**REQUERIMENTO Nº 0890-2019**

Considerando que o Decreto nº 8715/2018 regulamenta o artigo 46 e seguintes da Lei Municipal nº 2.680/1991, que dispõe sobre Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Garça, a fim de definir a metodologia e os procedimentos da avaliação à Promoção Horizontal dos Servidores Públicos, ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo e estáveis.

Considerando que a Promoção Horizontal do servidor consiste na elevação da remuneração ou do vencimento do servidor nas formas e percentuais dispostos no artigo 47, da Lei Municipal nº 2.680/1991, com interstício mínimo de 02 (dois) anos de tempo de serviço no cargo, exceto aos servidores não estáveis e os ocupantes de cargos em comissão, sem qualquer alteração das suas atribuições e responsabilidades.

Considerando que os critérios de merecimento adotados preveem apenas subtrações na pontuação caso o servidor não cumpra alguns critérios.

Considerando que uma maneira mais justa de servidores dedicados não perderem pontuação caso descumpram algum critério de avaliação seria implementar critérios de produtividade (em anexo).

Requeiro à Mesa, na forma regimental e consultado o Plenário, oficie-se ao Exmo. Prefeito Municipal, para que através do setor competente da Municipalidade, informe a possibilidade de acrescentar no Decreto 8715/2018 as seguintes sugestões:

1- Criar julgamento por produtividade;
2- Avalição da iniciativa dos servidores, como por exemplo cursos extracurriculares, cursos profissionalizantes, pós-graduação, etc;
3- Diferenciar as licenças de saúde, para casos de cirurgia e correlatos;
4- Avaliação semelhante a feita no estágio probatório.

Sala das Sessões, 02 de setembro de 2019.

**WAGNER LUIZ FERREIRA**
**VEREADOR**

| FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **FATORES DE AVALIAÇÃO*** | | **DESCRIÇÃO** | **CONCEITOS** | | | | **Justificativa** |
| | | | **Não Satisfatório** | **Parcialmente Satisfatório** | **Satisfatório** | **Plenamente Satisfatório** | |
| Operacional | Assiduidade e Pontualidade | É assíduo(a) e cumpre o horário estipulado. | | | | | |
| | Qualidade | Possui grau de conhecimento no exercício de suas atribuições e execução de tarefas com exatidão, esmero e ordem. | | | | | |
| | Produção | O volume e quantidade de trabalho executados está dentro da normalidade. | | | | | |
| | Responsabilidade | Exerce a função com responsabilidade, zelo e cuidado com os materiais e equipamentos. | | | | | |
| Comportamental | Cooperação e participação | Coopera e participa de forma espontânea com as chefias, subordinados e colegas. | | | | | |
| | Iniciativa | Possui capacidade de detectar e solucionar os problemas do cotidiano. | | | | | |
| | Relacionamento Interpessoal | Habilidade de relacionar-se com respeito e confiança com as chefias, subordinados, colegas e atender com presteza o público em geral. | | | | | |

* Para pontuação, vide art. 12, §§ 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5 .º deste Regulamento.

III – não ter sofrido punição nos últimos doze meses com pena de suspensão, convertida, ou não em multa, prevista no art. 37 da Lei Complementar n.º 10.098/1994.

**Art. 9.º** Serão considerados de efetivo exercício, para os efeitos de apuração de tempo no cargo e na classe, os dias em que o(a) servidor(a) estiver afastado do serviço, em virtude dos motivos indicados no art. 64 da Lei Complementar n.º 10.098/1994.

## CAPÍTULO II
## DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

**Art. 10.** A promoção por antiguidade é a passagem de uma classe para outra imediatamente superior dentro da categoria funcional a que pertencer o(a) servidor(a).

**§ 1.º** A promoção por antiguidade será determinada pelo tempo, em número de dias de efetivo exercício do(a) servidor(a) no cargo e na classe a que pertencer.

**§ 2.º** Na classificação por antiguidade, quando ocorrer empate no tempo dentro da classe, terá preferência o(a) servidor(a) que tiver:

I – mais tempo de serviço na categoria funcional;

II – mais tempo de serviço público estadual;

III – mais tempo de serviço público em geral; e

IV – idade mais avançada, caso persistir o empate.

## CAPÍTULO III
## DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

**Art. 11.** A promoção por merecimento é a passagem de uma classe para outra imediatamente superior, dentro da categoria funcional a que pertencer o(a) servidor(a), e levará em conta dados objetivos, que revelem, por parte do(a) servidor(a):

I – desempenho, envolvendo aspectos operacionais e comportamentais; e

II – qualificação, entendida como a contínua atualização e o aperfeiçoamento.

**Art. 12.** O desempenho do(a) servidor(a) será avaliado por sua chefia imediata, na forma prevista no Anexo I deste Regulamento.

**§ 1.º** O fiel cumprimento dos deveres e a eficiência no desenvolvimento das funções serão avaliados pela chefia imediata, bem como a Assiduidade e a Pontualidade em face dos registros da efetividade fornecidos pela Divisão de Pessoal do IGP, referentes ao período considerado.

**§ 2.º** Os conceitos definidos no Anexo I deste Regulamento serão aferidos:

I – Não Satisfatório: aos(às) servidores(as) que no período de avaliação tenham mais de cinco faltas não justificadas;

II – Parcialmente Satisfatório: aos(às) servidores(as) que no período de avaliação tenham entre três e cinco faltas não justificadas;

III – Satisfatório: aos(às) servidores(as) que no período de avaliação tenham até três faltas justificadas; e

IV – Plenamente Satisfatório: aos(às) servidores(as) que no período de avaliação não registrem nenhuma falta não justificada.

§ 3.º A Ficha de Avaliação de Desempenho será composta pelos seguintes fatores de avaliação:

I – Assiduidade e Pontualidade;
II – Qualidade;
III – Produção;
IV – Responsabilidade;
V – Cooperação e Participação; e
VI – Relacionamento Interpessoal.

§ 4.º Os fatores de avaliação de que trata o § 3.º deste artigo terão peso 2 (dois), exceto, os incisos I e VI, que terão peso um.

§ 5.º Os conceitos de avaliação definidos no Anexo I deste Regulamento terão pontuação de 2 (dois), 4 (quatro) e 5 (cinco) pontos, perfazendo no máximo 60 (sessenta) pontos, a serem atribuídos, respectivamente, para não satisfatório, parcialmente satisfatório, satisfatório e plenamente satisfatório.

**Art. 13.** A qualificação funcional do(a) servidor(a) será apurada com base no Anexo II deste Regulamento, por intermédio da Comissão de Promoções, em face dos documentos entregues pelo(a) servidor(a).

§ 1.º A pontuação da qualificação do(a) servidor(a) será cumulativa, somando-se os pontos correspondentes aos títulos concluídos em cada período desde que o(a) servidor(a) não tenha sido promovido(a) por merecimento, excetuando-se os da primeira avaliação quando o(a) servidor(a) poderá apresentar os títulos obtidos até a data da referida promoção, possibilitando o máximo de 40 (quarenta) pontos.

§ 2.º O Anexo II deste Regulamento é composto por dois formulários diversos para apuração da qualificação das categorias funcionais de nível médio e superior.

§ 3.º Não serão pontuados títulos que sejam pré-requisitos para a investidura no cargo bem como:

I – cursos de graduação e pós-graduação "stricto sensu" e "lato sensu" não reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC;
II – cursos preparatórios para concursos; e
III – evento repetido, ou seja, de nome e conteúdo iguais a outro de data anterior.

§ 4.º É de responsabilidade do(a) servidor(a) o encaminhamento dos títulos à Comissão de Promoção para avaliação, por meio de formulário contido no Anexo III deste Regulamento e as cópias dos títulos serão avaliadas desde que apresentem autenticação da chefia imediata, de integrante da Comissão de Promoções ou por cartório.

**Art. 14.** O grau de merecimento do(a) servidor(a) no período corresponderá à soma dos níveis de desempenho contido no Anexo I com a dos pontos obtidos no Anexo II, ambos deste Regulamento.

**Art. 24.** As atualizações a este Regulamento deverão ser propostas ao(à) Diretor(a)-Geral do IGP pelo(a) Presidente(a) da Comissão de Promoções para posterior aprovação governamental.

## ANEXO I

| **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** |
|---|
| **Identificação do(a) Servidor(a)** |
| Nome:<br>ID:<br>Cargo:<br>Lotação: Grau/Classe: |
| **Identificação da Chefia Imediata** |
| Nome:<br>I.D.:<br>Cargo: |
| **Período de Avaliação** |
| De: ___/___/____ à ___/___/____ |
| **Instruções** |
| ❖ Este instrumento de avaliação de desempenho, é aplicável aos(às) servidores(as) pertencentes ao Quadro de Cargos de Provimento Efetivo Integrante do Plano de Classificação de Cargos e Vencimentos do Instituto-Geral de Perícias.<br>❖ O desempenho do(a) servidor(a) está informado na Ficha de Avaliação de Desempenho integrante deste Anexo I.<br>❖ O preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho deve ser realizado pela Chefia imediata, em conjunto com o(a) servidor(a) avaliado(a), de acordo com o solicitado em cada campo.<br>❖ A ficha de avaliação de desempenho não deve conter rasuras.<br>❖ Deve ser marcado um "X" nos níveis não satisfatório, satisfatório, plenamente satisfatório em cada fator.<br>❖ A responsabilidade da devolução da Ficha de Avaliação de Desempenho é da Chefia imediata.<br>❖ A ficha de avaliação de desempenho deve ser assinada pela Chefia Imediata e pelo(a) servidor(a) avaliado(a) no campo indicado.<br>❖ Há um espaço destinado aos comentários da Chefia Imediata e do(a) servidor(a) avaliado(a), caso haja necessidade. |
| **Cronograma** |
| Data de entrega: ___/___/____ |