Educacional, que compreende os cargos dc:

- Auxiliar de Cozinha;
- Cozinheira.

Tendo como fatores:

- Atenção, Percepção e Qualidade;



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

- Higiene Pessoal e do Ambiente;
- Orientação e Atendimento ao Público;
- Comprometimento e Ética;
- Programação e Execução;
- Conservação de Máquinas e Equipamentos.

d) Apoio da Saúde que compreende os cargos de:

- Ajudante de Saúde;
- Visitador Sanitário;
- Auxiliar de Saúde;
- Auxiliar de Enfermagem.

Tendo como fatores:

- Aplicação de Conhecimentos Técnicos;
- Atenção, Percepção e Qualidade;
- Orientação e Atendimento ao Público;
- Conhecimento da Legislação;
- Conhecimento da Organização;
- Rendimento do Trabalho.

e) Serviços Técnicos que compreende todos os cargos que têm como requisito certificado de conclusão de curso:

- Técnico Agrícola;
- Técnico de Edificação;
- Técnico Desportivo e de Recreação;
- Instrutor de Ensino Profissionalizante;
- Técnico Contábil e Financeiro;
- Técnico em Contabilidade.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Tendo como fatores:

- Aplicação de Conhecimentos Técnicos;
- Atenção, Percepção e Qualidade;
- Conservação e Manutenção dos Equipamentos;
- Rendimento Trabalho;
- Conhecimento da Legislação;
- Orientação e Atendimento ao Públíco.

f) Nível Superior, que compreende todos os cargos que têm como requisito certificado de conclusão de curso de nível superior:

- Dentista;
- Médico;
- Engenheiro Agrônomo;
- Engenheiro 20h;
- Enfermeiro;
- Assistente Social;
- Farmacêutico;
- Nutricionista;
- Professor Educação Física;
- Psicólogo;
- Fisioterapeuta;
- Terapeuta Ocupacional;
- Fonoaudiólogo.

Tendo como fatores:

- Atenção, Percepção e Qualidade;
- Orientação e Atendimento ao Públíco;
- Comprometimento e Ética;



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

- Programação e Execução;
- Conhecimento da Organização;
- Conservação de Máquinas e Equipamentos.

G) Apoio Educacional, que compreende o cargo de:

- Professor.

Tendo como fatores:

- Cumprimento do Planejamento;
- Entrega de Relatórios à Secretaria da Escola;
- Avaliar o Plano de Aula Elaborado pelo Professor;
- Interesse em Aprimorar-se;
- Conhecimento das Legislações Pertinentes.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Anexo II

Os fatores comportamentais para os grupos de A a F e o grupo G são os contantes dos itens I e II, respectivamente:

I - A a F

- Desempenho Conjunto;
- Relacionamento;
- Comunicação e Participação;
- Adaptação e Flexibilidade;
- Organização e Controle;
- Cumprimento dos Deveres e Obrigações Funcionais.

II - G

- Relacionamento com Alunos;
- Uso dos Recursos Instrucionais Disponíveis;
- Relacionamento com a Comunidade (Pais e Responsáveis);
- Espírito de Cooperação e Solidariedade;
- Relacionamento;
- Cumprimento dos Deveres e Obrigações Funcionais.



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

ANEXO III

Planilha de Pesos Relativos:

Fatores Comportamentais e Estratégicos	Grupos Funcionais					
	A	B	C	D	E	F
Desempenho	10	25	20	20	25	10
Relacionamento	25	10	10	20	10	20
Comunicação e Participação	10	10	20	10	10	20
Adaptação e Flexibilidade	25	25	10	10	10	20
Organização e Controle	10	10	20	20	25	10
Cumprimentos dos Deveres e Obrigações Funcionais	20	20	20	20	20	20

Fatores Operacionais	Grupos Funcionais					
	A	B	C	D	E	F
Conhecimento da Legislação	10			10	10	
Conhecimento da Organização	20			20		10
Atenção, Percepção e Qualidade	25	20	25	20	20	20
Orientação e Atendimento ao PÚblico	25		10	20	10	30
Comprometimento e Ética	10		10			10
Rendimento do Trabalho	10	25		20	20	
Conservação de Máquinas e Equipamentos		25	10		20	05
Higiene Pessoal e do Ambiente		10	25			
Aplicação de Conhecimentos Técnicos		10		10	20	
Programação e Execução			20			25
Uso do Equipamento de Proteção		10				



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

ANEXO IV

Planilha de Pesos Relativos:

Fatores Operacionais	Grupo Funcional	G
Cumprimento do Planejamento		25
Entrega de Relatórios à Secretaria da Escola		15
Avaliar o Plano de Aula Elaborado pelo Professor		20
Interesse em Aprimorar-se		15
Conhecimento das Legislações Pertinentes		10
Comprometimento e Ética		15

Fatores Comportamentais	Grupo Funcional	G
Relacionamento com Alunos		25
Uso dos Recursos Instrucionais Disponíveis		20
Relacionamento com a Comunidade (Pais e Resp.)		15
Espírito de Cooperação e Solidariedade		20
Relacionamento		10
Cumprimento dos Deveres e Obrigações Funcionais		10

Apuração do Resultado:



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

Após a multiplicação dos graus, fica assim distribuída a pontuação:

Até 500 (quinhentos) pontos	- fraco
de 501 a 600 pontos	- regular
de 601 a 700 pontos	- bom
acima de 701 pontos	- ótimo



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

JUSTIFICATIVA:-

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 04/98-PM

Excelentíssimo Senhor Presidente

Excelentíssimos Senhores Vereadores

Estamos encaminhando à Vossas Excelências o Projeto de Lei Complementar nº 04/98--Prefeito Municipal-, o qual INSTITUI O PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA MEDIR A EFICIÊNCIA E A PRODUTIVIDADE DO SERVIDOR MUNICIPAL.

A promulgação da Emenda Constitucional nº 19 trouxe alterações ao artigo 41 da Constituição Federal no tocante à estabilidade, ao estágio probatório do servidor, e determinou ainda a instituição da prática de avaliação periódica aos servidores estáveis.

Agora a Constituição Federal prevê o estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício para que o servidor público possa ser considerado estável.

A avaliação de desempenho, através de técnicas de aplicação, possibilita a formação de um critério justo e transparente que legitime o direito desse servidor à estabilidade.

Esta mesma avaliação dá por outro lado embasamento para o afastamento do servidor cujo desempenho não coaduna com a administração pública.

A introdução de uma avaliação sistemática tem como objetivo principal o estímulo para os servidores melhorarem os seus



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

desempenhos, assim como criar um clima de motivação e competição saudável entre os mesmos.

A avaliação ainda vai detectar a necessidade de se determinar treinamento, para que o servidor apresente melhoria no desempenho de suas funções.

A avaliação não deve ser entendida como um instrumento punitivo ao servidor, mas uma aliada do administrador no sentido de mostrar as falhas existentes, buscando a eficiência com qualidade e produtividade, assim como nortear promoções e estabelecer critérios de orientação para as chefias.

Dentre os vários tipos de avaliações existentes, optamos pelo Método de Fatores Descritivo, que consiste na utilização de fichas de avaliação pessoal e diferenciadas para cada agrupamento de cargos, onde estão definidos os fatores comportamentais e operacionais, bem como os seus graus. Entendem-se por fatores comportamentais, aqueles que se referem às atitudes que caracterizam o cargo, os elementos facilitadores, condições favoráveis para o desempenho das tarefas em relação à postura do servidor; como fatores operacionais os procedimentos típicos de cada agrupamento de cargos. E como graus o padrão de classificação do servidor dentro de cada fator.

É necessário se destacar que a publicidade dos resultados só será levado a efeito quando se tratar de promoções. No que consiste a avaliação para o estágio probatório ou nas avaliações periódicas, apenas o servidor interessado tomará ciência de seu desempenho.

A comunicação dos resultados de avaliação é ponto fundamental da sistemática de avaliação do desempenho. É preciso que o servidor, maior interessado no processo, tome ciência de sua avaliação, pois só assim os objetivos poderão ser plenamente alcançados. O avaliador e avaliado devem trocar idéias e estabelecerem conjuntamente metas e providências, através de planos



Prefeitura Municipal de Palmital

Estado de São Paulo

individualizados que visem sanar as falhas que porventura tenham sido apuradas na avaliação.

O servidor ao ser avaliado tem o direito de conhecer as regras do jogo. Deve ser-lhe proporcionado toda a informação a respeito de como está sendo julgado o seu desempenho, pois um bom relacionamento no trabalho entre o servidor e seu superior imediato é fator definitivo para o bom desenvolvimento no trabalho.

Para maior esclarecimento, segue anexo a relação dos fatores comportamentais e operacionais que serão utilizados na avaliação do servidor, com seus respectivos conceitos.

Por fim, colocamos ao dispor de Vossas Excelências a nossa assessoria jurídica e a divisão de recursos humanos para outros esclarecimentos que julgarem necessários.

Certos da aprovação do citado projeto, antecipadamente agradecemos.


JOSE ROBERTO LEÃO REGO

Prefeito Municipal