DECRETO Nº 3972, de 19 de outubro de 2009

REGULAMENTA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PREVISTO NOS ARTIGOS 27, 28, 29 E 30 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 81, DE 04 DE SETEMBRO DE 2003, QUE DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO EXECUTIVO, DO MUNICÍPIO DE SETE LAGOAS.

O Prefeito Municipal no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 102, inciso IX, da Lei Orgânica do Município de Sete Lagoas, CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o processo de avaliação de desempenho dos servidores públicos do Poder Executivo, DECRETA:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto disciplina o processo de avaliação de desempenho dos servidores públicos, do Poder Executivo Municipal, em conformidade com o disposto nos artigos 27, 28, 29 e 30 da Lei Complementar nº 81, de 04 de setembro de 2003.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - unidade administrativa: Secretaria Municipal, departamento, setor, órgão, onde se desenvolverá o processo de avaliação de desempenho;

II - Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES: a comissão setorial designada pela direção ou chefia de cada unidade administrativa para efetivação da avaliação de desempenho;

III - Comissão Central de Avaliação de Desempenho: a comissão central à qual compete a coordenação de todo o processo de avaliação nas diversas unidades administrativas.

Art. 3º O processo de avaliação de desempenho observará as seguintes etapas:

I - abertura, por ato administrativo da chefia ou direção superior de cada unidade administrativa, e com autuação própria, do processo de avaliação de desempenho dos servidores da respectiva unidade, com designação da Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES;

II - cadastramento dos servidores a serem avaliados em cada unidade administrativa, em conformidade com seu cargo, função e especialidade;

III - exame do desempenho funcional do servidor avaliado, com o subsídio de dados e informações fornecidas pela sua chefia imediata, bem como de outros dados e informações reputados relevantes;

IV - exame dos dados e informações relativos à formação, capacitação ou profissionalização do servidor, encaminhados à CADES;

V - avaliação do servidor, com a cominação de nota e conceito final;

VI - elaboração do resultado final das avaliações, observando-se a ordem de classificação, por cargo e carreira, dos servidores avaliados;

VII - encaminhamento dos resultados obtidos à Comissão Central;

VIII - exame dos resultados enviados pela Comissão Central e elaboração do relatório final, com envio da listagem dos servidores a serem promovidos ao Prefeito Municipal.

Art. 4º O processo da avaliação tem por finalidade avaliar aspectos qualitativos e quantitativos do desempenho dos servidores, a partir dos critérios de assiduidade, pontualidade, responsabilidade, disciplina, eficiência, produtividade, iniciativa, presteza, urbanidade no tratamento, administração do tempo, chefia e liderança (quando couber), qualidades dos serviços prestados, consecução de metas e objetivos estabelecidos no exercício da função pública, bem como a melhoria da sua formação, capacitação e profissionalização, decorrentes de participação em cursos e programas a este fim destinados.

TÍTULO II
DA ABERTURA DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 5º Mediante ato administrativo da chefia ou direção superior, será aberto, em cada unidade administrativa, em autos próprios, intitulado PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, o processo de avaliação de que trata este Decreto, com designação da Comissão de Avaliação responsável.

Art. 6º Encerrada a avaliação setorial, será enviado à Comissão Central, pelo chefe ou dirigente da respectiva unidade administrativa, o resultado final das avaliações realizadas, ficando os autos disponíveis na unidade administrativa de origem, podendo os mesmos serem requisitados pela Comissão Central.

TÍTULO III
DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SUBTÍTULO I
DAS COMISSÕES SETORIAIS

Art. 7º Será constituída, em cada unidade administrativa, por ato de sua direção superior, uma Comissão de Avaliação de Desempenho de Servidores - CADES, com mandato de 02 (dois) anos e composta de forma paritária por representantes da Administração e dos servidores públicos.§ 1º Em razão da complexidade organizacional e/ou funcional de determinada unidade administrativa, representada pela quantidade de servidores e carreiras a serem avaliados ou pela distribuição geográfica dos mesmos, poderá ser constituída mais de uma Comissão de Avaliação.

§ 2º A CADES será composta de 06 (seis) servidores da unidade administrativa, sendo 03 (três) indicados pela direção do

respectivo órgão ou ente público, 02 (dois) indicados através de eleição por seus pares e 01 (um) pela entidade de representação sindical ou classista da categoria.

§ 3º A presidência da CADES será indicada pelo gestor da unidade administrativa, ou, em seu impedimento, afastamento ou ausência, por seu substituto legal ou servidor especialmente indicado.

§ 4º Os servidores indicados pela chefia deverão ter nível de formação superior, sendo integrantes de carreiras do órgão ou entidade.

Art. 8º Compete à CADES:

I - proceder ao cadastramento inicial dos servidores a serem avaliados, em conformidade com as carreiras, cargos e especialidades previstas em lei, podendo, para tanto, requisitar informações ao setor competente;

II - aferir o desempenho funcional dos servidores lotados na unidade, de acordo com os critérios estabelecidos nos artigos 12, 13 e 14 deste Decreto, em conformidade com formulários padrões de avaliação, a serem preenchidos pela chefia imediata do servidor avaliado, bem como outras informações consideradas relevantes, inclusive as constantes de seus assentos funcionais, atribuindo-lhe nota conforme escala definida pela Comissão Central, em conformidade com a natureza e complexidade do cargo ou função;

III - aferir os dados e informações relativas à formação, capacitação ou profissionalização dos servidores avaliados, atribuindo-lhe nota em conformidade com o disposto em formulário padrão elaborado pela Comissão Central;

IV - cominar ao servidor avaliado nota final de 01 (um) a 100 (cem) a partir da conjugação das notas parciais previstas nos in/cisos II e III, atribuindo-lhe, conforme tal nota, os conceitos previstos neste Decreto;

V - elaborar, de acordo com o cargo, função e especialidade dos servidores, o resultado final das avaliações, com indicação de notas, conceitos e ordem de classificação, encaminhando-se tal resultado à Comissão Central.

§ 1º Os avaliadores deverão proceder com impessoalidade, sigilo e discrição nos trabalhos de avaliação, conforme os princípios e regras fixados neste Decreto, sob pena de sanção disciplinar na forma da lei.

§ 2º os avaliadores poderão requisitar a prestação de serviços de outras áreas e setores, bem como acompanhamento de servidor especializado, sempre que necessário.

SUBTÍTULO II
DA COMISSÃO CENTRAL

Art. 9º A Comissão Central de Avaliação de Desempenho será composta por 05 (cinco) membros, selecionados dentre os servidores efetivos, designados por ato do(a) Secretário(a) Municipal de Administração.

Art. 10 Compete à Comissão Central de Avaliação de Desempenho:

I - dirigir e coordenar todo o processo de avaliação realizado nas diversas unidades administrativas;

II - editar os atos e instruções complementares que se fizerem necessários à execução das avaliações;

III - elaborar os formulários de avaliação que serão utilizados pelas comissões setoriais;

IV - receber e analisar os relatórios feitos pelas comissões setoriais, elaborando relatório final a ser encaminhado ao Chefe do Poder Executivo com o resultado da avaliação de cada unidade administrativa;

V - fixar cronograma geral de realização dos procedimentos de avaliação;

VI - fixar regras e diretrizes para seleção dos componentes das CADES setoriais.

TÍTULO IV
DO CADASTRAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 11 O cadastramento dos servidores a serem avaliados ocorrerá em conformidade com seu cargo e especialidade, nos termos estabelecidos no anexo VI da Lei Complementar nº 81, de 04 de setembro de 2003.

Parágrafo Único - No decorrer do cadastramento, o servidor deverá apresentar, no setor de recursos humanos, documentação relativa à sua participação em cursos ou programas de formação, capacitação, profissionalização, graduação ou pósgraduação realizados durante os últimos 03 (três) anos, a partir da abertura do processo avaliatório na unidade em que se encontre lotado.

TÍTULO V
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 12 No processo de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais deverão ser consideradas duas exigências básicas:

I - os dados e informações relativos ao seu desempenho no cargo ou função;

II - os dados e informações relativos à sua participação em cursos ou programas de formação, capacitação, profissionalização, graduação e pós-graduação.

Art. 13 No que se refere ao desempenho em cargo ou função deverão ser avaliados os seguintes critérios:

I - assiduidade: refere-se à freqüência do servidor ao trabalho;

II - pontualidade: refere-se ao cumprimento do horário de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas na unidade;

III - responsabilidade: refere-se à capacidade de responder satisfatoriamente pelas atribuições inerentes ao seu cargo ou função, bem como propor medidas de aprimoramento, objetivando o seu bom desempenho e o da sua unidade;

IV - disciplina: refere-se ao cumprimento pelo servidor de normas, regulamentos e instruções da unidade, às determinações e ordem de sua chefia, bem como à sua capacidade de organização no trabalho;

V - eficiência, produtividade e qualidade dos serviços: refere-se ao rendimento no trabalho em termos quantitativos e qualitativos, bem como ao conhecimento e atualização do domínio das técnicas e métodos requeridos em sua função;

VI - produtividade: refere-se ao produto da eficácia pela eficiência respeitosa das finalidades que presidiram a outorga da competência exercida;

VII - iniciativa e presteza: refere-se a atitude do servidor para, por vontade própria, buscar soluções para os problemas que chegam até a sua área de atuação, capacidade de querer fazer;

VIII - urbanidade: refere-se à qualidade do atendimento dado pelo servidor aos usuários dos serviços da unidade administrativa e postura ética nas relações profissionais;

IX - administração do tempo: refere-se à qualidade no resultado do trabalho em tempo hábil;

X - chefia e liderança: refere-se a ação social voltada para envolver pessoas na busca de um objetivo comum, guiar a equipe entorno dos objetivos da sua área de atuação;

XI - cultura geral e profissional: refere-se ao nível de conhecimento técnico-científico e social que tem acerca da sua área de atuação e áreas correlatas;

XII - qualidades dos serviços prestados: refere-se ao padrão com que desenvolve as suas atividades, levando em consideração a redução de custos, a velocidade com que realiza as atividades e o nível de satisfação do usuário das atividades;

XIII - consecução de metas e objetivos estabelecidos: refere-se à capacidade do servidor em atingir as metas e objetivos em conformidade com padrões e normas estabelecidos, com as orientações e determinações da autoridade superior, e dentro dos prazos estabelecidos;

XIV - tempo de serviço: refere-se ao período de tempo exigido para a progressão, conforme anexo VI da Lei Complementar nº 81 de, 04 de setembro de 2003.

Art. 14 No que se refere às características relacionadas à participação em cursos ou programas de formação, capacitação, profissionalização, graduação e pós-graduação, deverão ser considerados os seguintes indicadores:

I - participação em cursos ou programas de formação, capacitação e aperfeiçoamento promovidos pelo Município de Sete Lagoas;

II - participação em cursos ou programas de formação, capacitação e aperfeiçoamento promovidos por instituições credenciadas junto aos sistemas estadual ou federal de educação, desde que compatíveis com as atribuições funcionais do cargo do servidor;

III - preocupação em manter-se atualizado no seu campo profissional, com a busca do acompanhamento das inovações que afetam o seu campo de atuação.

Parágrafo Único - Os comprovantes de participação em cursos ou programas, a serem apresentados para fins de obtenção de pontuação, deverão ser entregues pelos servidores no departamento de pessoal de sua respectiva unidade administrativa.

Art. 15 O resultado final da avaliação de desempenho, segundo os critérios fixados nos artigos 12, 13 e 14, será formalizado em nota e conceito, em conformidade com os seguintes parâmetros:

I - excelente - de 90 a 100;

II - muito bom - de 70 a 89;

III - bom - de 50 a 69;

IV - regular - de 30 a 49;

V - insatisfatório - de 0 a 29.

Art. 16 A forma de pontuação dos critérios fixados nos artigos 12, 13 e 14, bem como os procedimentos a serem seguidos para obtenção do resultado final da avaliação, a serem expressos nas notas e conceitos previstos no artigo anterior, serão estabelecidos pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo Único - Poderão ser adotados diferentes pesos para os critérios fixados em razão das peculiaridades inerentes às carreiras, cargos, funções e especialidades a serem avaliadas.

Art. 17 A avaliação de desempenho deverá servir, prioritariamente, à identificação de situações de desempenho funcional deficiente, irregular ou insatisfatória, com o propósito de corrigir distorções e necessidades de aperfeiçoamento e capacitação profissional.

SUBTÍTULO I
DAS PROGRESSÕES

Art. 18 O desenvolvimento funcional dos servidores nas carreiras de que trata a Lei Complementar nº 81, de 04 de setembro de 2003, dar-se-á mediante progressão vertical.

Parágrafo Único - A progressão vertical ocorrerá dentro da carreira, para o padrão imediatamente superior na mesma classe, após o interstício de 05 (cinco) anosem um padrão, abrangendo os servidores com mérito comprovado em avaliação de desempenho.

Art. 19 A progressão para o padrão imediatamente seguinte será concedido com observância da ordem de classificação resultante da avaliação de desempenho, segundo a disponibilidade de vagas existentes e as limitações financeiras do Município.

§ 1º A progressão vertical é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, observando o interstício mínimo de 05 (cinco) anos, e dar-se-á em conformidade com o resultado da avaliação de desempenho, a ser

realizada semestralmente, nos termos do artigo 28 da Lei Complementar nº 81, de 04 de setembro de 2003.

§ 2º Em conformidade com os § 4º e § 5º do artigo 27 da Lei Complementar nº 81, de 04 de setembro de 2003, a progressão será processada no semestre seguinte ao término do interstício de avaliação e as vantagens dela decorrentes serão percebidas a partir do primeiro dia do semestre seguinte a que foi processada.

§ 3º Não progredirá em sua classe o servidor que obtiver desempenho correspondente aos conceitos bom, regular ou insatisfatório.

TÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20 Os casos omissos serão decididos e normatizados pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho, com homologação da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 21 Este Decreto entra em vigor a partir de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Sete Lagoas, 19 de outubro de 2009.

MÁRIO MÁRCIO CAMPOLINA PAIVA
Prefeito Municipal

NADAB ESTANISLAU ABELIN
Secretário Municipal de Governo, Particular do Prefeito e Assuntos Especiais

RICARDO LÚCIO SANTOS SILVA
Secretário Municipal de Administração

CAROLINA DE CARVALHO GUIMARÃES PAULINO
Procuradora Geral do Município