



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

LEI Nº 2.541 DE 23 DE OUTUBRO DE 2008

Dispõe sobre o Programa de Valorização do Servidor Público e criação da Comissão Permanente de Capacitação, Controle e Avaliação de Desempenho e Qualidade do Servidor e do Serviço Público Municipal de Bom Jesus - (COMPAQ), estabelece procedimentos e critérios de preparação, controle e avaliação de desempenho, processos disciplinares e dá outras providências.

NORBERTO FRANCISCO PEREIRA, Prefeito Municipal de Bom Jesus, no uso legal de suas atribuições;
FAZ SABER que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou em Sessão Ordinária do dia 22/10/2008, sanciona e promulga a seguinte Lei:

DAS FINALIDADES

Art. 1º. Fica instituído o Programa de Valorização Profissional no Serviço Público e criada a Comissão Permanente de Capacitação, Controle e Avaliação de Desempenho e Qualidade do Servidor e do Serviço Público Municipal - COMPAQ, com a finalidade de capacitar de forma contínua os servidores, avaliar o desempenho individual e coletivo, regendo-se pela presente Lei.

Art. 2º. O Poder Executivo deverá executar um programa permanente 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 anualmente, estabelecendo-se a premiação correspondente às inovações propostas, obedecendo a regulamento próprio.

DA COMPETÊNCIA

Art. 3º. Compete a COMPAQ:

- I – Capacitar, treinar, 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 - Realizar levantamento periódico dos critérios de avaliação de todos os servidores municipais, atribuindo-lhes conceitos através de notas para cada item;
- IV - Conduzir os trabalhos de avaliação sempre dentro dos princípios 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 recapacitação do mesmo;



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

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 recapacitação;

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

IX - Apresentar anualmente o resultado final das avaliações de cada servidor, bem como divulgar as indicações para a relação das promoções por efetivadas em cada exercício, sob pena de sanção disciplinar.

§ 1º - É de competência da COMPAQ 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 - Além das avaliações dos servidores efetivos, a COMPAQ deverá também executar as tarefas de coordenação das avaliações dos estágios probatórios, até sua efetivação ou desligamento.

DA COMPOSIÇÃO

~~Art. 4º. A COMPAQ será composta por 03 membros titulares e 03 suplentes, com a escolha recaindo exclusivamente sobre servidores do quadro efetivo da Administração, que possuam escolaridade mínima em Ensino Médio, reconhecida boa conduta pessoal e profissional, bom relacionamento interpessoal e capacidade para o desempenho de tarefas exercidas sob eventual pressão. (alterado pela Lei nº 3.566/2019 – de 20/12/2019)~~

Art. 4º. A COMPAQ será composta por 03 membros titulares e 06 suplentes, com a escolha recaindo exclusivamente sobre servidores do quadro efetivo da Administração, que possuam escolaridade mínima em Ensino Superior, reconhecida boa conduta pessoal e profissional, bom relacionamento interpessoal e capacidade para o desempenho de tarefas exercidas sob eventual pressão.

§ 3º (...)

I – Um representante de livre indicação do Executivo Municipal, com seus dois respectivos suplentes;

II – Um representante devidamente eleito pelo conjunto dos demais servidores, com seus dois respectivos suplentes, com a relação dos mais votados;

III – Um representante escolhido pela entidade representativa dos Servidores Públicos Municipais, com seus dois respectivos suplentes.

§ 1º - A Comissão terá mandato de três anos, renovando-se um terço (1/3) de seus representantes a cada ano, devendo, excepcionalmente na primeira gestão, uma representação ser renovada após quatro anos de mandato, uma representação ser renovada após cinco anos e a última após seis anos.

§ 2º - O critério de escolha da ordem de substituição das representações na primeira gestão será definido através do Regimento Interno da Compaq.

§ 3º - A escolha dos membros integrantes deverá obedecer ao seguinte critério: **(alterado pela Lei nº 3.566/2019 – de 20/12/2019)**

~~I – Um representante de livre indicação do Executivo Municipal, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista tríplice;~~

~~II – Um representante devidamente eleito pelo conjunto dos demais servidores, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista tríplice, com a relação dos mais votados;~~



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

~~III – Um representante escolhido pelo consenso entre a Administração e a entidade representativa dos Servidores públicos Municipais, com seu respectivo suplente, mediante a apresentação de lista triplíce;~~

I – Um representante de livre indicação do Executivo Municipal, com seus dois respectivos suplentes;

II – Um representante devidamente eleito pelo conjunto dos demais servidores, com seus dois respectivos suplentes, com a relação dos mais votados;

III – Um representante escolhido pela entidade representativa dos Servidores Públicos Municipais, com seus dois respectivos suplentes.

§ 4º - A escolha dos representantes efetivos 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, que definirá a ordem de classificação, conforme a capacitação e preparo de cada membro da COMPAQ, sendo os mesmos designados pelo Prefeito, através de portaria.

~~**Art. 5º.** Os integrantes da Comissão terão regime de tempo parcial de 20 horas semanais ao desiderato, sendo que a cada ano de mandato um dos representantes desempenhará a função de Coordenador, com tempo integral de 40 horas semanais, tendo a escolha definida no Regimento Interno da Compaq. **(alterado pela Lei nº 3.566/2019 – de 20/12/2019)**~~

Art. 5º. Os integrantes da Comissão terão *na COMPAQ regime de tempo parcial de 20 horas ou integral de 40 horas semanais ao desiderato, devendo observar a carga horária de seu cargo de origem, sendo que a cada ano de mandato um dos representantes desempenhará a função de Coordenador, devendo observar a seguinte ordem, a contar de janeiro de 2021:*

- a) Representante do sindicato dos municipais;*
- b) Representante do poder executivo;*
- c) Representante eleito pelo conjunto dos demais servidores.*

Parágrafo Único - Excepcionalmente na primeira gestão caberá ao Chefe do Executivo indicar o Coordenador da Compaq com mandato de um ano.

Art. 6º. A COMPAQ 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. 7º. 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 COMPAQ 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



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

Art. 8º. O titular da COMPAQ 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. 9º.** A avaliação de desempenho do servidor será anual e ocorrerá, a partir do levantamento em planilha individualizada, tomados a cada quatro meses, sendo executada pela chefia imediata do servidor conjuntamente com a COMPAQ, sob a coordenação e acompanhamento desta. (alterado pela Lei nº 3.566/2019 – de 20/12/2019)~~

Art. 9º. *A avaliação de desempenho do servidor será anual e ocorrerá, a partir do levantamento em planilha individualizada, tomados a cada seis meses, sendo executada pela chefia imediata do servidor sob a coordenação e acompanhamento da COMPAQ.*

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

~~**§ 2º** - Serão utilizados os seguintes critérios na planilha de avaliação:~~

~~**I - Critérios objetivos:**~~

- ~~a) Assiduidade;~~
- ~~b) Pontualidade;~~
- ~~c) Uso adequado de equipamentos e zelo ao patrimônio público;~~

~~**II - Critérios subjetivos;**~~

- ~~a) Produtividade;~~
- ~~b) Interesse;~~
- ~~c) Conhecimento do Ofício;~~
- ~~d) Iniciativa;~~
- ~~e) Relacionamento Interpessoal;~~
- ~~f) Capacidade de comunicação;~~
- ~~g) Aproveitamento em programas de capacitação e recapacitação~~

~~**§ 2º - Serão utilizados os seguintes critérios na planilha de avaliação:**~~

~~**I - Critérios objetivos:**~~

- ~~**a) Assiduidade;**~~
- ~~**b) Pontualidade;**~~
- ~~**c) Uso adequado de equipamentos e zelo ao patrimônio público;**~~
- ~~**d) Participação em programas e/ou cursos de capacitação, recapacitação e qualificação.**~~

~~**II - Critérios subjetivos;**~~

- ~~**a) Produtividade;**~~
- ~~**b) Interesse;**~~
- ~~**c) Conhecimento do Ofício;**~~
- ~~**d) Iniciativa;**~~
- ~~**e) Relacionamento Interpessoal e capacidade de comunicação.**~~

~~**§ 3º** - Cada critério será avaliado com uma nota de valoração vinculada a um conceito, conforme a escala abaixo:~~

- ~~I - 10 - Ótimo - desempenho exemplar;~~
- ~~II - 07 - Satisfatório - desempenho adequado;~~
- ~~III - 05 - Regular - desempenho sofrível, pontos negativos em excesso;~~
- ~~IV - 03 - Insatisfatório - desempenho inadequado e abaixo das exigências mínimas.~~



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

§ 3º - Cada critério será avaliado com uma nota de valoração vinculada a um conceito, conforme a escala abaixo:

I – 10 – Ótimo - desempenho exemplar;

II – 08 e 09 – Muito Bom- desempenho compatível com a função;

III – 06 e 07 – Satisfatório – desempenho adequado as exigências mínimas da função ;

IV – 05 - Insatisfatório - desempenho inadequado e abaixo das exigências mínimas para a função

§ 4º - Para obter-se a pontuação de cada critério da avaliação multiplicar-se-á a nota pelo respectivo coeficiente, sendo este definido no Regimento Interno da COMPAQ;

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

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

~~**§ 6º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 95 a 100 pontos alcançará desempenho conceitual ótimo, tornando-se apto para concorrer à promoção;**~~

§ 6º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios de 100 pontos alcançará desempenho conceitual ótimo, tornando-se apto para concorrer à promoção;

~~**§ 7º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 71 a 94 pontos alcançará desempenho bom, adequado às exigências mínimas da prestação de serviços;**~~

§ 7º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 80 a 99 pontos alcançará desempenho muito bom, adequado às exigências da prestação de serviços;

~~**§ 8º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 51 a 70 pontos alcançará desempenho regular, passível de treinamento e capacitação;**~~

§ 8º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios entre 60 a 79 pontos alcançará desempenho satisfatório, adequado às exigências mínimas da prestação de serviços, passível de treinamento e capacitação;

~~**§ 9º - Até 50 pontos de soma geral dos critérios o desempenho do servidor será considerado insatisfatório, tornando-o inapto ao exercício de suas atribuições, devendo ser encaminhado de plano ao processo de recapacitação.**~~

§ 9º - O servidor que obtiver soma geral dos critérios abaixo de 60 pontos alcançará desempenho insatisfatório, tornando-o inapto ao exercício de suas atribuições, devendo ser encaminhado de plano ao processo de recapacitação.

DAS PROMOÇÕES

Art. 10. O servidor que obtiver desempenho conceitual ótimo, resultante da média das nove ultima avaliações fará jus à promoção, observado o limite máximo de 10% (dez por cento) de servidores do quadro geral e 10% (dez por cento) dos servidores do quadro do magistério para as promoções.

§ 1º - Se o número de servidores com desempenho ótimo superar o limite, será concedido o benefício por ordem decrescente de classificação pelo resultado da pontuação obtida;

§ 2º - Não alcançado o limite máximo de promoções pelos detentores do conceito ótimo, será preenchida a eventual diferença numérica existente pela ordem decrescente de classificação dentre os de desempenho satisfatório;

§ 3º - Não será promovido o servidor que obtiver desempenho inferior ao previsto nos parágrafos antecedentes.



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

Art. 11. O servidor que obtiver desempenho insatisfatório será incorporado no Programa de Recapacitação dos Servidores Municipais (PRESM), com a necessária abertura do Processo Administrativo pertinente.

Parágrafo Único - Todos os procedimentos adotados em relação ao servidor, como também as suas ações, positivas ou negativas, devem integrar o Processo Administrativo em curso.

Art. 12. O PRESM tem a finalidade de proporcionar ao servidor municipal a possibilidade de reabilitação funcional, através de programas específicos, treinamento e cursos de capacitação, bem como acompanhamento de profissionais especializados, sob a responsabilidade da COMPAQ.

Parágrafo Único - A Comissão traçará as diretrizes de trabalho para cada caso específico, desenvolvendo atividades inerentes à busca da solução individualizada, procurando a recuperação do servidor no mais breve espaço de tempo possível.

Art. 13. Será exonerado o servidor efetivo que obtiver média insatisfatória em sua avaliação conforme disciplina o Estatuto do Servidor Municipal, bem como seu desempenho negativo no PRESM, após regular processo administrativo disciplinar.

Art. 14. A COMPAQ deverá emitir parecer aos servidores comunicando sobre seus atos desconformes com os regramentos aplicáveis à Administração Pública ou manifestando posições elogiosas aos mesmos;

Parágrafo Único – Os pareceres integrarão o processo de avaliação.

Art. 15. As normas estabelecidas na recapacitação (PRESM) devem ser seguidas rigidamente pelo Servidor, do contrário a COMPAQ poderá solicitar ao Chefe do Poder Executivo o seu desligamento temporário, conforme estabelecido no Regimento Interno da Compaq.

DA AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Art. 16. A cada semestre, a Comissão deverá elaborar relatório de acompanhamento dos serviços prestados nos diversos setores, considerados a partir do organograma e observadas as Secretarias.

Parágrafo Único - Deverá ser implantado um sistema eficiente de consulta popular, pelo menos uma vez ao ano, através de formulários distribuídos na comunidade ou de pesquisas programadas para tal finalidade.

Art. 17. É de responsabilidade da Compaq avaliar o serviço público, através de análise setorial internas e diretamente com a população, mediante a realização de encontros, palestras específicas ou outras formas de ação “in loco”.

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

Art. 18. Será de responsabilidade da COMPAQ a apuração de faltas graves dos servidores públicos, através da instauração de Sindicância, abertura de Processo Administrativo Disciplinar e sua Revisão.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Ao final de cada ano, poderá haver, a critério do Executivo, premiação dos servidores municipais com melhor desempenho durante o exercício, conforme critérios estabelecidos em Regimento Interno da Compaq.

Art. 20. Decreto Municipal regulamentará o Regimento Interno da Compaq, seu 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.



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS

Art. 21. A COMPAQ será responsável pela execução dos programas de qualidade dos serviços públicos do Município, bem como o controle e execução das tarefas da Ouvidoria Geral do Município, de acordo com legislação específica para tal finalidade.

Art. 22. A COMPAQ 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 administrativa, determinada pelo Prefeito, designando-se para tanto comissão composta por cinco membros.

- a) (01) um de livre escolha do Chefe do Poder Executivo;
- b) (02) dois livremente escolhidos pelos servidores, através de indicação direta;
- c) (01) um integrante indicado pelo consenso entre o Chefe do Poder Executivo e os servidores, através de sua entidade representativa;
- d) O Procurador do Município.

Art. 23. Fica o Poder Executivo autorizado a criar as funções específicas de Direção, Chefia e Assessoramento, destinadas exclusivamente aos ocupantes do mandato da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e Qualidade do Serviço Público, COMPAQ, com vencimento e atribuições estabelecidas pela Lei de Cargos e Vencimento do Município.

Art. 24. 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. 25. O Regimento Interno da COMPAQ será estabelecido através de Decreto Executivo.

Art. 26. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 27. Ficam revogadas as seguintes Leis de nºs 2.029/2000, Decreto nº 4.156/2000.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE BOM JESUS, EM 23 DE OUTUBRO DE 2008.

NORBERTO FRANCISCO PEREIRA
Prefeito Municipal em Exercício.

Registre-se e Publique-se:

ADENAIR DE ARAÚJO PEREIRA VELHO
Sec. Mun. da Administração

Av. Manoel Silveira de Azevedo, 2987-C.P.131 – Tel: (0xx)54 3237-1306/1471-FAX: 3237-1502-e-mail: pmbj@m2net.com.br - CEP: 95290-000



Estado do Rio Grande do Sul

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS