



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIÁPOLIS

ESTADO DE SÃO PAULO - CNPJ 51.405.231/0001-16

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 003, DE 30 DE JANEIRO DE 2023.

Altera o inciso II do art. 41 da Lei Complementar nº 01, de 08 de abril de 2010.

RICARDO MITSURO WATANABE, Prefeito do Município de Mariápolis/SP, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

PROPÕE:

Art. 1º. O inciso II do art. 41 passa da Lei Complementar nº 01, de 08 de abril de 2010 passa a ter a seguinte redação:

*Artigo 41.
II - 50% (cinquenta por cento) de gratificação para as funções de Diretor de Escola e de Coordenador Pedagógico.*

Art. 2º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Mariápolis, aos 30 dias do mês de janeiro do ano de 2023.

RICARDO MITSURO WATANABE
Prefeito



JUSTIFICAÇÃO

Desde a promulgação da Emenda Constitucional n° 19, de 1998, a eficiência foi alçada a princípio constitucional norteador de toda a administração direta e indireta dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A concretização do princípio constitucional elencado exige que os quadros funcionais da administração pública tenham os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o regular exercício das atribuições inerentes aos seus respectivos cargos públicos.

Os servidores públicos devem, em conjunto, contribuir para a realização da missão institucional dos seus órgãos e entidades públicas, para o alcance das metas estabelecidas no planejamento estratégico institucional e nas leis orçamentárias e para a melhoria constante dos serviços prestados à população.

O constituinte derivado, ao editar a Emenda Constitucional n.º 19, de 1998, também promoveu alterações no art. 41 da Constituição Federal, admitindo, expressamente, que servidores públicos estáveis possam perder o cargo “mediante procedimento de avaliação de desempenho, na forma de lei complementar”, de modo a potencializar a eficiência no serviço público.

Não obstante, até o momento, o Congresso Nacional ainda não editou referida lei complementar, prejudicando a concretização dos desígnios do constituinte derivado, com prejuízos para toda a gestão pública.

Dessa forma, o projeto de lei complementar ora apresentado visa preencher a lacuna exposta e busca disciplinar a avaliação periódica de desempenho de servidores públicos das administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais do Município que tenham adquirido estabilidade em cargo de provimento efetivo na forma prevista no caput e no § 4º do art. 41 da Constituição Federal.

Em se tratando de determinação constitucional de edição de lei complementar, entendemos que o constituinte derivado conferiu ao legislador federal a responsabilidade de estabelecer os princípios e as regras relacionadas às avaliações periódicas dos servidores públicos estáveis de todo o País, de modo a viabilizar, finalmente, a concretização do princípio da eficiência nos diversos órgãos e entidades públicas que compõem a administração pública brasileira, com a adoção do paradigma meritocrático na gestão pública.

As avaliações periódicas de desempenho serão um instrumento de melhoria das políticas públicas, pois, ao viabilizarem a aferição dos desempenhos dos profissionais que atuam no setor público, possibilitarão a valorização e o reconhecimento dos bons servidores, promoverão o alinhamento da atuação de cada profissional com as metas institucionais do seu respectivo órgão ou entidade pública e também instrumentalização da perda de cargo público de todos aqueles que não tiverem desempenho satisfatório.

Nessa perspectiva, como critérios a serem adotados para fins de avaliação de desempenho dos servidores, a Proposição estabelece “assiduidade e pontualidade”, “presteza e iniciativa”, “qualidade e tempestividade do trabalho” e “produtividade do trabalho”.

A avaliação periódica de desempenho será, a partir disso, um procedimento sistemático e contínuo de acompanhamento dos trabalhos de cada servidor, compreendendo as seguintes etapas: elaboração de plano de avaliação, com a descrição das atividades e a especificação das metas de cada servidor, efetivação da avaliação de desempenho pela chefia imediata e, finalmente, se for o caso, recurso hierárquico.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIÁPOLIS

ESTADO DE SÃO PAULO - CNPJ 51.405.231/0001-16

Os servidores que não alcançarem 70% (setenta por cento) do total da nota máxima da avaliação terão seu desempenho considerado insatisfatório, efetivando-se, no caso de reiteração de avaliação insatisfatória, a perda do respectivo cargo público.

O projeto de lei complementar ora apresentado, portanto, busca promover o princípio da eficiência e, ao incentivar a meritocracia, prestigia servidores públicos competentes, que verdadeiramente contribuem para melhoria dos serviços públicos prestados à população brasileira. Em resposta aos clamores populares que tanto ouvimos nas ruas, espero, portanto, contar com o apoio necessário para a aprovação desta Proposição.