Câmara Municipal de Montes Claros
Gabinete do Vereador Cláudio Rodrigues de Jesus

REQUERIMENTO Nº 15/2023

O VEREADOR QUE A ESTE SUBSCREVE, vem, por meio do presente, requerer, após consulta ao Plenário, que seja encaminhado o Ante Projeto de decreto que regulamenta a concessão de gratificação por produtividade individual para os servidores ocupantes do cargo de motorista no quadro funcional do Município de Montes Claros.

Justificativa

Assunto: Gratificação aos Motoristas

Senhor Prefeito,

Sirvo-me do presente para solicitar a Vossa Senhoria, que avalie a possibilidade de pagamento da gratificação por produtividade individual para ocupantes do cargo de motorista.

Sendo só para o momento, coloco-me à disposição para eventuais esclarecimentos, renovando votos de profundo respeito institucional.

Montes Claros/MG, 22 de maio de 2023.

ASSINADO DIGITALMENTE
CLAUDIO RODRIGUES DE JESUS
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em:
http://serpro.gov.br/assinador-digital
SERPRO

CLÁUDIO RODRIGUES DE JESUS
VEREADOR DA CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

ANTE PROJETO DE DECRETO

Regulamenta a concessão de gratificação por produtividade individual para os servidores ocupantes dos cargos de motorista no quadro funcional do Município de Montes Claros.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MONTES CLAROS, no uso de suas atribuições conferidas pelos artigos 71 e 72 da Lei Orgânica do Município de Montes Claros, com fulcro no art. 75, inciso II, c/c art. 79, alínea "b", ambos da Lei Municipal nº 3.175, de 23 de dezembro de 2.003,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto Municipal regulamenta a concessão de gratificação como estímulo à produção individual, prevista no art. 75, inciso II, c/c art. 79, alínea "b", ambos da Lei Municipal nº 3.175, de 23 de dezembro de 2.003, para os servidores ocupantes dos cargos de motorista, contidos no quadro funcional do Município de Montes Claros a que alude a Lei Municipal nº 3.194, de 26 de fevereiro de 2004.

Art. 2º Ficam definidos os seguintes termos para efeito de aplicação do disposto neste Decreto:

I - **avaliação de desempenho**: monitoramento sistemático e contínuo da atuação dos servidores abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas do plano de trabalho;

II - **unidade de avaliação**: a gerência como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de uma gerência que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

III - **equipe de trabalho**: conjunto de servidores que faça jus a gratificação como estímulo à produção individual de que trata o art. 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - **ciclo de avaliação**: período de 1 (um) mês considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º; e

V - **plano de trabalho**: documento no qual serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 5º.

Art. 3º Os percentuais atinentes à gratificação como estímulo à produção individual referida no art. 1º serão atribuídos aos servidores que a ela fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 2º Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 3º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores de que tratam os §§ 1º e 2º serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 4º A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata, a que se referem os incisos III dos §§ 1º e 2º deverá ser precedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

§ 5º Caberá à chefia imediata consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processado.

Art. 5º A gratificação de desempenho individual regulamentada por este Decreto será paga observado o limite máximo de 100 pontos e o mínimo de 30 pontos por servidor, correspondendo cada ponto aos valores estabelecidos neste Decreto, respeitada a seguinte distribuição:

I – Até 25 (vinte e cinco) pontos: Evitar envolver-se em acidentes de trânsito ocorridos na condução de veículos automotores a serviço da Municipalidade, atribuída a quantidade de:

a) 25 (vinte e cinco) pontos para o servidor que não tenha se envolvido em nenhum acidente de trânsito dentro do ciclo de avaliação;

b) 15 (quinze) pontos para o servidor que tenha se envolvido em apenas 1 (um) acidente de trânsito dentro do ciclo de avaliação;

c) Nenhum ponto para o servidor que tenha se envolvido em 2 (dois) ou mais acidentes de trânsito dentro do ciclo de avalição.

II - Até 25 (vinte e cinco) pontos: Evitar ser autuado em infrações de trânsito, atribuída a quantidade de:

a) 25 (vinte e cinco) pontos para o servidor que não tenha sido autuado em nenhuma infração de trânsito dentro do ciclo de avaliação;

b) 15 (quinze) pontos para o servidor que tenha sido autuado em apenas 1 (uma) infração de trânsito dentro do ciclo de avaliação

c) Nenhum ponto para o servidor que tenha sido autuado em 2 (duas) ou mais infrações de trânsito dentro do ciclo de avaliação.

III - Até 20 (vinte) pontos: Pelo cuidado, zelo e asseio do servidor para com os veículos automotores a serviço da Municipalidade, entendido como os atos de conservação e higiene que prolonguem a vida útil do automóvel, de suas peças ou partes.

Parágrafo único. Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados e pontuados os seguintes fatores mínimos:

I – Até 10 (dez) pontos: grau conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo de motorista na unidade de exercício;

II – Até 10 (dez) pontos: grau de comprometimento com o trabalho; e

III – Até 10 (dez) pontos: grau de cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo de motorista.

Art. 6º Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho individual serão calculados pelo somatório total dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho a que se refere o art. 4º, respeitado em todos os casos os limites máximos e mínimos para pagamento contidos no *caput* do art. 5º.

Parágrafo único. Cada ponto referido no art. 5º equivale a 1% do vencimento-base do servidor a que alude o art. 1º, observados conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor, calculados na forma do *caput* deste artigo.

Art. 7º A avaliação de desempenho individual será apurada mensalmente e produzirá efeitos financeiros para o mês subsequente ao da avaliação.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de um mês, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo.

§ 2º No primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

§ 3º O primeiro ciclo de avaliação terá início imediato após a data de publicação deste Decreto.

§ 4º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado ou contratado para cargo de motorista, e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 8º. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 5º, por, no mínimo, metade de um período completo de avaliação.

Art. 9º. As avaliações de desempenho individual serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 10 Os servidores de que trata o art. 1º não farão jus à respectiva gratificação de desempenho quando não se encontrarem em exercício no respectivo cargo ou função de motorista, ressalvado o disposto em legislação específica.

Art. 11 Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei Municipal nº 3.175, de 23 de dezembro de 2.003, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida pelo servidor, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica aos casos de cessão.

Art. 12. Os servidores referidos no art. 1º que não permanecerem em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação serão avaliados pela chefia imediata de onde houverem permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 13. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o servidor referido no art. 1º continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 14. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Montes Claros, 21 de MAIO de 2023.