



AUTÓGRAFO DE LEI COMPLEMENTAR 196 /2016

Autor do Projeto de Lei
Vereador: Executivo Municipal

Luciano de Paiva Alves
Presidente Municipal de Itapemirim

SANCIONADA PRESENTE
LEI NESTA DATA.
ITAPEMIRIM-ES. 04/07/2016

DISPÕE SOBRE O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS – PDIC, ESTABELECIDO PELAS LEIS COMPLEMENTARES Nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 E 187/2015 E DOS PROGRAMAS QUE O COMPÕEM.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ITAPEMIRIM, Estado do Espírito Santo, usando de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar.

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes para aplicação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos – PDIC, estabelecido pelas Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015 e dos Programas que o compõem.

Art. 2º São princípios das diretrizes do PDIC os estabelecidos nas Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015 os seguintes:

- I - Natureza, função social e objetivos da Administração Municipal;
- II - Dinâmica dos processos de trabalho nas diversas unidades administrativas e as competências específicas decorrentes;
- III - Qualidade do processo de trabalho;
- IV - Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional;
- V - Vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;
- VI - Investidura em cada cargo efetivo condicionada à aprovação em concurso público;



VII - Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - Avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 3º Para efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Desenvolvimento: crescimento do servidor enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento, avaliação institucional e de desempenho e da capacitação, necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais;

II - Capacitação: conjunto de ações pedagógicas, vinculadas ao planejamento institucional, que visa promover, de forma continuada, o desenvolvimento integral dos servidores para que melhor desempenhem suas atividades e o papel de servidores públicos, por meio de:

a) Aperfeiçoamento: processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem não formal, através do qual o agente público aprofunda, completa ou conduz sua formação profissional inicial, atualiza seus conhecimentos e se torna apto a lidar com as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce;

b) Qualificação: processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, incluindo a educação formal, através do qual o servidor, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira, adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades em que está em exercício;

III - Desempenho: processo de ações desenvolvido a partir Programa de Avaliação de Desempenho (PROAD) e condições de trabalho previamente pactuadas entre o servidor, seu grupo de trabalho e a Administração Municipal;

IV - Avaliação de desempenho: processo pedagógico sistemático de análise do desempenho do servidor, realizado mediante critérios, estabelecidos em programa institucional de avaliação e referenciadas nas expectativas dos usuários, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;



V - Dimensionamento: processo de identificação e análise da força de trabalho necessária para o cumprimento dos objetivos institucionais e de suas unidades, tendo como parâmetros o processo de trabalho, as condições ambientais e os recursos tecnológicos disponíveis na unidade;

VI - Força de trabalho: conjunto de trabalhadores responsáveis pelas atividades necessárias ao cumprimento dos objetivos da Administração Municipal;

VII - Processo de trabalho: sistema que organiza de forma dinâmica as atividades dos trabalhadores e a utilização dos meios de trabalho visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais;

VIII - Alocação de cargos: processo de distribuição de cargos referenciados em critérios previamente definido, e na política institucional para o desenvolvimento da Administração Municipal;

IX - Grupo de trabalho: trabalhadores, incluindo as chefias, que em menor escala realizam atividades afins e complementares dentro do planejamento da Administração Municipal;

X - Unidade administrativa: é toda unidade na estrutura formal da Administração Municipal, com atribuições e competências específicas;

XI - Agente público: toda pessoa física que exerce função pública no âmbito da Administração Municipal, englobando servidores e empregados públicos, contratados e prestadores de serviço público, com ou sem vínculo empregatício com a Administração Municipal;

XII - Servidor público: pessoa física com vínculo estatutário com a Administração Municipal, legalmente investida em cargo público.

XIII - Matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis expressas através de Fórmula matemática que traduz a lógica de distribuição de cargos;

CAPÍTULO II

DOS PROGRAMAS QUE INTEGRAM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS - PDIC

Art. 4º O PDIC será integrado pelos seguintes Programas, conforme previsto nas Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015:

I - Programa de Dimensionamento do Quadro de Pessoal-PDQP;

II - Programa de Capacitação- PCA; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho - PROAD



§ 1º A implantação do Plano e dos Programas referidos neste artigo é de responsabilidade da Administração Municipal, respeitadas as diretrizes que os fundamentam e as competências da Comissão de Supervisão do Plano de Carreira, obedecidos os prazos definidos nas Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015;

§ 2º O Plano e os Programas referidos neste artigo deverão constituir conjunto gerencial articulado que de suporte ao planejamento das ações institucionais, referenciado no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI.

Art. 5º O PDIC será definido, visando garantir:

I - Apropriação do processo de trabalho pelos servidores, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

II - Institucionalização da participação dos cidadãos usuários na e avaliação das atividades institucionais;

III - Condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viáveis a prestação de serviços de qualidade, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos servidores e sua realização profissional como cidadãos;

IV - Análise sistemática do quadro de pessoal e da organização do processo de trabalho, visando a sua permanente adequação às necessidades institucionais;

V - Distribuição equânime de pessoal nas diversas unidades administrativas e ambientes organizacionais da Administração Municipal.

Art. 6º O PDIC poderá contar, para a sua execução, com protocolos de cooperação ou convênios entre as instituições e órgãos das 3 (três) esferas de Governo, visando à racionalização e à integração dos recursos disponíveis para esta atividade.

Art. 7º O financiamento do Plano e dos Programas a ele vinculados correrá por conta de dotação orçamentária específica, em valor que garanta o cumprimento de seus objetivos.

§ 1º Os recursos previstos para financiamento do Plano e dos Programas poderão ser complementados a critério da Administração Municipal ou por meio de protocolos de cooperação técnica ou convênios.

§ 2º Os recursos previstos neste artigo serão aplicados, exclusivamente, em projetos de desenvolvimento da força de trabalho, instituídos em razão das diretrizes estabelecidas nesta Lei, não devendo ser utilizados em rubricas de capital.



§ 3º Os recursos previstos neste artigo serão administrados pela Secretaria de Gestão Municipal (SGM).

CAPÍTULO III

DO PROGRAMA DE DIMENSIONAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL - PDQP

Art. 8º O PDQP deverá obedecer às diretrizes estabelecidas, que contemplam os critérios de análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho.

Art. 9º O PDQP tem como objetivo geral analisar o quadro de pessoal da Administração Municipal, os processos e as condições de trabalho em suas diversas unidades para estabelecer os parâmetros para distribuição do quadro de pessoal nas unidades, tendo por objetivos específicos:

I - levantar a real força de trabalho em cada unidade da Administração Municipal e sua composição, compreendendo os servidores do quadro, terceirizados, em suas mais diversas formas de contrato, estagiários e bolsistas;

II - relacionar as atividades dos setores, dos ambientes organizacionais e dos trabalhadores;

III - levantar as condições de trabalho e as condições tecnológicas de trabalho;

IV - analisar os processos de trabalho, indicando as necessidades de racionalização destes;

V - comparar o quadro real de servidores com a necessidade de cada unidade administrativa, de forma a propor ajustes;

VI - propor racionalização do processo de trabalho e inovações tecnológicas cabíveis;

VII - indicar a necessidade de abertura de vagas para concursos, a fim de atender às necessidades institucionais; e

VIII - indicar a necessidade de criação de vagas para atender à expansão da Administração Municipal.

Art. 10. O PDQP é de responsabilidade da administração, entendida como administração seu dirigente máximo, os gestores das unidades administrativas e o órgão de gestão de pessoas, que deverão assumir em corresponsabilidade o planejamento, a execução e a avaliação do Programa.

§ 1º A coordenação do PDQP ficará sob a responsabilidade da SGM.

§ 2º Para a execução do PDQP, o levantamento da força de trabalho deverá considerar todos os agentes públicos da Administração Municipal, independente do



seu vínculo, a fim de aferir o real número de agentes envolvidos na execução dos objetivos institucionais.

CAPÍTULO IV DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO - PCA

Art. 11. O PCA visa à conscientização dos servidores públicos sobre seu papel social, compreendendo a capacitação nas suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das atividades da Administração Municipal, adequadas aos ambientes organizacionais, às exigências dos cargos e da respectiva carreira, incluindo a educação formal.

§ 1º A participação dos servidores no Programa será considerada relevante e como de efetivo exercício, podendo implicar em afastamento total ou parcial das atividades nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos de Itapemirim.

§ 2º A capacitação dos agentes públicos, visando à conscientização sobre seu papel social, deve contemplar a participação de todos os que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades da Administração Municipal.

§ 3º A educação formal a ser ofertada dentro do PCA tem caráter exclusivamente complementar e será prestada apenas no interesse da Administração Municipal, não sendo incluída como capacitação para efeito de progressão.

Art. 12. São objetivos do PCA:

I - Contribuir na formação da consciência do agente público quanto à função social do órgão ou instituição a que estiver vinculado, para a compreensão e assunção de seu papel como profissional responsável por pensar e concretizar objetivos e metas institucionais, visando à realização de direitos de cidadania;

II - Preparar o agente público para o diálogo com os usuários e para uma gestão voltada para a qualidade social;

III - Desenvolver o servidor na carreira, capacitando-o para o exercício de suas tarefas, articuladas com a função social de sua unidade, contribuindo na superação da alienação no serviço.

Art. 13. O PCA deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - Iniciação ao serviço público: ações que visam à integração do agente público no serviço público, no ambiente organizacional e na estrutura da Administração Municipal, voltadas para a capacitação, visando à conscientização sobre seu papel social de servidor e de cidadão e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;



II - De educação formal: que visa ao desenvolvimento integral dos agentes públicos, desde a alfabetização até os mais altos graus de educação formal;

III - De gestão: ações voltadas para a preparação dos servidores para atividades de gestão, que deverão constituir-se em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

IV -Específica: voltada para a capacitação dos servidores na área de atuação e para a superação das dificuldades detectadas na avaliação de desempenho, seja no plano individual, seja nas unidades de trabalho;

VI- Inter ambiente: voltada para tornar viáveis projetos e ações que envolvam mais de uma unidade administrativa e ambiente organizacional ou que envolvam fatores externos.

Art. 14. Deverá ser feita anualmente a identificação das necessidades de capacitação, como elemento estruturante do projeto anual de capacitação, a partir de cada local de trabalho, observados os objetivos e metas institucionais de cada Unidade e da Administração Municipal como um todo e, ainda, dos resultados dos processos de avaliação.

Parágrafo único. A avaliação do PCA deve ser democrática e contemplar a avaliação da aprendizagem e da aplicabilidade dos conhecimentos e habilidades adquiridas no processo de trabalho, bem como da participação dos sujeitos trabalhadores na construção institucional.

Art. 15. Para efeitos de progressão por capacitação serão utilizados apenas os certificados obtidos em ações de capacitação na modalidade de aperfeiçoamento, não sendo considerados aqueles voltados para a qualidade de vida do servidor.

Parágrafo único. A certificação dos servidores, quando não emitida pela Coordenação de Capacitação, para efeitos de progressão, só será considerada quando a participação do servidor for definida nos termos do artigo 14 desta Lei.

Art. 15. Para efeitos de incentivo a qualificação serão utilizados apenas os certificados obtidos em ações de capacitação na modalidade de qualificação desde que mantenham correlação com o ambiente organizacional do servidor.

Art. 16. Para efeitos de desenvolvimento dos servidores na carreira, serão contados os certificados de ações de capacitação concluídas após a publicação das Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015 e das devidas alterações.

CAPÍTULO V DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - PROAD



Art. 17. O PROAD visa subsidiar a política de gestão de pessoal, constituindo um processo contínuo, sistemático e com caráter pedagógico.

Art. 18. O PROAD possui os seguintes objetivos específicos:

- I - Proporcionar a aprendizagem e a transformação da realidade existente;
- II - Considerar o desenvolvimento profissional;
- III - Ser instrumento para o desenvolvimento na carreira, por progressão por mérito;
- IV - Estimular o trabalho coletivo, visando à ampliação do nível de participação dos servidores;
- V - Propiciar condições favoráveis à melhoria da qualidade do processo de trabalho, resultando em melhores serviços prestados ao usuário;
- VI - Aferir o mérito para progressão funcional.

Parágrafo único. O PROAD deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo de forma integrada:

- I – Auto avaliação do servidor
- II – Avaliação do servidor efetivo pela chefia imediata
- III – Avaliação do servidor efetivo pelos representantes do grupo de trabalho

Art. 19. Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho nos órgãos ou no todo da Administração Municipal deverão ser estruturados respeitando a objetividade, a legitimidade, a publicidade e a adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos nas diretrizes estabelecidas nesta Lei.

Art. 20. A aplicação do processo de avaliação ocorrerá anualmente, adequando-se à dinâmica de funcionamento da Administração Municipal.

Art. 21. A Administração Municipal terá uma Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, integrada por, no mínimo, 07 servidores ocupantes de cargo efetivo da Administração Municipal, com representantes do Quadro Geral, Saúde, Educação e Guarda designados por ato do Chefe do Poder Executivo, com mandato de 04 anos, a quem compete:

- I - Capacitar e fornecer subsídios para que as Secretarias e os representantes dos grupos de trabalho cumpram o papel que lhes cabem quanto à avaliação de desempenho;



II – Orientar o preenchimento dos formulários da avaliação de desempenho, sanando as possíveis dúvidas dos servidores;

III – Monitorar os aspectos estruturais e a dinâmica do sistema de avaliação de desempenho;

IV - Analisar o processo de avaliação de desempenho enquanto instrumento de crescimento pessoal, de formação de equipes e de desenvolvimento do órgão ou da Administração Municipal;

V –Apurar e divulgar o resultado das informações advindas do processo de avaliação de desempenho.

VI – Julgar os recursos interpostos em relação ao resultado da avaliação.

§ Parágrafo único. Funcionamento dos grupos de trabalho será detalhado em decreto municipal juntamente com todo processo de capacitação.

Art. 22. Todas as regras de transição entre o estabelecimento das Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015 e a aprovação desta Lei serão estabelecidas em decreto municipal que regulará a aplicação do PROAD.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 23. Os programas integrantes do PDIC serão regulamentados por decreto nos prazos definidos nos incisos do § 3º do artigo 18 das Leis Complementares nº 183/2014, 184/2014, 185/2014, 186/2014 e 187/2015, e suas alterações.

Art. 24. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Itapemirim – ES, 01 de julho de 2016.


Paulo Sérgio de Toledo Costa
Presidente da C.M.I.