



PREFEITURA MUNICIPAL DE IUNA – ES

LEI COMPLEMENTAR Nº 012 DE 2017

“ALTERA E CRIA AS NORMAS PARA CONCESSÃO DA PROGRESSÃO AOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE IUNA/ES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”

Como Prefeito Municipal de Iuna, Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

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.º 2.130/08 e na Lei Complementar n.º. 006/2017.

Art. 2º Só poderão concorrer ao crescimento horizontal os servidores ativos, pertencentes à parte Permanente do Quadro de Pessoal Lei Municipal n.º 2.130/08 e na Lei Complementar n.º. 006/2017, 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/referência 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 art. 8º desta Lei.

Art. 4º 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.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 5º 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE IUNA – ES

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. 6º 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, todas 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. 7º 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. 8º Para fins de aferição de desempenho do servidor, a CPADF deverá considerar os fatores assiduidade e comprometimento funcional no exercício de suas funções.

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

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

II – estiver em disponibilidade remunerada ou gratuita ou cedido a outro ente não integrante da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal;

III – cumprido 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) para 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 nº 2.137, de 8 de abril de 2008 – Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Iuna.

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE IUNA – ES

orçamentária, na forma da lei, com efeitos retroativos à data de vencimento do biênio para progressão 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 à 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. Compete 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 disciplinar.

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 nº 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 art. 18, o art. 19, o inciso II e os arts. 20, 21, 33, 34 e 35 todos da Lei Municipal nº. 2.130/2008 e o art. 23 da Lei Complementar nº. 006/2014.

Gabinete do Prefeito Municipal de Iúna, Estado do Espírito Santo, aos vinte e sete dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezessete (27/11/2017).

WELITON VIRGÍLIO PEREIRA
Prefeito Municipal