



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO



PROJETO DE LEI Nº 119/2018 , DE 04 DE JUNHO DE 2018.

Estabelece normas de relacionamentos interpessoais e disciplinamento hierárquico no âmbito da Prefeitura Municipal, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE, ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso de suas atribuições legais, especialmente estatuídas no art. 69, §1º, IV, da Lei Orgânica do Município,


Solicita à Câmara Municipal a aprovação ao seguinte Projeto de lei:

Art.1º. Esta Lei estabelece normas de relacionamentos interpessoais e disciplinamento hierárquico no âmbito do serviço público municipal em São Gonçalo do Amarante.

Art.2º. Em quaisquer situações e/ou circunstâncias em que envolva relação interpessoal entre servidores públicos municipais, estes e agentes políticos, aqueles, estes e pessoal terceirizado para a execução de atividades meios no âmbito da Administração Pública Municipal, deverá pautar-se no respeito e humanização do indivíduo, tendo como limite de exigência as atribuições legais previstas para o cargo público a que o indivíduo ativo esteja vinculado por relação contratual, e no profissionalismo a que todos os servidores e prestadores de serviço estão obrigados perante a Administração Pública, não cabendo outros meios por mais bem intencionados que possa parecer.

Art.3º. De acordo com a norma padrão estabelecida no artigo anterior, o trabalho de cada agente público obedecerá a um escalonamento hierárquico de forma decrescente a começar pelo Chefe do Poder Executivo no topo da estrutura hierárquica, seguido do Secretário Municipal (CC1), Secretário Adjunto (CC2), Chefia de Gabinete/Subsecretaria (CC3), Assessoria/Coordenadoria Geral (CC4), Coordenadoria (CC5), Subcoordenadoria/Assistente (CC6), Chefia de Departamento/Assistente Técnico Operacional (CC7), Chefia de Departamento/Diretoria de equipamento (CC8).

Art.4º. Para efeito desta lei entende-se por:

I – respeito – relação urbanizada com vista a preservação da dignidade humana e bem como a harmonia no ambiente de trabalho: 



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO



II – hierarquia – escalonamento entre níveis de funções e de estruturação administrativa, entendendo-se que:

a) os níveis de funções são mensurados de acordo com a complexidade funcional exigida pelo cargo, envolvendo responsabilidades técnicas e vantagens pecuniárias;

b) a de estruturação administrativa é medida conforme os cargos de funções de gerenciamento administrativo tendo por referência a complexidade assim apresentada: CC1; CC2; CC3; CC4, etc., podendo ser delegada a servidores públicos efetivos na condição de função de confiança;

Art.5º. As relações de interdependências estabelecidas por esta lei serão aferidas com base em parâmetros gerais fundados nos princípios constitucionais da impessoalidade, da isonomia e da eficiência, sem prejuízo dos demais onde couber.

§1º. De acordo com o princípio da impessoalidade é proibida a promoção pessoal de qualquer agente público seja servidor ou agente político, de modo que ao administrador público só é permitido fazer ou praticar aquilo previsto em lei. É o clássico princípio da finalidade.

§2º. De acordo com o princípio da isonomia, também conhecido como princípio da igualdade, é garantido tratamento igualitário na forma da lei para todos os cidadãos. In casu, para todos os agentes públicos – servidores ou agentes políticos.

§3º. De acordo com o princípio da eficiência é imposto a todo agente público o dever de realizar seu ofício com assiduidade, pontualidade, presteza, perfeição e rendimento profissional.

Art.6º. Para efeito de mensuração da aplicação dos princípios de que tratam o artigo anterior será adotado o seguinte:

I – No tocante a impessoalidade, verificado qualquer indício de tratamento que possa resultar em promoção pessoal de servidor ou agente público, será instaurado procedimento administrativo para apurar se há prática vedada ao agente político, o qual depois de concluído e restando comprovado o ilícito serão adotadas as providências cabíveis no tocante a penalização do infrator, inclusive, se for o caso, o encaminhamento ao Ministério Público para que requeira em juízo a competente ação de improbidade administrativa.

II – Havendo indício de disformidade no tratamento dispensado pelo administrador público em relação a seus subalternos será adotada a providência indicada no inciso anterior para apurar a improbidade administrativa frente ao seu dever de agir com isonomia.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO



III – Com relação a diagnose da eficiência serão adotadas situações paramentrais, tais como:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Presteza e perfeição;
- d) Rendimento profissional de acordo com metas preestabelecidas;

§1º. Os processos administrativos destinados a apuração das ilicitudes versadas nos incisos I e II acima, serão conduzidos por uma comissão de servidores de, no mínimo, três, sendo dois efetivos, lotados na Secretaria onde se constatar o fato.

§2º. Para aferição da eficiência profissional dos agentes públicos de que trata o inciso III este artigo obedecer-se-á aos seguintes critérios:

a) Com relação à assiduidade, verificada falta não justificada por cinco e até dez vezes no mês, além do desconto pecuniário pelos dias em falta, será feita a notificação de advertência por desleixo no serviço público. Persistindo o desleixo por cinco meses no ano será instaurado um procedimento administrativo com vista a demissão do serviço público.

b) A pontualidade está diretamente relacionada ao cumprimento de horários de entrada e saída da jornada diária de trabalho. O atraso injustificado acima de cinco minutos, a cada cinco dias úteis resultará no desconto pecuniário correspondente a remuneração de um dia de trabalho. Nas antecipações do cumprimento de carga horária aplicar-se-á o princípio da hermenêutica jurídica para fins de penalização.

c) A ação de presteza está relacionada à boa vontade de fazer e, portanto, o comportamento do agente público é que destaca, sobreleva a ação. Já a perfeição diz respeito ao resultado da ação de fazer, e será mensurada pelo grau de satisfação do usuário do serviço público, aferido por meio de sondagem determinada pelo administrador público.

d) O resultado do rendimento profissional será apurado mediante o confronto do fazer com as metas preestabelecidas, e para isto se estabelece que abaixo de quatro é insatisfatório; entre quatro e sete é regular; entre oito e nove é bom, e dez é ótimo.

§3º. O servidor em estágio probatório que obtiver resultado insatisfatório conforme condição estabelecida a alínea “d”, não será efetivado no serviço público. Já sendo ele efetivo, será encaminhado para um treinamento visando o seu aperfeiçoamento profissional e se não resultar em melhor rendimento numa próxima avaliação será colocado em disponibilidade nos termos desta lei.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE
GABINETE DO PREFEITO



§4º. A disponibilidade a que se refere o parágrafo anterior não significa demissão sumária e tampouco desobrigação de comparecer para o trabalho. Ela é uma forma de sanção administrativa e consiste na retirada das vantagens remuneratórias obtidas por titulação ao longo da carreira profissional.

Art. 7º. No procedimento administrativo que resultar na colocação de qualquer agente público em disponibilidade ser-lhe-á assegurada ampla defesa.

Art. 8º. O Agente político ocupante de cargo eletivo não se submeterá a esta avaliação administrativa, pois, de acordo com a Carta Magna do País, é dada ao povo a prerrogativa de avalia-lo em eleições livres.

Art. 9º. Ao Agente político nomeado pela autoridade outorgada pelo povo, fica facultado a esta submetê-lo aos critérios administrativos de avaliação para definir sua permanência ou não no cargo em comissão. Caso a autoridade superior não queira submeter a autoridade nomeada aos critérios de avaliação, nada impede que, a juízo daquela, promova a exoneração desta, uma vez que a Constituição trata os cargos em comissão como sendo de livre nomeação e exoneração.

Art. 10. A título de incentivo e de reconhecimento pelo desempenho profissional, é assegurado a qualquer servidor público efetivo que alcançar resultado de avaliação de rendimento profissional com graduação ótima por cinco anos consecutivos a vantagem pecuniária correspondente a 5% (cinco por cento) de sua remuneração base, limitada ao dobro caso conquiste novo feito.

Art.11. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.


PAULO EMÍDIO DE MEDEIROS
Prefeito Municipal

ENTRADA
EM, 11/06/2018

Assinatura