

LEI COMPLEMENTAR Nº 237 DE 09 DE MARÇO DE 2020

Estabelece o Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo.

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR, Prefeito do Município de Laranjal Paulista, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, faço saber, que a Câmara Municipal de Laranjal Paulista, Estado de São Paulo, APROVOU e eu SANCIONO e PROMULGO a seguinte Lei Complementar,

Art. 1º Esta Lei Complementar estabelece o Plano de Carreira e disciplina a Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo do Município de Laranjal Paulista, revogando disposições da Lei Complementar nº 85, de 12 de dezembro de 2007.

Art. 2º Avaliação de Desempenho, que objetiva a eficiência do serviço público, é procedimento sistemático e contínuo, de natureza meritória, pelo qual todo servidor, empossado em cargo de caráter efetivo, será submetido para implicar:

- I- Na aquisição da estabilidade no serviço público, aos servidores em estágio probatório;
- II- Na progressão salarial, aos servidores estáveis.

§1º Progressão salarial é a elevação salarial, no importe de até 1,5% (um e meio por cento) decorrente de duas avaliações, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 2º Para todos os servidores, que já recebem ou que venham receber esse título “progressão salarial”, fica estabelecido o limite máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário básico do respectivo cargo. (Redação dada pela Mensagem nº 4/2020)

Art. 3º A Avaliação de Desempenho, será realizada anualmente e coincidente com o ano civil para os servidores e em estágio probatório.

§1º O período, objeto de avaliação, sempre será o ano civil imediatamente anterior ao que está sendo realizado o processo de avaliação.

§2º O processo de Avaliação de Desempenho será desencadeado na primeira quinzena do ano subsequente ao período avaliado.

§3º É considerado Estágio Probatório o período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual, o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

Art. 4º O processamento da avaliação será desencadeado através de sistema integrado à folha de pagamento do setor de Recursos Humanos.

Art. 5º Nas avaliações de desempenho dos servidores subordinados ao controle de jornada, em estágio probatório e efetivados, serão considerados os seguintes critérios objetivos:

- I- Assiduidade: avaliará o comparecimento regular ao trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;
- II- Sanção administrativa.

§1º Na Avaliação de Desempenho, será considerada a somatória dos pontos negativos acumulados no período de um ano, considerando faltas injustificadas e penalidades resultantes de processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

- I- Faltas injustificadas, de quatro ou mais, 30 pontos;
- II- Penalidade disciplinar de advertência escrita, 15 pontos;
- III- Penalidade disciplinar de suspensão, 30 pontos;

§2º Considerar-se-á insatisfatório o desempenho do servidor que obtiver trinta ou mais pontos negativos no total da avaliação no período de um ano.

Art. 6º Finda a avaliação de desempenho, tida como satisfatória, considerando exclusivamente os critérios objetivos estabelecidos neste artigo, a Secretaria de Administração emitirá relatório conclusivo à Comissão de Avaliação.

Art. 7º Terá direito à progressão salarial mencionada no parágrafo único do artigo 2º desta Lei Complementar, o servidor estável que obtiver o desempenho considerado "satisfatório" nas duas avaliações anuais imediatamente anteriores ao relatório conclusivo da Comissão de Avaliação.

Art. 8º Finda a terceira avaliação anual do servidor em estágio probatório, a Comissão de Avaliação emitirá parecer conclusivo pela aquisição de estabilidade do servidor ou emitirá relatório à Procuradoria para que esta opine sobre o processamento do caso apresentado como "insatisfatório".

Art. 9º No caso do processamento dos critérios objetivos resultar em desempenho insatisfatório, a Comissão de Avaliação, no prazo de 05 (cinco) dias, notificará o servidor para que este, querendo apresente impugnação.

Art. 10 Na hipótese do servidor estável ou em estágio probatório que, em razão de faltas injustificadas, obter resultado avaliativo "insatisfatório" em duas avaliações, a Comissão de Avaliação deverá apresentar relatório e documentos do procedimento de avaliação à Procuradoria do Município. (Redação dada pela Mensagem nº 4/2020)

Parágrafo único Constatada pela Procuradoria do Município a regularidade dos atos dos procedimentos de avaliação de desempenho na forma prevista nesta lei, mediante parecer, arquivará em pasta própria ou encaminhará ao Prefeito com indicação de medida administrativa. (Redação dada pela Mensagem nº 4/2020)

Art. 11 A Avaliação de Desempenho para ocupantes de cargos, previstos em lei como de atribuições incompatíveis ao controle de jornada, penderá de prévio relatório, à Comissão de Avaliação, da chefia imediata do servidor e, inclusive, serão aplicados os parágrafos do artigo 10, no que couber.

Art. 12 Os servidores pertencentes ao quadro de pessoal do poder Executivo Municipal que se encontrarem cedidos a outras entidades ou órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Avaliação sob os mesmos critérios previstos, ouvida a entidade ou órgão requisitante.

Art. 13 Qualquer pontuação negativa, bem como os resultados insatisfatórios obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Recursos Humanos em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta, a qualquer tempo, pelo servidor, por suas respectivas chefias ou pelos órgãos de controle.

§1º O responsável pelo Departamento de Recursos Humanos será o presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho dos servidores.

§2º Não poderá participar da Comissão de Avaliação cônjuge, convivente ou parente do servidor avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 14 A Comissão de Avaliação de Desempenho reunir-se-á na primeira quinzena dos anos subsequentes à aprovação desta lei para cumprir o processamento dos resultados das avaliações.

§1º O processamento da avaliação deverá ser concluído no prazo de 30 (trinta) dias, iniciando-se no dia 15 de janeiro e encerrando-se em 15 de fevereiro.

§2º O pagamento da progressão salarial ocorrerá sempre na competência de fevereiro, efetivando-se no ano de 2021 e, sendo bienal, nos anos ímpares subsequentes. (Redação dada pela Mensagem nº 4/2020)

§3º Na hipótese da folha de pagamento encontrar-se no limite prudencial de 51,30%, ou índice vigente, na forma dos artigos 21 a 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal, o pagamento de novas progressões ficará suspenso até que se adeque os percentuais.

Art. 15 As despesas decorrentes da aplicação da presente Lei Complementar, correrão por conta de verbas próprias consignadas no orçamento.

Art. 16 Revogam-se os artigos de 153 a 169 da Lei Complementar nº 85 de 12 de dezembro de 2007.

Art. 17 Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação. Revogam-se as disposições em contrário. (Redação dada pela Mensagem nº 4/2020)

Prefeitura do Município de Laranjal Paulista, 09 de março de 2020.

ALCIDES de MOURA CAMPOS JUNIOR
Prefeito Municipal

Publicada, conferida e afixada, por inteiro teor, no Mural Público junto ao átrio da Prefeitura Municipal de Laranjal Paulista, 09 de março de 2020.

Benedito Orlando Ghiraldi
Oficial Administrativo