



# PREFEITURA MUNICIPAL DE VIAMÃO

GABINETE DO PREFEITO

000006220001100027A2035EF30279D1

## PROJETO DE LEI Nº 0135/2015, de 23/09/2015

DISPÕE SOBRE O PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO E A CRIAÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO DA QUALIDADE - CPGQ ESTABELECE PROCEDIMENTOS E CRITÉRIOS DE PREPARAÇÃO, CONTROLE E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, PROCESSOS DISCIPLINARES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

### DAS FINALIDADES

Art. 1º. Fica instituído o Programa de Valorização Profissional no Serviço Público e criada a Comissão Permanente de Gestão da Qualidade (CPGQ), com a finalidade de capacitar os servidores, avaliar o desempenho individual e coletivo, regendo-se pela presente Lei.

Art. 2º. O Poder Executivo poderá executar um programa de capacitação dos servidores públicos municipais, através de cronograma anual de cursos, treinamentos e outras práticas compatíveis, buscando a profissionalização de todos os setores da Administração local.

§ 1º - O programa de valorização dos serviços públicos será implementado mediante a participação de servidores, através de projetos e sugestões ao Poder Executivo, que possibilitem a obtenção de melhores resultados com eliminação do desperdício, aumento da arrecadação e melhorias na qualidade e produtividade;

§ 2º - Os projetos individuais do programa referido no parágrafo anterior deverão ser avaliados periodicamente, estabelecendo-se a premiação correspondente às inovações propostas, obedecendo a regulamento próprio.

### DA COMPETÊNCIA

Art. 3º. Compete a CPGQ:

I – Capacitar, treinar, coordenar e ministrar cursos, realizar encontros e outras atividades afins;

II – Coordenar a Avaliação de todos os servidores municipais com base em critérios pré-estabelecidos na legislação, medindo o desempenho e a qualidade dos serviços prestados;

III – Instruir, organizar e coordenar o levantamento periódico dos critérios de avaliação a ser realizada pelas chefias, de todos os servidores municipais, atribuindo-lhes conceitos através de notas para cada item;

IV - Conduzir os trabalhos de avaliação junto às chefias sempre dentro dos princípios

"DOE SANGUE, DOE ÓRGÃOS: SALVE VIDAS!"



# PREFEITURA MUNICIPAL DE VIAMÃO

## GABINETE DO PREFEITO

000006220001100027A2035EF30279D1

da legislação e do Regimento Interno definido por decreto, pautando sua conduta pela neutralidade e isenção, sob pena das sanções previstas;

V – Sugerir à autoridade competente o afastamento temporário das atividades regulares de todo aquele servidor que obtiver conceito insatisfatório na avaliação anual, executando a tarefa de recapitação do mesmo;

VI - Requisitar a prestação de serviços de outras áreas e acompanhamento especializado, sempre que necessário, com o objetivo de atender mais adequadamente ao servidor com baixo desempenho;

VII - Apresentar relatórios semestrais ao Chefe do Poder Executivo sobre os resultados gerais da avaliação e dos processos de recapitação;

VIII - Manter permanentemente o caráter ético e sigiloso do seu trabalho;

IX - Apresentar periodicamente o resultado final das avaliações de cada servidor, bem como divulgar as indicações para a relação das promoções no respectivo exercício, sob pena de sanção disciplinar.

§ 1º - É de competência da CPGQ a responsabilidade e condução de Sindicâncias e de Processos Administrativos Disciplinares, revisão e outros procedimentos pertinentes, conforme legislação própria, prevista no Estatuto do Servidor Municipal.

§ 2º A CPGQ realizará as avaliações dos servidores estáveis e, também, instruirá, organizará e coordenará as avaliações dos estágios probatórios até torná-lo estável ou desligá-lo.

## DA COMPOSIÇÃO

Art. 4º. A CPGQ será composta de 1 (um) Diretor, podendo ser cargo em comissão ou função gratificada, e mais 5 (cinco) membros titulares, bem como 5 (cinco) membros suplentes, com a escolha recaindo exclusivamente sobre servidores do quadro estável da administração, que possuam escolaridade mínima em ensino médio, reconhecidamente boa conduta pessoal e profissional, bom relacionamento interpessoal e capacidade para o desempenho de tarefas exercidas sob eventual pressão.

§ 1º - A escolha dos membros integrantes deverá obedecer ao seguinte critério:

I – 02 representantes de livre indicação do Chefe do Executivo Municipal, com seus respectivos suplentes, mediante a apresentação de lista tríplice;

II – 01 representante devidamente eleito pelos servidores do quadro estável, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista tríplice, com a relação dos mais votados;

III – 02 representantes escolhidos pelo consenso entre o Chefe do Executivo Municipal e o Sindicato dos Municipários, com seus respectivos suplentes, mediante a apresentação de lista tríplice;

§ 2º - A escolha dos representantes estáveis e suplentes dentre os indicados na forma dos incisos I, II, III, dar-se-á após avaliação psicológica, executada por profissional capacitado em processos organizacionais e técnicas de avaliação, conforme a capacitação e preparo de cada membro da CPGQ, sendo os mesmos designados pelo Prefeito, através de Portaria.

§3º O Diretor da CPGQ será de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo, podendo ser Cargo em Comissão ou Função Gratificada, obedecendo aos requisitos para provimento do cargo, qual seja, nível de escolaridade superior completo.

**"DOE SANGUE, DOE ÓRGÃOS: SALVE VIDAS!"**



# PREFEITURA MUNICIPAL DE VIAMÃO

## GABINETE DO PREFEITO

000006220001100027A2035EF30279D1

Art. 5º. A CPGQ manterá sua estrutura de funcionamento nas dependências do prédio principal do Centro Administrativo Municipal, devendo ser dotada de material e instrumento de apoio para deslocamento e circulação pelas demais áreas e repartições pertencentes ao Poder Executivo.

### DA CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

Art. 6º. O Poder Executivo deverá criar mecanismos necessários para a criação e manutenção de cursos de capacitação e treinamento de Pessoal na Administração Pública em caráter emergencial e regular, arcando com seus custos e prevendo-os no orçamento anual.

Parágrafo único - A CPGQ deverá apresentar ao Poder Executivo, dentro do período de elaboração do orçamento, a programação e o cronograma de cursos e treinamentos dos servidores, tanto no conjunto, como por setores, definindo o montante dos investimentos na rubrica.

### DO AFASTAMENTO DO TITULAR

Art. 7º. O titular da CPGQ poderá afastar-se temporariamente de suas tarefas somente em casos excepcionais para tratamento de saúde ou por motivo de força maior, devidamente justificado e homologado pela Administração.

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório será periódica e ocorrerá a partir do levantamento em planilha individualizada, tomados a cada 4 (quatro) meses.

I - O servidor estável será avaliado anualmente pela chefia imediata do servidor conjuntamente com a CPGQ, sob a coordenação e acompanhamento desta.

§ 1º - A planilha deverá conter espaço para ciência, manifestação e assinatura do servidor.

§ 2º - Os critérios de avaliação serão de ordem objetiva devendo ser regulamentados por legislação específica, assim como todo o processo avaliativo dos servidores.

I - Critérios objetivos:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Uso adequado de equipamentos e zelo ao patrimônio público;
- d) Produtividade;
- e) Presteza e Interesse;
- f) Iniciativa e criatividade;
- g) Conhecimento do Ofício;
- h) Capacidade de comunicação;
- i) Relacionamento Interpessoal;
- j) Trabalho em equipe

§ 3º - Cada critério será avaliado com uma nota de valoração vinculada ao

**"DOE SANGUE, DOE ÓRGÃOS: SALVE VIDAS!"**



# PREFEITURA MUNICIPAL DE VIAMÃO

## GABINETE DO PREFEITO

000006220001100027A2035EF30279D1

desempenho, conforme a escala abaixo:

- I - 10 - desempenho exemplar;
- II - 07 - desempenho adequado;
- III - 05 - desempenho satisfatório, pontos negativos em excesso;
- IV - 03 - desempenho inadequado e abaixo das exigências mínimas.

§ 5º - O resultado final da avaliação periódica será obtido com a soma dos pontos de todos os critérios de avaliação do desempenho, num limite máximo de 100 pontos;

§ 6º - O servidor estável não poderá obter média inferior a 40 pontos e o servidor em estágio probatório não poderá ter média inferior a 80 pontos;

§ 7º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 91 a 100 pontos alcançará desempenho conceitual EXEMPLAR;

§ 8º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 71 a 90 pontos alcançará desempenho conceitual ADEQUADO;

§ 9º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 51 a 70 pontos alcançará desempenho conceitual SATISFATÓRIO, passível de treinamento e capacitação;

§ 10 - Até 50 pontos de soma geral dos critérios o desempenho do servidor estável será considerado INADEQUADO, sendo encaminhado ao programa de recapacitação,

§ 11 - Até 50 pontos de soma geral dos critérios o desempenho do servidor em estágio probatório será considerado INADEQUADO, sendo aberto processo administrativo disciplinar, passível de exoneração.

### DAS PROMOÇÕES/PROGRESSÕES

Art. 9º. A promoção/progressões dos servidores será anual e estará vinculada a avaliação de desempenho citada no artigo anterior da presente Lei.

§ 1º - A promoção/progressões será decorrente dos resultados considerados exemplares e adequados no desempenho do servidor de acordo com regulamento específico.

§ 2º - As promoções/progressões serão concedidas até o limite máximo de 1/3 (um terço) de servidores do quadro geral e de 1/3 (um terço) de servidores do quadro do magistério.

§ 3º - Não terá promoção/progressão o servidor que obtiver desempenho inferior ao considerado satisfatório.

### DA RECAPACITAÇÃO

Art. 10. O servidor que obtiver desempenho insatisfatório será incorporado no Programa de Recapacitação dos Servidores Municipais (PRESM).

Parágrafo único - O servidor que por 03 (três) vezes consecutivas for incorporado ao Programa de Recapacitação dos Servidores Municipais (PRESM) terá aberto contra si processo administrativo disciplinar, sendo-lhe assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 11. O PRESM tem a finalidade de proporcionar ao servidor municipal a possibilidade de recapacitação funcional, através de programas específicos, treinamento e cursos de capacitação, bem como acompanhamento de profissionais especializados, sob a responsabilidade da CPGQ.

Parágrafo único - A Comissão traçará as diretrizes de trabalho para cada caso específico, desenvolvendo atividades inerentes à busca da solução individualizada, procurando a

**"DOE SANGUE, DOE ÓRGÃOS: SALVE VIDAS!"**



# PREFEITURA MUNICIPAL DE VIAMÃO

## GABINETE DO PREFEITO

000006220001100027A2035EF30279D1

recuperação do servidor no mais breve espaço de tempo possível.

Art. 12. A CPGQ deverá emitir parecer ao servidor, em avaliação, comunicando sobre seus atos desconformes com os regramentos aplicáveis à Administração Pública ou manifestando posições elogiosas ao mesmo;

Parágrafo Único – Os pareceres integrarão o processo de avaliação.

Art. 13. As normas estabelecidas na recapacitação (PRESM) devem ser seguidas pelo servidor, do contrário a CPGQ poderá solicitar ao Chefe do Poder Executivo a aplicação de penalidade, sendo respeitado o devido processo administrativo disciplinar e os princípios da ampla defesa e contraditório.

### DA AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Art. 14. A CPGQ deverá elaborar, anualmente, relatório de acompanhamento dos serviços prestados nos diversos setores, considerados a partir do organograma e observadas as Secretarias.

Parágrafo Único - Do resultado dos trabalhos desenvolvidos pela Administração, serão emitidos relatórios pertinentes às áreas afins, como também ao Chefe do Poder Executivo.

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Será de responsabilidade da CPGQ a apuração de faltas graves dos servidores públicos, através da instauração de Sindicância, abertura de Processo Administrativo Disciplinar e sua Revisão.

Art. 16. Ao final de cada ano, poderá haver reconhecimento dos servidores municipais com melhor desempenho durante o exercício, conforme critérios estabelecidos em Regimento Interno da CPGQ.

Art. 17. O Regimento Interno da CPGQ, seu estabelecimento e funcionamento no tocante ao tempo destinado ao trabalho interno, avaliação dos servidores e setoriais, bem como a relação externa, aferindo o desempenho da Administração junto à comunidade, faz parte da presente Lei como anexo, podendo ser alterado pelos membros da CPGQ.

Art. 18. A CPGQ Coordenará a execução dos programas de qualidade dos serviços públicos do Município de acordo com o Art. 6º da presente Lei.

Art. 19. A CPGQ poderá ser destituída pelo Chefe do Poder Executivo, integral ou parcialmente, sempre que as normas de conduta de seu(s) integrante(s) for(em) flagrantemente desrespeitada(s), ocorrer(em) abuso(s) comprovado(s) ou outros motivos relevantes.

Parágrafo Único - Qualquer decisão relativa à previsão do caput deverá ser precedida de instauração de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, determinada pelo Prefeito, designando-se para tanto comissão composta por 5 (cinco) membros.

- a) (02) dois de livre escolha do Chefe do Poder Executivo;
- b) (01) um livremente escolhido pelos servidores, através de indicação direta;
- c) (02) dois integrantes indicados pelo consenso entre o Chefe do Poder Executivo e os servidores, através de sua entidade representativa;

**"DOE SANGUE, DOE ÓRGÃOS: SALVE VIDAS!"**



# **PREFEITURA MUNICIPAL DE VIAMÃO**

**GABINETE DO PREFEITO**

000006220001100027A2035EF30279D1

Art. 20. Fica o Poder Executivo autorizado a criar as funções específicas destinadas exclusivamente aos ocupantes do mandato da Comissão Permanente de Gestão da Qualidade - CPGQ com vencimento e atribuições estabelecidas pela Lei do Plano de Carreira.

Art. 21. Deverá o Poder Executivo prever na Lei Orçamentária Anual as dotações necessárias para a execução do programa de capacitação e treinamento dos servidores regidos pela legislação local, bem como prever nas demais peças orçamentárias (LDO e PPA).

Art. 22. Esta Lei entrará em vigor em

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE VIAMÃO, EM 22 DE SETEMBRO DE 2015.

VALDIR BONATTO  
Prefeito Municipal