LEI MUNICIPAL COMPLEMENTAR Nº. 12/2017

"ALTERA E CRIA AS NORMAS PARA CONCESSÃO DA PROGRESSÃO AOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE IÚNA/ES E DA OUTRAS PROVIDENCIAS."

AO PREFEITO MUNICIPAL DE IÚNA, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI COMPLEMENTAR:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Esta Lei Complementar institui a Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional (CPADF), bem como dispõe sobre alteração e criação de normas para concessão de progressão aos servidores públicos efetivos ocupantes dos cargos existentes na Lei Municipal n° 2.130/2008 e na Lei complementar n° 06/2017.

Art. 2º - Só poderão concorrer ao crescimento horizontal os servidores ativos, pertencentes à parte Permanente do Quadro de Pessoal Lei Municipal n°. 2.130/2008 e na Lei Complementar n° 06/2017, desde que preenchidas as seguintes condições:
I – ser estável;
II – estar em efetivo exercício de suas atribuições;
III – cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão/referencia de vencimento em que se encontre;
IV – ter preenchidos os requisitos estabelecidos nessa Lei Complementar.

Art. 3º - A aferição individual dos servidores será realizada mensalmente pela Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional (CPADF), que tomará como base os registros no assentamento funcional do servidor, conforme os critérios definidos no artigo 8° desta Lei.

Art. 4° É assegurado ao servidor o direito de acompanhar os procedimentos que tenham por objeto a sua avaliação individual, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

CAPITULO II
DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 5° A Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional (CPADF), é uma comissão específica e tem o objetivo de coordenar e controlar as ações essenciais à eficácia do processo de avaliação de desempenho individual dos servidores públicos efetivos do Poder Executivo, integrada por servidores públicos com formação de nível superior, composta por cinco servidores titulares e respectivos suplentes, na forma como segue.

I – Secretário Municipal de Gestão e Planejamento;
II – Diretor de Recursos Humanos;
III – servidor indicado pelo Poder Executivo Municipal;
IV – 02 (dois) servidores indicados pelo órgão representante de classe dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo Único O Secretário Municipal de Gestão e Planejamento e o Diretor de Recursos Humanos são membros natos, sendo o primeiro o Presidente da CPADF.

Art. 6° À CPADF se reunirá mensalmente, com o fim de coordenar o processo de avaliação dos servidores, com base nos registros no assentamento funcional do servidor, objetivando aplicar os institutos da progressão previstos, competindo ainda:

I – acompanhar e fiscalizar o processo de Avaliação de Desempenho Individual;
II – proceder à apuração dos resultados da avaliação;
III – cadastrar, e manter atualizadas, todoas as informações pertinentes ao processo de avaliação do servidor;
IV – julgar os recursos interpostos pelos servidores;
V – realizar as diligências necessárias para o esclarecimento de fatos relacionados ao acompanhamento e fiscalização do processo de avaliação do servidor e ao julgamento de recursos encaminhados à CPADF;
VI – encaminhar todos os instrumentos de avaliação ao setor de Recursos Humanos após homologação;
VII – realizar outras atividades correlatas.

Art. 7° A Comissão emitirá o parecer, concedendo ou não a progressão e encaminhará ao Setor de Recursos Humanos para devidas providências.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 8° Para fins de aferição de desempenho do servidor, a CPADF deverá considerar os fatores assiduidade e comprometimento funcional no exercício de suas funções.

Art. 9° Será descontado e não computado do servidor para fins de progressão do seu período aquisitivo (biênio), o lapso temporal em que ocorrerem as seguintes situações:

I – afastar das atribuições específicas do cargo, exceto quando designado para exercer função gratificada;

II – estiver em disponibilidade remunerada ou gratuíta ou cedido a outro ente não integrante da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal;
III – cumprindo suspensão disciplinar determinada por autoridade competente, respeitado o devido processo legal;
IV – gozar de licença;

a) para tratamento de saúde, por um período superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não.
b) Ppra tratamento de saúde, junto ao Instituto Nacional da Previdência, por um período superior a 90 (noventa) dias, ininterruptos ou não;
c) para tratamento de doença em pessoa da família, por mais de 60 (sessenta) dias consecutivos ou não;
d) para trato de interesses particulares ou por motivo de deslocamento do cônjuge ou companheiro;

V – ter obtido acima de 10 (dez) faltas injustificadas;
VI – **Suprimido**; e
VII – demais hipóteses de suspensão do cômputo do tempo de serviço previstas na Lei n°. 2.137, de 08 de abril de 2008 – Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Iúna.

Parágrafo Único Excetuam-se do disposto na alínea 'a' e 'b' os atestados médicos decorrentes de gestação, doenças graves especificadas em Lei, acidentes ocorridos em serviço e doença profissional.

Art. 10 Caso não preencha os requisitos para progressão, o servidor permanecerá no padrão/referência de vencimento em que se encontra até o processamento de nova avaliação.

Art. 11 Os efeitos financeiros decorrentes das progressões concedidas na forma desta Lei só passarão a vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da apuração, incluindo-se as despesas na previsão orçamentária, na forma da lei, com efeitos retroativos à data de vencimento do biênio para progessão do servidor.

CAPÍTULO IV
DOS RECURSOS

Art. 12 Fica assegurado ao servidor que discordar, em qualquer das etapas da avaliação de desempenho individual, o direito de interpor recurso do resultado, no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da publicação, utilizando o instrumento de Recurso da Avaliação de Desempenho Individual, apresentando os argumentos e provas pertinentes.

Parágrafo Único Os recursos referentes às avaliações de desempenho individual, em quaisquer etapas, deverão ser apresentados a CPADF, a quem compete no prazo de 15 (quinze) dias úteis, analisar o pedido e manifestar, fundamentadamente, sua posição diante das alegações do avaliado, sendo admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em face de circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

Art. 13 Não será conhecido o recurso que for interposto fora do prazo, precluindo-se o direito do servidor de questionar os critérios avaliados.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 14 Comptete à Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento exercer a supervisão e orientação dos processos de Avaliação de Desempenho Individual dos servidores efetivos.

Art. 15 Os prazos contidos nesta Lei são computados excluindo-se o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.

Parágrafo Único O não cumprimento injustificado dos prazos e das disposições desta Lei acarretará responsabilidade administrativa, passível de apuração mediante processo administrativo disciplincar.

Art. 16 As disposições desta Lei só surtirão efeito após os servidores cumprirem o seu atual período aquisitivo.

Art. 17 Aplicar-se-á subsidiariamente, a Lei Federal n° 9.784/1999.

Art. 18 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 19 Revogam-se as disposições em contrário, em especial, o inciso III do artigo 18, o artigo 19, o inciso II e os arts 20, 21, 33, 34 e 35 todos da Lei Municipal n° 2.130/2008 e o artigo 23 da Lei Complementar n°. 06/2014.

GABINETE DO PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE IÚNA, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, AOS OITO DIAS DO MÊS DE NOVEMBRO DO ANO DE DOIS MIL E DEZESSETE, 08/11/2017.

ROGÉRIO CÉZAR
Presidente da Câmara