



MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

LEI Nº 4.258, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2022

Disciplina a criação da Comissão Especial da Avaliação Funcional e estabelece regras de transição para a promoção funcional e dá outras providências.

CLAUDIA PELEGRINO JARDIM PEREIRA, Prefeita Municipal de Guaíba em Exercício, Estado do Rio Grande do Sul.

FAÇO SABER que, a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu, no uso das atribuições legais que me confere a Lei Orgânica do Município, sanciono e promulgo a seguinte

LEI:

Art. 1º. Fica criada a Comissão Especial da Avaliação Funcional constituída por até 10 (dez) membros, sendo todos servidores públicos efetivos estáveis da Prefeitura Municipal de Guaíba, com as seguintes atribuições:

I – proceder a avaliação de desempenho dos servidores efetivos no estágio probatório, mediante os resultados apresentados, nos termos previstos na Lei Municipal nº 2.586, de 20 de abril de 2010 e seu Decreto regulamentador;

II – avaliar periodicamente os resultados do desempenho dos servidores efetivos para efeito de aplicação do instituto da promoção funcional, nos termos previstos na Lei Municipal 2.866, de 1º de abril de 2012 e seu Decreto regulamentador.

Parágrafo único. A Comissão Especial da Avaliação Funcional será designada por ato do Prefeito Municipal.

Art. 2º. A Comissão Especial da Avaliação Funcional atuará como suporte técnico e administrativo e em conjunto das Secretarias Municipais e demais órgãos.

Art. 3º. Compete à Comissão Especial da Avaliação Funcional:

I – iniciar o processo de avaliação para a promoção e para o estágio





MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

probatório;

II – dar conhecimento prévio aos servidores, através da Coordenadoria de Recursos Humanos, das normas e critérios utilizadas no processo de avaliação de desempenho para fins da promoção funcional;

III – informar a cada chefia, por meio de comunicado interno ou memorando, os servidores que serão avaliados naquele período, bem como capacitar os gestores e equipes para o processo de avaliação;

IV – notificar, por meio de comunicação interna ou memorando, as chefias que não realizaram a avaliação de servidores de sua equipe, dentro do prazo estabelecido;

V – manter atualizadas as informações relativas à promoção funcional dos servidores;

VI – enviar às unidades de lotação dos servidores, por meio de comunicado interno ou memorando, a relação com os nomes daqueles que serão submetidos à avaliação;

VII – encaminhar as documentações, procedimentos e formulários relativos à avaliação funcional dos servidores, para a chefia;

VIII – analisar e deliberar em primeira instância, mediante manifestação escrita, sobre eventuais recursos administrativos concernentes a não aceitação dos servidores do conceito que lhes forem atribuídos pela chefia, para os fins da promoção, bem como solicitar, se julgar necessário, a presença dos avaliadores e/ou do servidor avaliado, efetuando, ainda, se for o caso, averiguações in loco;

IX – emitir documento com os resultados finais, após o julgamento de eventuais recursos e encaminhar à Coordenadoria de Recursos Humanos, para os fins da promoção funcional de cada servidor;

X – analisar e emitir manifestação sobre os casos omissos;

XI – encaminhar os requerimentos, com o resultado final, à homologação pela Coordenadoria de Recursos Humanos.





MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

Art. 4º. O membro da Comissão Especial da Avaliação Funcional não poderá atuar na análise do recurso acerca da sua própria avaliação, ou de servidor que:

I – seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;

II – participe como perito, testemunha ou representante, ou, ainda, no caso de tais situações ocorrerem quanto ao cônjuge, companheiro, parente ou afim até o terceiro grau.

Art. 5º. A avaliação para promoção funcional dos servidores, deverá ocorrer a cada 12 (doze) meses e tem como objetivos:

I – ratificar o compromisso dos gestores e dos servidores com a execução de ações para o alcance das metas, que devem estar alinhadas aos princípios e diretrizes do Plano de Carreira e do Estatuto do Servidor Público do Município de Guaíba;

II – subsidiar o desenvolvimento dos servidores, constituindo requisito para a promoção na carreira, nos termos da legislação municipal;

III – promover o trabalho em equipe;

IV – promover a qualificação e valorizar o desempenho dos servidores, melhorando os processos de trabalho;

V – contribuir para o processo formativo constante dos servidores, através de análise crítica da atuação cotidiana.

Art. 6º. Para fins desta Lei considera-se:

I – avaliação: análise sistemática do servidor, em função das atividades que realiza, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento;

II - avaliação do estágio probatório pela chefia imediata: avaliação pela chefia imediata: é a avaliação quadrimestral realizada pelo superior imediato do servidor, de caráter individual, considerando critérios de idoneidade moral e conduta adequada,





MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

disciplina e acatamento à autoridade devidamente constituída, assiduidade e pontualidade no exercício do cargo, dedicação ao serviço e proatividade, eficiência no cumprimento das atribuições que lhe são pertinentes, competência funcional, no que se refere ao estágio probatório;

III - avaliação pela chefia imediata para fins de promoção: é a avaliação a cada período de doze meses realizada pelo superior imediato do servidor, de caráter individual, considerando critérios de merecimento, desempenho, conhecimento e experiência, no que se refere à promoção;

IV – chefia imediata: servidor responsável por unidade administrativa ou aquele que o substituir nas competências previstas no cargo.

§ 1º. Os instrumentos a serem utilizados para as análises contemplarão as disposições previstas na legislação para cada avaliação funcional.

§ 2º. A avaliação do servidor que, dentro do período de 12 meses, exercer suas atividades em mais de uma unidade administrativa, deve ser realizada pela chefia imediata da unidade de lotação atual à época de sua avaliação.

Art. 7º. Compete à Chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I – acompanhar o desempenho do servidor ao longo do ano;

II – realizar as avaliações dos seus subordinados diretos, respeitando os prazos constantes nesta Lei, no Estatuto dos Servidores e no Plano de Carreira;

III – avaliar, ao final do período, com objetividade e imparcialidade, o desempenho do servidor.

Parágrafo único. Em caso de inércia injustificada da realização da avaliação, por parte de chefia responsável, deverá ser encaminhada esta informação à Comissão de Sindicância e Processos Administrativos para abertura do competente expediente administrativo.

Art. 8º. Compete ao servidor:





MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

I – proceder a autoavaliação para compreensão quanto ao processo de movimentação funcional na carreira;

II – respeitar todos os prazos estipulados no processo de avaliação de estágio probatório e de avaliação para a promoção funcional;

III – manter seus dados atualizados, perante a Coordenadoria de Recursos Humanos;

IV – entregar, quando solicitado, todas as informações necessárias ao andamento do processo de avaliação de desempenho;

V – solicitar o fornecimento de planilha de avaliação padronizada, caso não tenha sido fornecida à chefia no prazo correto, para avaliação do período decorrido de 12 (doze) meses, devendo ser formalizado por e-mail à Coordenadoria de Recursos Humanos, para evitar prejuízos de avaliação do servidor;

VI – sempre requerer sua promoção funcional ao completar o período aquisitivo mediante protocolo, na forma da Lei.

Art. 9º. Compete ao Secretário Municipal de Administração e Gestão de Pessoas:

I – garantir a realização do processo da avaliação disponibilizando toda estrutura física e técnica necessária para realização periódica dos trabalhos;

II – deliberar sobre os casos omissos;

III – garantir a implantação da promoção do servidor na folha de pagamento, através da Coordenadoria de Recursos Humanos.

Art. 10. A regulamentação do procedimento das avaliações será expedida mediante Decreto pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 11. Fica instituída gratificação mensal no valor fixo de R\$ 1.746,12 (mil setecentos e quarenta e seis reais e doze centavos) aos servidores membros da Comissão Especial da Avaliação Funcional no âmbito da Prefeitura Municipal de Guaíba.





MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º. A gratificação de que trata este artigo será paga na mesma data e junto do pagamento dos vencimentos dos servidores públicos municipais, e será reajustado anualmente, na mesma data e no mesmo percentual de reajuste aplicado aos vencimentos dos servidores públicos municipais.

§ 2º. A gratificação não terá caráter permanente e não se incorporará ao vencimento básico, não havendo sobre ela incidência previdenciária.

§ 3º. A concessão da gratificação será formalizada por Portaria do Chefe do Poder Executivo, por ocasião da designação do servidor às respectivas funções.

Art. 12. Os servidores que completaram o período de 5 (cinco) anos para a promoção funcional entre 01/04/2022 e a data de publicação desta Lei, sem que tenham sido devidamente avaliados, progredirão de classe, dispensada a avaliação.

§ 1º. Os servidores que, na data de publicação desta Lei, estiverem com o período para a promoção funcional em curso, tendo transcorrido mais de 2 (dois) anos deste período, progredirão de classe, dispensada a avaliação.

§ 2º. Os servidores que na data de publicação desta Lei estiverem com o período para a promoção funcional em curso, tendo transcorrido até 2 (dois) anos deste período, serão considerados com pontuação máxima proporcional até 31/12/2022, devendo ser avaliados para a promoção funcional a partir de 01/01/2023.

§ 3º. Os servidores nomeados ou que iniciaram novo período para a promoção funcional de 01/04/2022 até 31/12/2022, serão considerados com pontuação máxima proporcional a este período, devendo ser avaliados para a promoção funcional a partir de 01/01/2023.

Art. 13. As despesas decorrentes da execução desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

98





MUNICÍPIO DE GUAÍBA
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
GABINETE DO PREFEITO

Gabinete do Prefeito Municipal de Guaíba, em 10 de novembro de 2022

Claudia Pelegrino Jardim Pereira
CLAUDIA PELEGRINO JARDIM PEREIRA,
PREFEITA MUNICIPAL EM EXERCÍCIO.

Registre-se e Publique-se.

Juliano de Mattos Ferreira
Juliano de Mattos Ferreira

Secretário Municipal de Administração e Gestão de Pessoas.

PLE 071/2022 - AUTORIA: Executivo Municipal

VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM <https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf>

CODIGO DO DOCUMENTO: 025457 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: ED9EFF6645E019D767E31BE47B4E9ADB

