

Ofício Nº 103/2026/GAB/PMPB

Presidente Bernardes – MG, 11 de setembro de 2026.

À Câmara Municipal de Presidente Bernardes/MG
A/C do Senhor Presidente

Assunto: Projeto de Lei Complementar nº 02 de 11/09/2026.

Exmo. Senhor Presidente,

Encaminho com meus cordiais cumprimentos, em anexo, o **Projeto de Lei Complementar nº 02 de 11/09/2026** que “**Disciplina a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos estáveis do Município de Presidente Bernardes e o procedimento de apuração de insuficiência de desempenho, e dá outras providências**”

Assim, solicito que de acordo com o que dispõe o artigo 178 do Regimento Interno desta Casa Legislativa, os presentes Projetos tramitam em **REGIME DE URGÊNCIA**, tendo em vista tratar-se de Projetos de Extrema relevância para os municípios, conforme demonstrado nas justificativas, demandando extrema atenção e cuidado.

Atenciosamente,


Jazon Haroldo Silva Almeida

Prefeito Municipal

PROTOCOLO GERAL
Protocolado sob nº 74/2026
Em 11/09/2026

Servidora Municipal

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 02, DE 11 DE SETEMBRO DE 2026.

Disciplina a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos estáveis do Município de Presidente Bernardes e o procedimento de apuração de insuficiência de desempenho, e dá outras providências.

O Povo do Município de Presidente Bernardes, Estado de Minas Gerais, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, em seu nome, sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar disciplina, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Município de Presidente Bernardes, a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos estáveis e o procedimento de apuração de insuficiência de desempenho, nos termos dos arts. 37, caput, 41, § 1º, inciso III, e 247, parágrafo único, da Constituição da República.

Art. 2º Esta Lei Complementar aplica-se exclusivamente aos servidores públicos estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo.

§ 1º Não se submetem a esta Lei Complementar:

- I - os agentes políticos;
- II - os ocupantes exclusivamente de cargo em comissão;
- III - os empregados públicos submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho;
- IV - os contratados por tempo determinado;
- V - os estagiários; e
- VI - os trabalhadores de entidades privadas contratadas, conveniadas, subvencionadas ou parceiras do Município.

§ 2º A avaliação periódica de desempenho prevista nesta Lei Complementar não se confunde com a avaliação especial de desempenho realizada durante o estágio probatório, que permanece regida pela legislação específica.

§ 3º A aplicação desta Lei Complementar aos servidores do Poder Legislativo dependerá de norma própria, observadas a autonomia administrativa da Câmara Municipal e a iniciativa legislativa competente.

Art. 3º São objetivos da avaliação periódica de desempenho:

- I - promover a melhoria contínua dos serviços públicos;
- II - aferir o desempenho segundo critérios objetivos, previamente conhecidos e relacionados às atribuições legais do cargo;
- III - identificar necessidades de capacitação, acompanhamento, readaptação ou adequação das condições de trabalho;

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF: 830.856.706-10

IV - subsidiar o planejamento e a gestão de pessoas;

V - reconhecer boas práticas e estimular o desenvolvimento profissional; e

VI - apurar, em caráter excepcional e mediante processo específico, a insuficiência reiterada de desempenho.

Art. 4º A avaliação e os procedimentos dela decorrentes observarão a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, finalidade, objetividade, transparência, motivação, segurança jurídica, proporcionalidade, razoabilidade, proteção da confiança, contraditório, ampla defesa, proteção de dados pessoais e dignidade da pessoa humana.

Art. 5º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - ciclo avaliativo: período de doze meses durante o qual o desempenho é acompanhado e aferido;

II - resultado preliminar: pontuação atribuída antes da manifestação do servidor;

III - resultado definitivo: resultado contra o qual não caiba recurso administrativo no procedimento de avaliação;

IV - plano individual de desenvolvimento: conjunto de medidas, metas, apoios, prazos e ações de capacitação destinados à melhoria do desempenho;

V - insuficiência reiterada de desempenho: repetição de resultados definitivos insatisfatórios nas condições estabelecidas nesta Lei Complementar; e

VI - processo de desligamento: processo administrativo autônomo, posterior à configuração da insuficiência reiterada, destinado a verificar os pressupostos constitucionais e legais para a perda do cargo.

CAPÍTULO II

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I

Do ciclo e dos critérios de avaliação

Art. 6º O servidor será submetido a avaliação periódica uma vez a cada ciclo, vedada a utilização de fatos estranhos ao respectivo período.

§ 1º O início do ciclo será comunicado ao servidor, com indicação dos critérios, pesos, indicadores, metas, fontes de evidência, responsáveis pelo acompanhamento e meios de impugnação.

§ 2º A instituição de meta individual dependerá de demonstração de sua compatibilidade com as atribuições do cargo, a jornada, os recursos disponíveis e as condições concretas de trabalho.

§ 3º É vedada a alteração retroativa dos critérios, indicadores, metas ou pesos.

Art. 7º A avaliação observará os seguintes critérios e pesos, totalizando cem pontos:

I - qualidade, precisão e confiabilidade do trabalho: vinte pontos;

II - produtividade e resolutividade: vinte pontos;

III - conhecimento técnico e domínio das atribuições do cargo: quinze pontos;



Jazson Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.856.706-10

IV - responsabilidade, cumprimento de deveres e organização do trabalho: quinze pontos;

V - iniciativa, cooperação, urbanidade e atendimento ao público: dez pontos;

VI - assiduidade e pontualidade: dez pontos;

VII - uso adequado de materiais, equipamentos, sistemas e recursos públicos: cinco pontos; e

VIII - participação e aproveitamento em ações de capacitação disponibilizadas pela Administração: cinco pontos.

§ 1º A aferição de cada critério será individualmente motivada e apoiada em fatos verificáveis, registros contemporâneos e evidências identificadas no instrumento de avaliação.

§ 2º O regulamento poderá desdobrar os critérios em indicadores adequados às atribuições dos cargos ou grupos ocupacionais, sem criar critério novo, alterar os pesos ou reduzir as garantias desta Lei Complementar.

§ 3º A produtividade não será aferida exclusivamente por quantidade e considerará a complexidade, a qualidade, o tempo necessário, a demanda efetivamente recebida e os fatores alheios à atuação do servidor.

§ 4º As ausências e os afastamentos legalmente protegidos não reduzirão a pontuação de assiduidade ou pontualidade.

Art. 8º A pontuação final corresponderá aos seguintes conceitos:

I - excelente, de noventa a cem pontos;

II - bom, de setenta e cinco a menos de noventa pontos;

III - regular, de sessenta a menos de setenta e cinco pontos; e

IV - insatisfatório, abaixo de sessenta pontos.

Parágrafo único. O arredondamento, quando necessário, será realizado apenas ao final do cálculo, na forma definida em regulamento.

Art. 9º É vedado considerar negativamente na avaliação:

I - o exercício regular dos direitos de petição, defesa, associação sindical e greve, nos limites da ordem jurídica;

II - a formulação de denúncia ou comunicação de irregularidade de boa-fé;

III - a recusa fundamentada ao cumprimento de ordem manifestamente ilegal;

IV - a divergência técnica apresentada de forma fundamentada e respeitosa;

V - convicção política, filosófica ou religiosa, origem, raça, sexo, idade, deficiência, estado de saúde, orientação sexual, identidade de gênero, condição familiar ou qualquer fator discriminatório;

VI - resultado prejudicado por falta de pessoal, insumos, equipamentos, sistemas, capacitação ou condições adequadas de trabalho, quando não imputável ao servidor; ou



Jazom Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.956.706-10



VII - atividade que não integre as atribuições legais do cargo, ressalvada a colaboração excepcional admitida em lei.

Art. 10. Somente será avaliado o ciclo em que o servidor contar, no mínimo, cento e oitenta dias de efetivo exercício sob acompanhamento funcional apto a produzir elementos suficientes de convicção.

§ 1º Não alcançado o período mínimo, a avaliação será adiada, sem atribuição de conceito negativo.

§ 2º Na mudança de lotação ou de chefia, os avaliadores anteriores fornecerão relatório objetivo do período acompanhado, assegurados acesso e manifestação ao servidor.

§ 3º O Poder Executivo fica autorizado a regulamentar, por decreto, a abertura, suspensão, prorrogação e encerramento dos ciclos nas hipóteses de afastamento, cessão, mudança de lotação ou situação excepcional, observado este artigo.

Seção II

Das comissões de avaliação

Art. 11. A avaliação será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho composta por três servidores estáveis, designados por portaria, preferencialmente com formação ou experiência compatível com a área avaliada.

§ 1º A comissão será integrada:

I - pela chefia imediata, desde que tenha acompanhado o trabalho por pelo menos seis meses;

II - por representante da unidade responsável pela gestão de pessoas; e

III - por servidor efetivo da mesma área de atuação ou, na impossibilidade, de área com atribuições correlatas.

§ 2º Na impossibilidade justificada de composição na forma do § 1º, poderão ser designados servidores estáveis de outros órgãos municipais, preservadas a imparcialidade e a qualificação mínima.

§ 3º A chefia imediata prestará as informações de acompanhamento, mas não terá voto de qualidade.

Art. 12. É impedido de integrar comissão ou atuar como avaliador aquele que:

I - seja cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, do avaliado;

II - tenha interesse direto ou indireto no resultado;

III - mantenha litígio, inimizade notória ou relação relevante de crédito ou débito com o avaliado;

IV - tenha formulado acusação disciplinar diretamente relacionada aos fatos avaliados;

V - possa ser diretamente beneficiado pela vacância do cargo; ou

VI - não disponha de conhecimento suficiente sobre as atividades desenvolvidas no período.

Joson Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.856.796-10



§ 1º Aplicam-se à comissão, no que couber, as regras de suspeição da legislação processual civil.

§ 2º O servidor poderá arguir impedimento ou suspeição no prazo de cinco dias úteis da ciência da composição, cabendo decisão motivada da autoridade responsável pela gestão de pessoas, com recurso à autoridade hierarquicamente superior.

§ 3º Reconhecido o impedimento ou a suspeição, será designado substituto por portaria.

Seção III

Do procedimento de avaliação e dos recursos

Art. 13. Encerrado o ciclo, a comissão elaborará avaliação preliminar individualizada, contendo pontuação por critério, descrição dos fatos, identificação das evidências, indicação das condições de trabalho e conclusão fundamentada.

Art. 14. O servidor será pessoalmente cientificado do resultado preliminar e terá quinze dias úteis para apresentar manifestação, juntar documentos, indicar testemunhas, requerer diligências e impugnar critérios ou evidências.

§ 1º É assegurado acesso integral aos autos, inclusive por meio eletrônico, ressalvados exclusivamente os dados de terceiros protegidos por lei.

§ 2º O indeferimento de prova dependerá de decisão motivada, quando manifestamente ilícita, impertinente, desnecessária ou protelatória.

Art. 15. Concluída a instrução, a comissão decidirá, em até quinze dias úteis, se mantém ou altera o resultado preliminar, enfrentando os argumentos e as provas apresentados.

Art. 16. Da decisão da Comissão de Avaliação caberá recurso, com efeito suspensivo, no prazo de quinze dias úteis, à Comissão Revisora de Desempenho.

§ 1º A Comissão Revisora será composta por três servidores estáveis que não tenham participado da avaliação recorrida, designados por portaria.

§ 2º A revisão abrangerá a legalidade, a regularidade do procedimento, a suficiência das provas, a motivação, a coerência da pontuação e a proporcionalidade do resultado.

§ 3º A Comissão Revisora decidirá em até trinta dias úteis, admitida prorrogação única por igual período, mediante justificativa expressa.

§ 4º A decisão que puder agravar a situação do recorrente dependerá de sua prévia intimação para manifestação no prazo de dez dias úteis.

Art. 17. O resultado somente se tornará definitivo após o encerramento do prazo recursal sem recurso ou após a ciência da decisão da Comissão Revisora.

Art. 18. Os documentos, resultados, decisões e recursos serão mantidos no assentamento funcional, com acesso restrito às pessoas legalmente autorizadas, observadas as normas de transparência e proteção de dados pessoais.

Parágrafo único. O Poder Executivo fica autorizado a regulamentar, por decreto, a formação, guarda, acesso, interoperabilidade, segurança e prazo de conservação dos registros, inclusive em sistema eletrônico, vedado o uso para finalidade incompatível com esta Lei Complementar.

Carson Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.856.706-10

CAPÍTULO III

ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 19. O servidor que obtiver conceito regular ou insatisfatório terá direito a plano individual de desenvolvimento, elaborado com sua participação, no prazo de trinta dias úteis após o resultado definitivo.

§ 1º O plano indicará as deficiências objetivamente constatadas, as medidas de apoio, as ações de capacitação, os recursos necessários, os responsáveis, as metas alcançáveis e o prazo de acompanhamento, nunca inferior a seis meses.

§ 2º A Administração fornecerá orientação, capacitação e condições materiais compatíveis com as medidas que exigir do servidor.

§ 3º O servidor será cientificado periodicamente da evolução do plano e poderá registrar observações e dificuldades.

Art. 20. Após o período do plano individual de desenvolvimento, será realizada avaliação extraordinária, limitada aos critérios que deram causa ao resultado regular ou insatisfatório, sem prejuízo do ciclo anual.

Art. 21. O resultado insatisfatório não poderá caracterizar insuficiência reiterada quando a Administração:

- I - deixar de implementar, sem justificativa, o plano individual de desenvolvimento;
- II - não oferecer a capacitação, o apoio ou os recursos que reconheceu como necessários;
- III - manter o servidor em desvio de função; ou
- IV - deixar de corrigir condições de trabalho que tenham influenciado negativamente o resultado.

Art. 22. O Poder Executivo fica autorizado a regulamentar, por decreto, o conteúdo mínimo, o fluxo, os instrumentos de acompanhamento e as modalidades de capacitação do plano individual de desenvolvimento, respeitados os direitos e prazos deste Capítulo.

CAPÍTULO IV

SITUAÇÕES FUNCIONAIS ESPECÍFICAS

Art. 23. A deficiência, a doença, o acidente, a redução da capacidade laboral ou a necessidade de tratamento não caracterizam, por si sós, insuficiência de desempenho.

§ 1º A avaliação da pessoa com deficiência somente será válida após a adoção das adaptações razoáveis e o fornecimento das tecnologias assistivas necessárias.

§ 2º Havendo indício de limitação funcional, a Administração providenciará avaliação pela perícia competente e examinará prioritariamente a adaptação das condições de trabalho ou a readaptação funcional, na forma do Estatuto e da legislação aplicável.

§ 3º Dados de saúde somente poderão ser acessados e tratados por agentes autorizados e na medida estritamente necessária.

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.856.706-10

Art. 24. Não será concluída avaliação com resultado negativo durante licença para tratamento de saúde, licença por acidente em serviço, licença à gestante ou à adotante, licença-paternidade, afastamento para exercício de mandato sindical ou eletivo, cessão ou outro afastamento legal que impeça a aferição adequada.

Parágrafo único. O Poder Executivo fica autorizado a regulamentar, por decreto, a retomada do ciclo e o aproveitamento proporcional dos períodos efetivamente acompanhados, vedada qualquer presunção desfavorável ao servidor.

Art. 25. As metas e os indicadores serão adaptados quando houver jornada reduzida legalmente reconhecida, restrição funcional, mudança de atribuições ou circunstância objetiva que altere a capacidade de entrega, sem redução arbitrária da pontuação.

CAPÍTULO V

INSUFICIÊNCIA REITERADA E PROCESSO DE DESLIGAMENTO

Seção I

Dos pressupostos

Art. 26. A insuficiência reiterada estará configurada quando o servidor obtiver:

I - dois resultados definitivos e sucessivos insatisfatórios, sendo o segundo posterior à execução do plano individual de desenvolvimento; ou

II - três resultados definitivos insatisfatórios, interpolados nas quatro últimas avaliações válidas, desde que, após cada resultado, tenham sido oferecidas as medidas previstas nesta Lei Complementar.

§ 1º Os resultados não produzirão perda automática do cargo e constituirão apenas pressuposto para a instauração do processo de desligamento.

§ 2º Não serão considerados resultados anulados, suspensos, obtidos sem o período mínimo de acompanhamento ou alcançados em desacordo com os arts. 9º, 21, 23 e 24.

§ 3º A apuração de infração disciplinar, inclusive desídia ou descumprimento doloso de dever funcional, seguirá o processo disciplinar previsto no Estatuto, sem utilização deste Capítulo como substituto do regime disciplinar.

Art. 27. Antes da instauração, a unidade de gestão de pessoas elaborará informação técnica sobre a regularidade das avaliações, a execução dos planos de desenvolvimento e as condições de trabalho, assegurada vista ao servidor por dez dias úteis.

Seção II

Da instauração e instrução

Art. 28. O processo de desligamento será instaurado por portaria do Prefeito, que indicará os fatos, os resultados definitivos considerados, o fundamento legal e a comissão processante.

§ 1º A comissão será composta por três servidores estáveis que não tenham participado das avaliações, recursos ou planos considerados no processo.

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF: 830.855.726-10

§ 2º Pelo menos um membro possuirá formação jurídica e outro experiência em área igual ou correlata à do servidor, admitida cooperação ou cessão de servidor de outro ente público quando comprovadamente inviável a composição interna.

§ 3º Aplicam-se aos membros as regras de impedimento e suspeição do art. 12.

Art. 29. O servidor será citado pessoalmente para apresentar defesa escrita no prazo de quinze dias úteis, podendo constituir advogado ou procurador, juntar documentos, arrolar testemunhas, requerer perícia e produzir todas as provas lícitas pertinentes.

§ 1º A citação conterá cópia integral da portaria e indicação do local ou meio eletrônico de acesso aos autos.

§ 2º Na impossibilidade comprovada de citação pessoal, será utilizada citação por edital, na forma do Estatuto, sem prejuízo da designação de defensor dativo para o revel.

§ 3º A ausência de advogado não invalida o processo, desde que assegurada defesa efetiva, sendo obrigatória a designação de defensor dativo em caso de revelia.

Art. 30. A comissão examinará, além das avaliações:

- I - a adequação dos critérios, metas e indicadores;
- II - a qualidade e suficiência das evidências;
- III - as condições materiais e organizacionais de trabalho;
- IV - a compatibilidade das tarefas com as atribuições do cargo;
- V - a capacitação, o acompanhamento e o apoio oferecidos;
- VI - eventual necessidade de adaptação razoável ou readaptação funcional;
- VII - a ocorrência de discriminação, retaliação, perseguição ou desvio de finalidade; e
- VIII - a possibilidade concreta de recuperação por medida menos gravosa.

Art. 31. As provas serão produzidas com contraditório, facultada à defesa a formulação de perguntas, a apresentação de assistente técnico e a manifestação sobre documentos, laudos e informações acrescentados aos autos.

Art. 32. Encerrada a instrução, o servidor será intimado para apresentar alegações finais no prazo de quinze dias úteis.

Art. 33. A comissão apresentará relatório conclusivo e motivado, examinando separadamente os pressupostos legais e os argumentos relevantes da defesa, e proporá o arquivamento ou a perda do cargo.

Parágrafo único. O relatório não vincula a autoridade julgadora.

Seção III

Do julgamento e dos recursos

Art. 34. Após o relatório, o servidor terá dez dias úteis para se manifestar sobre suas conclusões, seguindo-se parecer jurídico obrigatório quanto à legalidade e à regularidade do procedimento.

Art. 35. Compete privativamente ao Prefeito decidir o processo, mediante ato motivado, no prazo de trinta dias úteis do recebimento dos autos.



Handwritten signature and stamp:
Assinatura: Humberto Silva
PREFEITO MUNICIPAL
CPF: 830.856.706-10

§ 1º A decisão indicará as provas consideradas, enfrentará os argumentos capazes de alterar a conclusão e demonstrará a necessidade e a proporcionalidade da medida.

§ 2º Se a autoridade divergir do relatório para agravar a situação do servidor, indicará previamente os fundamentos e abrirá prazo de dez dias úteis para manifestação.

§ 3º A dúvida relevante quanto à imputabilidade do baixo desempenho ao servidor será resolvida em favor da manutenção do cargo, sem prejuízo das medidas de desenvolvimento.

Art. 36. Da decisão que determinar a perda do cargo caberá pedido de reconsideração ao Prefeito, no prazo de quinze dias úteis, com efeito suspensivo.

§ 1º O pedido será precedido de manifestação de Comissão Especial Revisora, composta por três servidores estáveis distintos dos que tenham atuado anteriormente, e de novo parecer jurídico.

§ 2º A decisão será proferida em até trinta dias úteis e esgotará a instância administrativa, sem prejuízo do controle judicial.

Art. 37. A perda do cargo somente produzirá efeitos após a decisão administrativa definitiva e será formalizada por portaria, nos termos da Lei Orgânica Municipal.

§ 1º O ato será publicado no órgão oficial e conterá a identificação necessária do servidor, o cargo, a lotação, o número do processo, o fundamento legal e a conclusão, vedada a divulgação de dados pessoais sensíveis ou informações desnecessárias.

§ 2º A publicação resumida não dispensa a ciência pessoal do servidor ou de seu procurador.

Art. 38. O processo será concluído em cento e vinte dias, prorrogável uma vez, por até sessenta dias, mediante decisão motivada.

Parágrafo único. O excesso de prazo não acarretará nulidade automática, salvo prejuízo à defesa, sem prejuízo da responsabilidade pela demora injustificada.

Art. 39. O servidor permanecerá em exercício durante o processo, salvo afastamento preventivo excepcional, motivado e sem prejuízo da remuneração, quando sua permanência puder comprometer concretamente a instrução.

§ 1º O afastamento não excederá trinta dias, admitida uma prorrogação por igual período mediante motivação renovada.

§ 2º É vedado utilizar o afastamento como antecipação da decisão ou punição.

CAPÍTULO VI

GARANTIAS DAS ATIVIDADES EXCLUSIVAS DE ESTADO

Art. 40. Para os fins do art. 247 da Constituição da República, aplicam-se as garantias especiais deste Capítulo aos servidores efetivos cujas atribuições predominantes envolvam representação judicial e consultoria jurídica institucional, controle interno, auditoria governamental, fiscalização tributária, lançamento de tributos, exercício do poder de polícia administrativa ou outras atividades que lei municipal expressamente qualifique como exclusivas de Estado.

Art. 41. Além das garantias gerais, a perda do cargo dos servidores referidos no art. 40 dependerá:

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.356.706-10

I - de três resultados definitivos e sucessivos insatisfatórios, todos posteriores à oferta das medidas de desenvolvimento;

II - da participação, na comissão processante, de ao menos um servidor estável com experiência em atividade exclusiva de Estado igual ou correlata;

III - da demonstração de que a avaliação preservou a independência técnica inerente ao cargo; e

IV - de motivação reforçada sobre a impossibilidade de recuperação e a inadequação de medida menos gravosa.

Art. 42. Não poderão ser avaliados negativamente o parecer, a manifestação técnica, o lançamento, a auditoria, a fiscalização ou o ato de controle praticado com fundamentação plausível e dentro da margem de independência técnica assegurada pelo ordenamento, ainda que não prevaleça ao final.

CAPÍTULO VII

NULIDADES, PROTEÇÃO DE DADOS E RESPONSABILIDADES

Art. 43. São nulos os atos praticados com desvio de finalidade, discriminação, retaliação, impedimento de defesa, ausência de motivação, alteração retroativa de critérios ou participação de avaliador impedido.

§ 1º As demais irregularidades somente acarretarão nulidade quando houver prejuízo comprovado, preservados os atos válidos que possam ser aproveitados.

§ 2º A autoridade que reconhecer a nulidade indicará sua extensão, os atos atingidos e as providências de recomposição.

Art. 44. O tratamento de dados pessoais limitar-se-á ao necessário para as finalidades desta Lei Complementar, com controle de acesso, registro das operações, dever de sigilo e medidas de segurança.

Art. 45. A utilização da avaliação para perseguição, favorecimento, discriminação, retaliação ou finalidade estranha ao interesse público sujeitará o responsável à apuração civil, administrativa e penal cabível, assegurado o devido processo legal.

Art. 46. A Administração publicará anualmente dados estatísticos agregados sobre avaliações, conceitos, recursos, capacitações e processos instaurados, sem identificação dos servidores.

CAPÍTULO VIII

REGULAMENTAÇÃO

Art. 47. Fica o Poder Executivo autorizado a regulamentar esta Lei Complementar por decreto, exclusivamente para:

I - aprovar formulários, manuais, calendários, fluxos e meios de comunicação;

II - desdobrar os critérios legais em indicadores objetivos adequados aos cargos ou grupos ocupacionais, respeitados os pesos e limites desta Lei Complementar;

III - disciplinar o cálculo, o arredondamento e a consolidação das notas;

Joson Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.856.706-10

IV - definir os procedimentos de designação, substituição e funcionamento das comissões;

V - organizar o sistema eletrônico, a gestão documental, a proteção de dados e os níveis de acesso;

VI - detalhar os planos individuais de desenvolvimento, as ações de capacitação e o acompanhamento;

VII - disciplinar as situações de suspensão, prorrogação e retomada do ciclo; e

VIII - estabelecer regras operacionais necessárias à execução, sem inovar quanto aos requisitos de perda do cargo ou restringir direitos e garantias.

§ 1º O decreto será precedido de consulta aos órgãos municipais envolvidos e de oportunidade de manifestação da entidade sindical representativa dos servidores, pelo prazo mínimo de quinze dias úteis.

§ 2º É vedado ao regulamento criar novos critérios, modificar os pesos legais, reduzir prazos de defesa, suprimir recursos, ampliar hipóteses de insuficiência reiterada ou estabelecer perda automática do cargo.

Art. 48. Os instrumentos específicos por cargo ou grupo ocupacional serão aprovados por decreto e publicados antes do início do primeiro ciclo a que se aplicarem.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 49. Aplicam-se subsidiariamente aos procedimentos desta Lei Complementar as disposições da Lei Municipal nº 188, de 28 de julho de 1971, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Presidente Bernardes, e da legislação municipal de processo administrativo, no que forem compatíveis.

Parágrafo único. Em caso de conflito, prevalecem as disposições específicas desta Lei Complementar, especialmente quanto ao efeito suspensivo dos recursos e às garantias do processo de desligamento.

Art. 50. Os resultados de avaliações realizadas antes da entrada em vigor desta Lei Complementar não poderão caracterizar insuficiência reiterada.

Art. 51. O primeiro ciclo somente poderá iniciar-se após:

I - a publicação do decreto regulamentar e dos instrumentos específicos;

II - a capacitação dos membros das comissões e das chefias;

III - a comunicação dos critérios aos servidores; e

IV - a disponibilização dos meios de registro, acesso e recurso.

Art. 52. O Poder Executivo regulamentará esta Lei Complementar no prazo de cento e vinte dias, contado de sua publicação.

Art. 53. As despesas decorrentes da execução desta Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.855.706-10

Art. 54. Esta Lei Complementar entra em vigor após decorridos cento e oitenta dias de sua publicação oficial.

Presidente Bernardes/MG, 11 de setembro de 2026.

JAZON HAROLDO SILVA ALMEIDA
PREFEITO MUNICIPAL

Jazon Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.788.866 SSP/MG
CPF 830.856.706-10

JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 02/2026

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Senhores Vereadores,

Submetemos à elevada apreciação dessa Egrégia Câmara Municipal o presente Projeto de Lei Complementar, que disciplina, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Município de Presidente Bernardes, a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos estáveis e o procedimento de apuração de insuficiência de desempenho.

A proposta encontra fundamento nos arts. 37, caput, 41, § 1º, inciso III, e 247, parágrafo único, da Constituição da República.

O texto constitucional admite a perda do cargo do servidor público estável mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, desde que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

No âmbito municipal, a matéria insere-se na competência de Presidente Bernardes para organizar sua Administração e estabelecer o regime jurídico de seus servidores.

A iniciativa do projeto compete privativamente ao Chefe do Poder Executivo, conforme o art. 46, inciso II, da Lei Orgânica Municipal, por se tratar de proposição relacionada aos servidores públicos, ao regime jurídico, à estabilidade e à perda do cargo público.

A avaliação de desempenho constitui importante instrumento de planejamento e gestão de pessoas. Quando utilizada de maneira objetiva, transparente e responsável, permite identificar dificuldades, reconhecer boas práticas, orientar ações de capacitação, aprimorar as condições de trabalho e elevar a qualidade dos serviços prestados à população.

Entretanto, a estabilidade do servidor público não representa privilégio pessoal nem pode ser afastada por avaliações subjetivas ou por decisões discricionárias da autoridade administrativa.

Trata-se de garantia institucional destinada a assegurar a continuidade, a impessoalidade e a profissionalização do serviço público, protegendo o servidor contra perseguições, retaliações e interferências indevidas.

Por essa razão, o projeto não institui mecanismo de desligamento automático. A obtenção de resultados insatisfatórios somente poderá autorizar a abertura de processo administrativo específico depois que a Administração tiver oferecido ao servidor orientação, capacitação, acompanhamento e condições adequadas para a melhoria de seu desempenho.

A proposição estabelece ciclos avaliativos anuais e define, na própria lei complementar, os critérios e os respectivos pesos. Serão examinados aspectos relacionados à qualidade e confiabilidade do trabalho, produtividade e resolutividade, conhecimento técnico, responsabilidade, organização, iniciativa, cooperação, urbanidade, assiduidade, pontualidade, utilização dos recursos públicos e aproveitamento nas ações de capacitação.

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF 830.856.706-10

Os critérios deverão ser previamente conhecidos pelo servidor e relacionados às atribuições legais de seu cargo. As avaliações deverão apresentar motivação individualizada, apoiada em fatos verificáveis, registros contemporâneos e evidências identificadas. O projeto veda expressamente a alteração retroativa dos critérios, das metas e dos pesos aplicáveis ao ciclo avaliativo.

Também são vedadas avaliações negativas fundadas em convicções pessoais, políticas, filosóficas ou religiosas, no exercício regular do direito de petição e de defesa, na atuação sindical, na comunicação de irregularidades de boa-fé, na recusa fundamentada ao cumprimento de ordem manifestamente ilegal ou em divergência técnica devidamente motivada.

A proposta considera, ainda, as limitações decorrentes da própria estrutura administrativa. A falta de pessoal, equipamentos, insumos, sistemas, capacitação ou condições adequadas de trabalho não poderá ser imputada ao servidor quando tais deficiências decorrerem da Administração.

A avaliação será realizada por comissão formada por três servidores estáveis, incluindo a chefia imediata, representante da unidade de gestão de pessoas e servidor da mesma área ou de área correlata. Foram estabelecidas hipóteses de impedimento e suspeição para garantir a imparcialidade dos avaliadores, permitindo ao servidor impugnar a composição da comissão.

Após a avaliação preliminar, será assegurado ao interessado acesso integral aos autos, apresentação de manifestação, juntada de documentos, indicação de testemunhas e requerimento de diligências. Da decisão da Comissão de Avaliação caberá recurso com efeito suspensivo a uma Comissão Revisora composta por membros que não tenham participado da avaliação originária.

O servidor que receber conceito regular ou insatisfatório terá direito a um plano individual de desenvolvimento, elaborado com sua participação. Esse plano deverá identificar as dificuldades constatadas, as ações de capacitação, as medidas de apoio, os recursos necessários, os responsáveis, as metas alcançáveis e o período de acompanhamento.

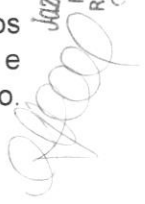
A Administração deverá oferecer efetivamente as condições e os meios que exigir do servidor. Caso deixe de implementar as medidas previstas no plano, não ofereça a capacitação necessária, mantenha o servidor em desvio de função ou deixe de corrigir deficiências nas condições de trabalho, o resultado negativo não poderá ser utilizado para caracterizar insuficiência reiterada.

O projeto também protege os servidores com deficiência, doença, acidente ou redução da capacidade laboral. Essas circunstâncias não serão consideradas, por si só, insuficiência de desempenho. A Administração deverá adotar adaptações razoáveis, fornecer tecnologias assistivas e examinar, quando necessário, a possibilidade de readaptação funcional.

As licenças e os afastamentos legalmente protegidos não poderão gerar presunção desfavorável ou redução indevida da pontuação. Somente será avaliado o ciclo no qual exista período mínimo de efetivo acompanhamento capaz de fornecer elementos suficientes e confiáveis.

A insuficiência reiterada poderá ser reconhecida somente após resultados definitivos sucessivos ou interpolados, observadas todas as oportunidades de capacitação e recuperação previstas na lei. Mesmo nessa hipótese, não ocorrerá perda automática do cargo.

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF: 830.956.706-10



Será indispensável a instauração, por portaria do Prefeito, de processo administrativo autônomo, conduzido por comissão diferente daquela responsável pelas avaliações.

Nesse processo serão assegurados defesa escrita, produção de provas, oitiva de testemunhas, perícia, acompanhamento dos atos de instrução, alegações finais, manifestação sobre o relatório conclusivo, parecer jurídico obrigatório e pedido de reconsideração com efeito suspensivo.

A decisão final será de competência do Prefeito Municipal e deverá demonstrar, de maneira individualizada, a regularidade das avaliações, a suficiência das provas, a responsabilidade do servidor pelo baixo desempenho, a efetiva disponibilização dos meios de melhoria e a proporcionalidade da perda do cargo. Havendo dúvida relevante quanto à responsabilidade do servidor, deverá prevalecer a manutenção do vínculo funcional.

O projeto contempla, ainda, as garantias especiais exigidas pelo art. 247 da Constituição para os servidores que desempenham atividades exclusivas de Estado, especialmente nas áreas de representação judicial, consultoria jurídica institucional, controle interno, auditoria governamental, fiscalização tributária, lançamento de tributos e poder de polícia administrativa.

Para essas funções, exige-se maior número de avaliações insatisfatórias sucessivas, participação de servidor com experiência equivalente na comissão processante, respeito à independência técnica e motivação reforçada sobre a impossibilidade de recuperação do desempenho.

As disposições da Lei Municipal nº 188, de 28 de julho de 1971, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Presidente Bernardes, serão aplicadas subsidiariamente aos procedimentos disciplinados pelo projeto, sempre que forem compatíveis com suas regras e garantias específicas.

Em conformidade com o art. 91 da Lei Orgânica Municipal, o projeto prevê que os atos de regulamentação geral serão expedidos por decreto e que a constituição das comissões, a abertura dos processos e os atos individuais relativos à vida funcional serão formalizados por portaria.

As autorizações para regulamentação foram delimitadas expressamente. O decreto poderá disciplinar formulários, calendários, indicadores, meios eletrônicos, gestão documental, funcionamento das comissões, planos de desenvolvimento e situações operacionais. Não poderá, contudo, criar novos critérios, modificar os pesos fixados na lei, reduzir prazos de defesa, eliminar recursos, ampliar hipóteses de insuficiência reiterada ou estabelecer perda automática do cargo.

O primeiro ciclo avaliativo somente poderá ser iniciado após a regulamentação, a capacitação das chefias e das comissões, a comunicação prévia dos critérios aos servidores e a disponibilização dos meios necessários ao exercício do contraditório e da ampla defesa. Avaliações anteriores à vigência da nova lei não poderão ser aproveitadas para caracterizar insuficiência reiterada.

A proposta busca conciliar dois valores constitucionais igualmente relevantes: a eficiência administrativa e a estabilidade do servidor público. A melhoria dos serviços públicos exige acompanhamento e responsabilidade, mas também critérios objetivos, condições adequadas de trabalho, capacitação e respeito ao devido processo legal.

José Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 4.738.866 SSP/MG
CPF: 530.956.706-10



Diante da relevância da matéria e do interesse público envolvido, contamos com o apoio dos ilustres Vereadores para a discussão e aprovação do presente Projeto de Lei Complementar.

Presidente Bernardes/MG, 11 de setembro de 2026.

JAZON HAROLDO SILVA ALMEIDA
PREFEITO MUNICIPAL

Jazon Haroldo Silva Almeida
PREFEITO MUNICIPAL
RG: 38.866 SSP/MG
CPF: 30.856.706-10