



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

L I D O
Em, 18, 04, 17
Secretaria Legislativa

MENSAGEM

Nº 75 /2017-GAG

Brasília, 12 de abril de 2017.

Excelentíssimo Presidente da Câmara Legislativa,

Dirijo-me a Vossa Excelência e aos demais Deputados Distritais para submeter à apreciação dessa Casa o anexo Projeto de Lei Complementar, que *dispõe sobre a Avaliação Periódica de Desempenho de que trata o art. 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal.*

A justificação para a apreciação do Projeto ora proposto encontra-se na Exposição de Motivos da Senhora Secretária de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão.

Dado que a matéria necessita de apreciação com relativa brevidade, solicito, com base no art. 73 da Lei Orgânica do Distrito Federal, que a presente Proposição seja apreciada em regime de urgência.

Atenciosamente,


RODRIGO ROLLEMBERG
Governador

A Sua Excelência o Senhor

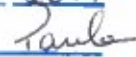
Deputado JOE VALLE

Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal

NESTA

Setor Protocolo Legislativo

PLC Nº 106 / 2017

Folha Nº 01 

SECRETARIA LEGISLATIVA 17Abr-2017 16:14





GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº (Autoria: Poder Executivo)

PLC 106 /2017

Dispõe sobre a Avaliação Periódica de Desempenho de que trata o art. 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal.

A CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL decreta:

Art. 1º Fica instituída a Avaliação Periódica de Desempenho de que trata o art. 40, § 1º, III, da Lei Orgânica do Distrito Federal, que deve ser processada com observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e visa avaliar:

- I - qualidade dos trabalhos executados;
- II - produtividade no trabalho;
- III - iniciativa;
- IV - trabalho em equipe;
- V - conduta ética no ambiente profissional;
- VI - disponibilidade para agir;
- VII - assiduidade;
- VIII - uso adequado de recursos materiais, equipamentos e instalações de serviço;
- IX - pontualidade;
- X - administração do tempo e tempestividade;
- XI - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos; e,
- XII - bom relacionamento interpessoal.

Parágrafo único. As disposições desta Lei Complementar aplicam-se aos servidores públicos estáveis da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal.

Art. 2º A Avaliação Periódica de Desempenho tem por objetivos:

- I – aferir o desempenho do servidor no exercício de cargo;

Setor Protocolo Legislativo

PLC Nº 106 /2017

Folha Nº 02 *Tamla*



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

II – reconhecer e valorizar o potencial do servidor para exercício de cargos comissionados;

III – identificar competências, habilidades, talentos existentes e necessidades de capacitação;

IV – identificar oportunidades de melhorias à gestão;

V – promover a adequação funcional ou relotação de pessoal;

VI – alinhar as metas individuais às metas institucionais; e

VII – subsidiar o planejamento de ações de gestão de pessoas por parte dos órgãos setoriais do respectivo sistema.

Parágrafo único. O Poder Executivo pode acrescentar outros objetivos à Avaliação Periódica de Desempenho.

Art. 3º O resultado aferido na Avaliação Periódica de Desempenho deve ser utilizado como requisito:

I – à concessão ou supressão de pagamento de gratificações de desempenho;

II – à promoção funcional;

III – ao pagamento de prêmio por produtividade;

IV – à aplicação de pena de exoneração ao servidor público estável, nos termos do art. 40, §1º, inciso III, da Lei Orgânica do Distrito Federal; e

V – à avaliação dos resultados das atividades de gestão e cumprimento de metas e objetivos institucionais.

Parágrafo único. O resultado aferido na Avaliação Periódica de Desempenho pode ser utilizado como indicativo para nomeação ou dispensa de cargo comissionado ou função gratificada.

Art. 4º O processo de Avaliação Periódica de Desempenho deve ser realizado por meio de:

I – autoavaliação, que representa 30% da pontuação;

II – avaliação pelo superior hierárquico, que representa 35% da pontuação; e

III – avaliação por parte da equipe de trabalho, que representa 35% da pontuação.

Parágrafo único. A equipe de trabalho mencionada no inciso III deve ser constituída por servidores do mesmo setor, escala ou plantão de trabalho, limitados ao máximo de 5 servidores.



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Art. 5º A Avaliação Periódica de Desempenho deve produzir como resultados uma das seguintes conclusões sobre o servidor avaliado:

- I – apto para o serviço público;
- II – apto para o serviço público, com indicação de necessidade de aperfeiçoamento profissional;
- III – apto para o serviço público, com indicação de relotação ou restrição de atividade; e
- IV – inapto para o serviço público.

§1º Considera-se inapto o servidor público estável que obtiver pontuação inferior a 60% do total de pontos máximos que puderem ser obtidos.

§2º A perda do cargo público de servidor público estável deve ocorrer após:

- I - 2 conceitos sucessivos de inaptidão; ou
- II - 3 conceitos intercalados de inaptidão em 5 avaliações consecutivas.

Art. 6º Cabe recurso contra a Avaliação Periódica de Desempenho.

§1º O recurso de que trata o *caput* deve ser dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho e pode ser interposto pelo superior hierárquico, equipe de avaliação ou pelo servidor em avaliação.

§2º Cabe recurso contra a decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho que concluir pela inaptidão do servidor avaliado, dirigido ao titular do órgão ou entidade, que deve decidir em última instância.

§3º O prazo para interposição de recurso é de 5 dias úteis, contados da ciência pelo interessado da decisão impugnada.

Art. 7º Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

- I – elaborar, implantar e implementar a sistemática de avaliação de desempenho;
- II – orientar o processo de avaliação de desempenho;
- III – realizar reuniões técnicas com os superiores hierárquicos e servidores que integrarão a equipe de avaliação, referidos no art. 5º, incisos II e III, para discussão e implementação da avaliação de desempenho;
- IV – organizar e distribuir o material de avaliação de desempenho;
- V – tabular, avaliar e manter em registros próprios os dados da avaliação de desempenho, elaborando relatórios que subsidiem ações nos casos de remanejamento de pessoal, treinamento, levantamento de potencial e planejamento de atividades do órgão ou entidade;

Setor Protocolo Legislativo

PLC Nº 206/2017

Folha Nº 04 *Paula*



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

VI – monitorar os processos de avaliação de desempenho;

VII – elaborar relatório sobre todo o processo de avaliação de desempenho, o qual deverá conter informações qualitativas e quantitativas sobre os trabalhos realizados;

VIII – acompanhar a inclusão de dados e informações no sistema corporativo de gestão de pessoas;

IX – receber e analisar os recursos interpostos pelos servidores avaliados, mantendo ou alterando o resultado da avaliação;

X – encaminhar os recursos interpostos contra sua decisão que manteve o conceito de inaptidão do servidor ao dirigente máximo do órgão ou entidade, que o decidirá em última instância;

XI – elaborar parecer técnico quanto à perda do cargo nas hipóteses previstas no §1º do art. 5º desta Lei para subsidiar à decisão pela exoneração do servidor;

XII – preparar e encaminhar os atos de exoneração mencionados no inciso anterior ao Governador do Distrito Federal, para assinatura, os quais devem ser publicados no Diário Oficial do Distrito Federal;

XIII – juntar aos assentamentos funcionais do servidor cópia do ato de exoneração publicado no Diário Oficial do Distrito Federal.

§1º As comissões de avaliação de desempenho devem ser constituídas por até 5 servidores estáveis, lotados no mesmo órgão ou entidade de lotação do servidor em avaliação e que tenham obtido, eles próprios, nas 3 últimas avaliações de desempenho a que tenham se submetido, o resultado “apto para o serviço público”.

§2º As decisões da Comissão de Avaliação de Desempenho devem ser motivadas e tomadas pelo voto da maioria absoluta de seus membros.

§3º A pontuação relativa à avaliação periódica de desempenho deve ser obrigatoriamente lançada no sistema corporativo de gestão de pessoas.

§4º Até a implementação da condição prevista no §1º, as comissões de avaliação de desempenho serão constituídas por servidores efetivos estáveis.

Art. 8º A Avaliação Periódica de Desempenho deve ser realizada em cada exercício, em data a ser definida pelo Poder Executivo.

Art. 9º A Avaliação Periódica de Desempenho, a Avaliação de Desempenho Institucional e a Avaliação do Estágio Probatório são instrumentos de gestão de desempenho a serem implementados em todos os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal.

Parágrafo único. Os processos de Avaliação de Desempenho previstos no *caput* deste artigo devem utilizar de mecanismos que possibilitem a

Setor Protocolo Legislativo

2LC Nº 106/2017

Folha Nº 05 *Paula*



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

avaliação feita pelos demais servidores que compartilhem o mesmo setor ou processo de trabalho, bem como pelos clientes ou demandantes diretos dos serviços prestados, nesse caso quando se tratar de avaliação de desempenho institucional.

Art. 10. O Poder Executivo deve regulamentar o procedimento da Avaliação Periódica de Desempenho.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário.

✓



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS N.º 043 /2016 – SEPLAG

Dispõe sobre a avaliação periódica de desempenho de servidor estável.

Excelentíssimo Senhor Governador do Distrito Federal,

A presente proposição de lei complementar é no sentido de regulamentar o art. 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal, cujo texto a partir da Emenda nº 80 passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 40. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Artigo com a redação da Emenda à Lei Orgânica nº 80, de 2014.)

§ 1º O servidor público estável só perde o cargo:

I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II – mediante processo administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa;

III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurado o contraditório e a ampla defesa. (grifamos)

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, deve ele ser reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

A legislação ora proposta vem ao encontro da visão estratégica deste governo que é no sentido de “Tomar o servidor público elemento fundamental para a implantação da estratégia do governo”.

É preciso, também, mencionar o fato de que é uma proposição que integra um conjunto de propostas normativas visando a implementação de um

Setor Protocolo Legislativo

PLC Nº 106 / 2017

Folha Nº 07 Paula



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

modelo de gestão com foco em resultados, sendo, portanto, uma proposta no sentido de estimular no servidor a melhoria de desempenho.

A proposta é inovadora por inserir no processo de avaliação práticas que estão sendo implementadas em diversos órgãos e empresas, que é a avaliação denominada de 360°, isso é, um processo de avaliação em que além da chefia imediata, também outros servidores do mesmo ambiente ou local de trabalho participam da avaliação do servidor efetivo, impedindo com isso práticas comuns de constrangimentos ou apadrinhamentos.

O art. 1º da proposta esclarece de forma clara e objetiva o que se buscará avaliar, conforme se pode ler do texto proposto, a saber:

Art. 1º A Avaliação Periódica de Desempenho de que trata o § 1º, III, do art. 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal será processada com observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e visa avaliar:

- I - qualidade dos trabalhos executados;
- II - produtividade no trabalho;
- III - iniciativa;
- IV - trabalho em equipe;
- V - conduta ética no ambiente profissional;
- VI - disponibilidade para agir;
- VII - assiduidade;
- VIII - uso adequado de recursos materiais, equipamentos e instalações de serviço;
- IX - pontualidade;
- X - administração do tempo e tempestividade;
- XI - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos; e,
- XII - bom relacionamento interpessoal.

Folha nº 57
Processo nº 414.003.766/2015
Rubrica  Matrícula 317276

Folha nº 56
Processo nº 414.003.766/2015
Rubrica  Matrícula 317276

Setor Protocolo Legislativo

PLC Nº 106/2017

Folha Nº 08 



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

A proposta foi elaborada com o envolvimento de servidores de diversos órgãos atuantes em processos de avaliação de desempenho, reunidos na forma de Grupo de Trabalho, cujo documento final aprovado permite-nos dizer que representa um projeto bem estruturado e dimensionado para atender a realidade administrativa do Distrito Federal.

Devendo ser mencionado que também foram trazidos ao ambiente de discussão diversos textos normativos de entes federais, Estados e Municípios, que foram utilizados para alinhamento do que ora é proposto ao que está sendo feito em outros lugares no Brasil.

Portanto, justifica-se o novo tratamento legal relativo ao instituto da avaliação periódica de desempenho na forma proposta, que por sua vez visa atender o art. 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal.

Advertindo, por último, que atualmente a matéria é regida pela Portaria nº 01 SEA, de 05 de janeiro de 1995.

Respeitosamente,

Brasília, 02 de maio de 2016.

LEANY BARREIRO DE SOUSA LEMOS
Secretária de Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPLAG

Assunto: Distribuição do Projeto de Lei Complementar nº 106/17 que “dispõe sobre a avaliação periódica de desempenho de que trata o art. 40 da Lei Orgânica do Distrito Federal no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal”.

Autoria: Poder Executivo

Ao SPL para indexações, em seguida ao SACP, para conhecimento e providências protocolares, informando que a matéria tramitará, em Regime de Urgência (art. 73 da LODF), em análise de mérito, na CAS (RICL, art. art. 64, § 1º, I), em análise de mérito e admissibilidade, na CEOF (RICL, art. 64, § 1º, I) e, em análise de admissibilidade CCJ (RICL, art. 63, I).

Em 19/04/17



MARCELO FREDERICO M. BASTOS

Matrícula 13.821

Assessor Especial