



Câmara Municipal de Porto Ferreira

ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ 47.794.169/0001-24

Of. N°

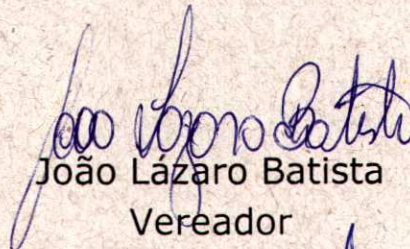
REQUERIMENTO N° 01/2021

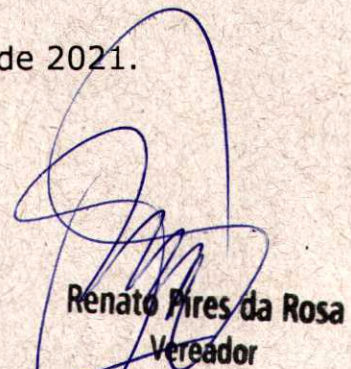
SENHOR PRESIDENTE

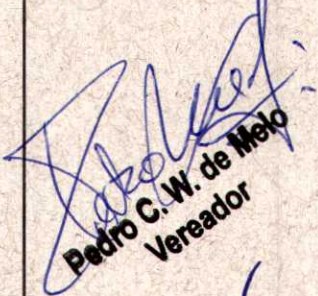
Requeiro a Vossa Excelência, obedecidas às normas regimentais, seja oficiado ao Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal, encaminhando o Anteprojeto de Lei N° 01/2021, que institui o Prêmio de Desempenho Individual aos Servidores Públicos Municipais Ativos e Aposentados na forma que especifica.

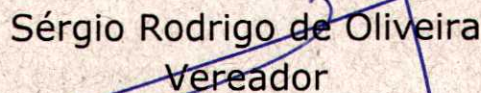
Plenário Syrio Ignátios, 12 de janeiro de 2021.


Ricardo L. Patroni
Vereador

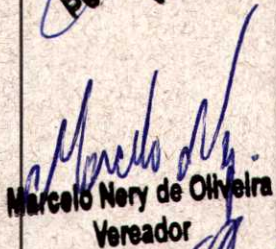

João Lázaro Batista
Vereador


Renato Pires da Rosa
Vereador

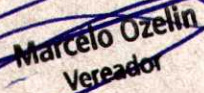

Pedro C. W. de Melo
Vereador


Sérgio Rodrigo de Oliveira
Vereador


Elcio G. Silveira Arruda
Vereador

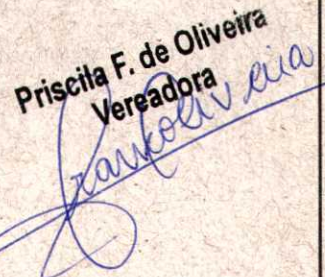

Marcelo Nery de Oliveira
Vereador

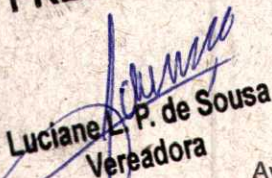
CÂMARA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
LEITURA NO EXPEDIENTE DA SEÇÃO ORDINÁRIA
REALIZADA EM 25/01/2021
DESPACHO APROVADO POR UNANIMIDADE


Marcelo Ozellin
Vereador


JOÃO ORLANDO
PRESIDENTE

PRESIDENTE
1º SECRETÁRIO
2º SECRETÁRIO


Priscila F. de Oliveira
Vereadora


Luciane L. P. de Sousa
Vereadora



Câmara Municipal de Porto Ferreira

ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ 47.794.169/0001-24

Of. N°

ANTEPROJETO DE LEI N.º 01/2021

INSTITUI O PRÊMIO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL AOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E APOSENTADOS NA FORMA QUE ESPECIFICA.

Art. 1º Fica instituído o Prêmio de Desempenho Individual - PDI - aos servidores públicos municipais efetivos e comissionados, com o objetivo de aprimorar os serviços prestados e aos Aposentados por relevantes serviços prestados a sociedade.

§1º O PDI será pago no mês de aniversário do aposentado e servidores ativos na conformidade do resultado obtido em Processo de Avaliação de Desempenho Individual (ADI), levando-se em consideração a atuação pessoal do servidor no desempenho de suas atividades.

§2º A Avaliação de Desempenho Individual é um processo para aferir as ações do servidor público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades, oportunidades e promover a melhora do desempenho e do aproveitamento do servidor na Administração Pública Municipal.

Art. 2º O Processo de Avaliação de Desempenho Individual de que trata o §1º do artigo 1º será realizado anualmente, sendo composto de:

I - Auto avaliação - AA: processo em que o servidor avaliará o seu próprio desempenho;

II - Avaliação pela liderança - AL: processo em que a chefia imediata avaliará o servidor sob seu comando no desempenho de suas atribuições;

III- Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD: processo em que a chefia imediata refletirá sobre a atuação profissional do servidor, devendo definir objetivos e metas individuais para que ele possa alcançar a melhoria no seu desempenho.

Art. 3º A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de 3 (três) instrumentos distintos, a seguir especificados:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor por meio dos indicadores de desempenho, e aplicado à:

a) auto avaliação;



Câmara Municipal de Porto Ferreira

ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ 47.794.169/0001-24

Of. N°

b) avaliação pela liderança.

II - Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD: instrumento para definição de objetivos e metas para o servidor;

III- Relatório de Desempenho Individual: instrumento para consolidação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual.

§1° - A Avaliação de Desempenho Individual do ocupante do cargo de provimento em comissão de Diretor dar-se-á por meio de auto avaliação, Avaliação pela Liderança e Plano de Ação para o Desenvolvimento, esses dois últimos a serem realizados pelo, pelo Chefe do Executivo.

§2° A Avaliação de Desempenho Individual terá como base o ciclo de desempenho que considerará o efetivo exercício do servidor no período que compreender os 12 meses que antecedem o mês do seu aniversário, e para o servidor que, no mês do seu aniversário, não contar com 12 meses de efetivo exercício, será aplicada Avaliação de Desempenho individual no mês antecedente, devendo o PDI ser pago, se for o caso, na proporção de 1/12 avos multiplicados pelo número de meses trabalhados.

§3° O processo de Avaliação de Desempenho Individual ocorrerá na seguinte conformidade:

I - 60 (sessenta) dias antes do mês de aniversário do servidor a Seção de Recursos Humanos encaminhará à Secretaria respectiva a relação dos servidores públicos que deverão ser avaliados no mês que antecede seu aniversário, bem como os anexos I a IV desta Lei para que a Secretaria adote os procedimentos previstos;

II - Na primeira semana do mês anterior ao do aniversário do servidor, a Secretaria respectiva deve apresentar na Seção de Recursos Humanos a auto avaliação (AA), a avaliação pela liderança (AL) e o relatório de desempenho individual (ROI), informando quais servidores devem receber o PDI, bem como o respectivo percentual, de forma que seu procedimento poderá ser regulamentado por decreto.

III - Da avaliação realizada pela liderança caberá recurso uma única vez, o prazo para recurso será de 3 (três) dias úteis a partir da data da ciência da pontuação atribuída a ser requerido e devidamente fundamentado pelo servidor, e dirigido a comissão de recursos PDI.

IV- A comissão de recursos do PDI será composta de servidores efetivos com mandato de 03 (três) anos admitida uma recondução por igual período na proporção:

a) 01 servidor indicado pela respectiva Secretaria;

b) 01 servidor eleito dentre os servidores, lotado nas respectiva



Câmara Municipal de Porto Ferreira

ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ 47.794.169/0001-24

Of. N°

secretaria;

c) 01 representante do sindicato dos funcionários públicos municipal, indicado pelo seu presidente.

V- caberá a comissão de recursos dentro de 5 dias uteis a partir da data do recebimento do recurso proceder à revisão da avaliação do servidor, podendo ser ouvido o avaliador, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída na avaliação, cientificando o servidor da decisão.

VI - O Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD deverá ser formulado até ao final do mês ao do aniversário do servidor.

VII - O não estabelecimento do Plano de Ação para o Desenvolvimento -PAD deverá ser devidamente fundamentado pelo responsável por sua elaboração;

Art. 4º O Relatório de Desempenho Individual deverá ser elaborado pela Secretaria respectiva e expedido para cada servidor e encaminhado para a Seção de Recursos Humanos, após a conclusão das avaliações, contendo a ponderação entre auto avaliação e avaliação pela liderança, de forma que:

I - A Auto avaliação e a Avaliação pela Liderança terão, respectivamente, peso igual a 30% (trinta por cento) e 70% (setenta por cento) da Avaliação de Desempenho Individual.

II - A Avaliação pela Liderança terá peso igual a 100% (cem por cento) no resultado final da Avaliação de Desempenho Individual para o servidor que não apresentar a Auto avaliação.

III - O Relatório de Desempenho Individual apresentará o resultado final da avaliação em valor absoluto e em percentual, assim como o nível de proficiência obtida.

Art. 5º - O servidor fará jus ao recebimento do valor correspondente a menor referência salarial do município, previsto em lei municipal, que será pago a título de PDI, se o percentual da Avaliação de Desempenho Individual for igualou superior a 70% (setenta por cento).

§1º - Se o servidor obtiver percentual da Avaliação de Desempenho Individual Igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento), receberá o P.D.I. correspondente ao percentual por ele obtido, incidente sobre a menor referência salarial do município, previsto em lei municipal,

§2º - Se o servidor obtiver percentual da Avaliação de Desempenho Individual inferior a 50%, não terá direito ao recebimento do PDI.



Câmara Municipal de Porto Ferreira

ESTADO DE SÃO PAULO
CNPJ 47.794.169/0001-24

Of. N°

§3° - Independentemente da Avaliação de Desempenho Individual, não terá direito ao PDI o servidor que, dentro do período previsto no §2° do art. 3°, incorrer nos seguintes casos:

I - Sofrido pena de suspensão ou demissão;

II - Faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de cinco dias e/ou justificadamente, por mais de sessenta dias, consecutivos ou alternados;

III- Sido condenado criminalmente por ato de improbidade administrativa.

§4° - O servidor público receberá na proporção de 1/12 avos multiplicados pelo número de meses trabalhados no respectivo período de avaliação, nos casos de:

I - Licença por motivo de doença em pessoa da família;

II- Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro de servidor;

III- Licença para tratar de interesses particulares;

IV - Licença Especial;

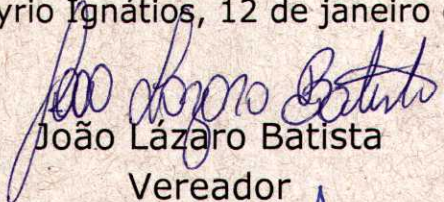
V - Afastamento do servidor para tratamento de saúde junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e ou PortoPrev (Regime Próprio de Previdência Social dos Funcionários Públicos Municipais);

§5° - Nos casos de licença/afastamento decorrente de acidente de trabalho, o valor será pago em conformidade com sua avaliação enquanto em exercício.

Art. 6° As despesas decorrentes com a execução desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 7° Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Plenário Syrio Ignátios, 12 de janeiro de 2021.


João Lázaro Batista

Vereador


Sérgio Rodrigo de Oliveira

Vereador