

LEI DELEGADA Nº 17/2005.

Institui a avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estável na Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Uberaba, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88, XVIII da Lei Orgânica do Município e a Resolução nº 2.231, de 14 março de 2005, **DECRETA** a seguinte Lei:

Art. 1º. O servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo, no âmbito da Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações do Município, será submetido, 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.

§ 2º. Do total de pontos da avaliação, no mínimo 60% (sessenta por cento) serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos nos incisos I a VII 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, 03 (três) servidores estáveis de nível superior de escolaridade, dos quais pelo menos 01 (um) deverá pertencer ao Grupo de Atividades a que esteja vinculado o servidor avaliado.

§ 1º. Quando a natureza do caso exigir, a comissão de avaliação poderá ser composta por até 05 (cinco) servidores estáveis de nível superior de escolaridade, e neste caso, pelo menos 02 (dois) deverão pertencer ao Grupo de Atividades a que esteja vinculado o servidor avaliado.

§ 2º. 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.

§ 3º. Na hipótese de avaliação de desempenho de servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, a comissão de avaliação a que se refere o “caput” deste artigo será composta preferencialmente por servidores da mesma carreira ou categoria funcional do servidor avaliado.

§ 4º. O conceito da avaliação anual será baseado exclusivamente na aferição dos critérios previstos nesta Lei, sendo obrigatória a indicação, no final de avaliação, dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção, bem como deverá ser juntado o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

Art. 4º. É assegurado ao servidor 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, 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 indicado pelo servidor.

§ 3º. Caso não haja indicação do representante a que se refere o § 2º, ou na impossibilidade de seu comparecimento, a avaliação será realizada sem a sua presença.

§ 4º. O servidor será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, cabendo pedido de reconsideração, no prazo máximo de 10 (dez) dias, à autoridade que tiver homologado a avaliação, a qual decidirá em igual prazo.

§ 5º. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração, caberá, no prazo de 10 (dez) dias, recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do órgão ou entidade em que o servidor estiver lotado, a qual será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 5º. Serão arquivados, permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo:

- I - os conceitos anuais atribuídos ao servidor;
- 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, 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 cujo desempenho tenha sido considerado insatisfatório.

§ 2º. Serão consideradas e priorizadas as necessidades de capacitação e treinamento do servidor 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 semestral para a avaliação de desempenho.

Art. 8º. A autoridade responsável pela homologação da avaliação de desempenho verificará o resultado das avaliações anteriores e informará à autoridade máxima do órgão ou entidade em que o servidor estiver lotado, quando for o caso, a atribuição do segundo conceito de desempenho insatisfatório sucessivo, do terceiro interpolado em cinco avaliações consecutivas ou do quarto interpolado em 10 (dez) avaliações consecutivas.

Parágrafo único. Serão arquivadas no prontuário do servidor, para os devidos fins, as informações prestadas na forma do “caput” deste artigo.

Art. 9º. Esta Lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias contados da data de entrada em vigência.

Art. 10. Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor a partir de 01 de janeiro de 2006.

Prefeitura Municipal de Uberaba, 29 de dezembro de 2005

José Elias Miziara Neto
Prefeito Municipal em Exercício

José Luiz Alves
Secretário de Governo