



PREFEITURA MUNICIPAL
Vargem Grande do Sul – SP

DECRETO N.º 4,570, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017

Dispõe sobre a regulamentação do Processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos da Administração Direta e Indireta.

O Prefeito Municipal de Vargem Grande do Sul, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais,

Considerando o disposto no Capítulo V e nas Seções I e II do Capítulo VI da Lei n.º 4.167, de 08 de dezembro de 2017, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da Prefeitura Municipal de Vargem Grande do Sul e no que couber da Administração Indireta;

Considerando o disposto no Capítulo V e nas Seções III e IV do Capítulo VII da Lei n.º 4.169, de 08 de dezembro de 2017, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Vargem Grande do Sul;

Considerando o disposto no Capítulo V e nas Seções I e III do Capítulo VI da Lei n.º 4.170, de 08 de dezembro de 2017, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do servidor integrante da Guarda Civil Municipal de Vargem Grande do Sul;

DECRETA:

CAPÍTULO I **DOS OBJETIVOS**

Art. 1º A Avaliação de Desempenho dos servidores públicos da Administração Direta e Indireta de Vargem Grande do Sul, tem como escopo a aferição dos resultados do trabalho desenvolvido e a identificação das potencialidades e necessidades de aperfeiçoamento de cada servidor, tendo como objetivo:

I - estimular a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados pela Municipalidade;

II - aferir as possibilidades e as necessidades de aperfeiçoamento das condições e dos procedimentos de trabalho, visando melhor produtividade;

III - identificar, com base nas práticas profissionais atualizadas, eventuais necessidades de adequação de perfil dos servidores e das equipes de trabalho;

IV - promover o processo de Avaliação de Desempenho dos servidores efetivos para aprovação em Estágio Probatório, Progressão Horizontal, Promoção e Progressão Vertical;

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º A Avaliação de Desempenho destina-se aos servidores do quadro permanente da Administração Direta e Indireta que ocupam cargo de provimento efetivo.

Art. 3º Todos servidores de que trata o artigo 2º, serão submetidos à Avaliação de Desempenho, com vistas à aprovação em Estágio Probatório e à concessão de Progressão Horizontal, Promoção e Progressão Vertical, esta última especificamente ao servidor integrante da Guarda Civil Municipal.

§1º Os servidores que se encontram em Estágio Probatório, serão submetidos quadrimestralmente às avaliações, após o início do exercício;

§2º Os servidores que concluíram o Estágio Probatório serão avaliados anualmente, com base no seu desempenho nos últimos 12 (doze) meses de exercício.

Art. 4º As Avaliações de Desempenho serão realizadas por meio de formulário próprio, no qual serão atribuídos pontos para cada fator avaliativo.

Parágrafo único. O formulário de Avaliação de Desempenho deverá ser assinado obrigatoriamente pelo avaliador e pelo servidor avaliado.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO E AFERIÇÃO DE PONTOS

Art. 5º As Avaliações de Desempenho deverão seguir rigorosamente os seguintes trâmites:

I - A Divisão de Recursos Humanos encaminhará ao Comitê de Recursos Humanos, os formulários de Avaliação de Desempenho até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente ao vencimento dos períodos a que se referem os §§ 1º e 2º do artigo 3º;

II - O Comitê de Recursos Humanos encaminhará os formulários de Avaliação de Desempenho dos servidores aos respectivos avaliadores, até o último dia útil do mês subsequente ao vencimento dos períodos a que se referem os §§ 1º e 2º do artigo 3º;

III - Os avaliadores a partir do recebimento dos formulários de Avaliação de Desempenho terão 5 (cinco) dias úteis para avaliar, dar ciência ao servidor avaliado e devolvê-los ao Comitê de Recursos Humanos;

IV - O Comitê de Recursos Humanos a partir do recebimento dos formulários de Avaliação de Desempenho terá 5 (cinco) dias úteis para analisá-los e devolvê-los para a Divisão de Recursos Humanos para processamento.

Parágrafo único. O prazo de que trata o inciso IV deste artigo, não será aplicado para os casos de recurso, sendo retroativos seus efeitos.

Art. 6º Não será avaliado, o servidor que no período aquisitivo, houver usufruído das seguintes licenças e afastamentos:

I - licença para tratamento de saúde, por mais de 180 (cento e oitenta) dias, embora descontínuos;

II - licença por motivo de doença em pessoa da família, por mais de 30 (trinta) dias, embora descontínuos;

III - licença sem remuneração;

IV - licença para o serviço militar;

V - afastamento para exercício de mandato eletivo;

VI - cessão para exercer cargo em comissão ou função de confiança em outros órgãos dos Poderes da União, Estado e Município, cujo ônus da remuneração seja do cessionário;

Art. 7º Para avaliar a capacidade e aptidão dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - Assiduidade;

II - Disciplina;

III - Capacidade de iniciativa;

IV - Produtividade;

V - Responsabilidade.

Art. 8º A contagem dos pontos para efeito de Avaliação de Desempenho, far-se-á da seguinte forma:

I - 02 (dois) pontos por período aquisitivo pelo exercício do cargo público;

II - 01 (um) ponto por período aquisitivo pela boa conduta funcional, entendida como ausência de punição administrativa ou disciplinar, verificada em prontuário;

III - 02 (dois) pontos por período aquisitivo pela assiduidade, sendo considerado assíduo o servidor que tiver até 03 (três) faltas injustificadas;

IV - de 01 (um) a 04 (quatro) pontos por período aquisitivo pela Avaliação de Desempenho.

§1º Será considerado assíduo, para fins de obtenção da pontuação a que se refere o inciso III deste artigo, o servidor em Estágio Probatório, que tiver apenas 1 (uma) falta injustificada, nos períodos quadrimestrais previstos no §1º do artigo 3º;

§2º O avaliador indicará a pontuação total, a qual está escalonada de 0,25 (vinte e cinco centésimos) a 1 (um inteiro), para cada fator de Avaliação de Desempenho, de conformidade com os critérios estabelecidos no anexo I.

§3º Para obtenção da pontuação estabelecida no parágrafo anterior, deverá ser aplicada a tabela de equivalência/conversão abaixo:

TABELA DE EQUIVALÊNCIA/CONVERSÃO	
REFERENCIAL (REF:)	NOTA
2	0,25
3-4	0,50
5-6	0,75
7-8	1,00

Art. 9º A somatória da pontuação da Avaliação de Desempenho tratada nos incisos I a IV do artigo 8º será de no mínimo 1 (um) ponto e no máximo 9 (nove) pontos.

Parágrafo único. O desempenho do servidor será:

I - insatisfatório quando a pontuação for inferior a 7 (sete);

II - regular quando a pontuação for de 7 (sete) a 7,75 (sete inteiros e setenta e cinco centésimos);

III - satisfatório quando a pontuação for de 8 (oito) a 8,75 (oito inteiros e setenta e cinco centésimos);

IV - excelente quando a pontuação for igual a 9 (nove).

CAPÍTULO IV DAS COMPETÊNCIAS

Art. 10. As Avaliações de Desempenho serão de responsabilidade da chefia imediata, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual.

Art. 11. Compete ao avaliador:

I - discriminar as atribuições do servidor, informando os recursos disponíveis para a consecução dos trabalhos e afirmando as expectativas para o desempenho do servidor na Unidade;

II - orientar o servidor quanto ao processo de avaliação, apresentando-lhe o respectivo formulário;

III - esclarecer ao servidor quanto aos critérios que serão utilizados para a Avaliação de Desempenho, indicando os resultados que o bom desempenho poderá trazer a ele e à Unidade;

IV - acompanhar, orientar e avaliar, de maneira contínua e sistemática, o desempenho do servidor na execução das atividades que lhe forem conferidas;

V - apresentar justificativa quando a pontuação da Avaliação de Desempenho, prevista no inciso IV, do artigo 8º, for igual a 4 (quatro) ou inferior a 3 (três).

Parágrafo único. O servidor avaliado deverá receber e guardar cópia da avaliação preenchida de cada período, a fim de proceder ao acompanhamento do processo avaliativo.

Art. 12. Compete ao avaliado:

I - conhecer as normas e procedimentos do programa de Avaliação de Desempenho;

II - participar ativamente do processo de Avaliação de Desempenho, solicitando à chefia imediata periodicamente, opiniões, críticas e sugestões sobre sua atuação;

III - observar seu desempenho e comunicar à chefia imediata a ocorrência de problemas ou dificuldades no cumprimento de suas atividades, solicitando-lhe o suporte necessário;

IV - comprometer-se com a melhoria de seu desempenho.

CAPÍTULO V DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 13. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a Estágio Probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desenvolvimento das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação, observados os critérios previstos no artigo 7º.

Parágrafo único. O Estágio Probatório terá duração de 3 (três) anos.

Art. 14. O Comitê de Recursos Humanos, considerando a pontuação obtida nas Avaliações de Desempenho anteriores, poderá convocar a chefia imediata à época, para esclarecimentos.

Art. 15. Considerar-se-á aprovado no Estágio Probatório, o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, que obtiver desempenho satisfatório ou excelente ao final de todo o período avaliativo.

§1º Entende-se como desempenho satisfatório, quando o resultado da Avaliação de Desempenho for de 8 (oito) a 8,75 (oito inteiros e setenta e cinco centésimos) pontos, e excelente, quando o resultado for igual a 9 (nove) pontos.

Art. 16. No início do 33º (trigésimo terceiro) mês do Estágio Probatório, o Comitê de Recursos Humanos, submeterá o resultado do processo de avaliação para homologação pelo Chefe do Executivo, o qual consignará nos autos, a ratificação ou não da permanência do servidor no serviço público.

Art. 17. O servidor que não atingir o desempenho previsto no artigo 15, não será aprovado no Estágio Probatório, devendo ser exonerado nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vargem Grande do Sul, através de procedimento próprio, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

CAPÍTULO VI DA PROGRESSÃO HORIZONTAL E DA PROMOÇÃO

Art. 18. Ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro permanente da Municipalidade, será concedida a Progressão Horizontal e a Promoção, conforme as disposições contidas neste decreto.

Art. 19. A Avaliação de Desempenho terá por finalidade aferir o desempenho dos servidores, acompanhando sua atuação, observado os critérios previstos no artigo 7º.

Art. 20. A Avaliação de Desempenho será aplicada anualmente, devendo abranger o desempenho do servidor no decurso dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores, a exceção dos que estiverem em Estágio Probatório.

Parágrafo único. O período de avaliação será computado em dias corridos, considerado o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, da data em que foi completado o último interstício aquisitivo.

Art. 21. Poderá participar do processo da Progressão Horizontal o servidor que:

I - tenha cumprido, no mesmo cargo e referência, o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício; e

II - tenha desempenho avaliado anualmente, no âmbito da Municipalidade.

Art. 22. A Progressão Horizontal ocorrerá sempre que o servidor atingir 16 (dezesesseis) pontos, desde que cumpra o interstício mínimo de 02 (dois) anos.

§1º Ao servidor admitido anteriormente à aprovação deste decreto, a pontuação a que se refere o caput, deverá ocorrer nas mesmas datas que vinham sendo aplicadas anteriormente, sem prejuízos dos pontos existentes;

§2º Ao servidor que se encontrar em Estágio Probatório no período de que trata o artigo 20, será realizada a média simples da pontuação de suas Avaliações de Desempenho.

Art. 23. A Promoção ocorrerá quando o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, cumprir o interstício mínimo de 02 (dois) anos na penúltima referência do nível “A” ou “B”, conforme o caso, no mesmo cargo e padrão de vencimento, observada a pontuação prevista no artigo 22.

Art. 24. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, que for designado para o exercício de cargo em comissão, deverá ser avaliado pelas atribuições do cargo que estiver exercendo.

§1º A situação prevista no caput se aplica ao servidor no exercício de função gratificada;

§2º A pontuação a que se refere o artigo 22, obtida pelo servidor que se encontre nas condições estabelecidas no caput, bem como as concessões de Progressão Horizontal e Promoção, deverão produzir seus efeitos para o cargo de origem.

Art. 25. Efetuada a contagem dos pontos no período aquisitivo e sendo os mesmos insuficientes para a Progressão Horizontal e/ou Promoção do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, essa pontuação será acrescida a do período subsequente até a obtenção do total necessário previsto no artigo 22, desprezados os pontos residuais.

Art. 26. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que, em decorrência de concurso público, passar a ocupar outro cargo de provimento efetivo, deverá cumprir novo interstício para fins de Progressão Horizontal e Promoção.

Art. 27. O efetivo processamento em folha de pagamento da Progressão Horizontal e da Promoção será realizado no 2º (segundo) mês subsequente ao período aquisitivo, sendo devido o quantum no mês imediato ao término do ciclo do período aquisitivo.

Parágrafo único. Ocorrendo algum atraso no processamento de que trata o caput, o quantum devido retroagirá seus efeitos.

Art. 28. Caberá à Divisão e ao Comitê de Recursos Humanos, à execução dos procedimentos anuais para o processamento da Progressão Horizontal e Promoção.

CAPÍTULO VII DOS RECURSOS

Art. 29. É facultado ao servidor avaliado que discorde de sua avaliação, interpor recurso junto ao Comitê de Recursos Humanos.

§1º Os recursos interpostos deverão ser encaminhados no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da data de assinatura do servidor no formulário de Avaliação de Desempenho;

§2º O pedido deverá estar focado nos critérios que compõem a Avaliação de Desempenho, expressando de maneira fundamentada a inconformidade do servidor ou quaisquer irregularidades ocorridas no processo avaliativo, indicando os aspectos e/ou fatores que motivaram o pleito;

§3º Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo;

§4º O Comitê de Recursos Humanos poderá ouvir os avaliadores e/ou servidores avaliados, bem como outros servidores do mesmo Departamento/Divisão/Seção, para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos.

Art. 30. O Comitê de Recursos Humanos emitirá, no prazo de 10 (dez) dias do recebimento do recurso, parecer conclusivo, dando ciência por escrito ao avaliador e ao servidor avaliado.

CAPÍTULO VIII DO LOCAL DE TRABALHO

Art. 31. O servidor que, em um mesmo período avaliativo, houver trabalhado sob subordinação direta de mais de uma chefia, será avaliado por cada uma delas a quem esteve subordinado por um período superior a 90 (noventa) dias.

§1º Caso o ocupante de cargo de chefia a que se refere o caput, se afaste de suas atividades ou se desligue do quadro da Municipalidade, o servidor deverá ser avaliado pelo superior hierárquico;

§2º O resultado final da Avaliação de Desempenho, corresponderá à média simples das avaliações realizadas, tomando-se por peso o número de dias em que ficou subordinado a cada avaliador;

§3º Dentro do período avaliativo, caso o servidor não tenha trabalhado por um período mínimo de 90 (noventa) dias no mesmo local de trabalho, será avaliado pela chefia à qual esteve subordinado por mais tempo.

Art. 32. A mudança de local de trabalho e a cessão para outro órgão público, sem prejuízo de remuneração, não suspende o interstício para fins de Progressão Horizontal ou Promoção, sendo de responsabilidade do órgão no qual esteja em efetivo exercício, a avaliação de seu desempenho, em conformidade com o estabelecido neste decreto.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Será contemplado com os institutos da Progressão Horizontal e/ou Promoção, o servidor que obtiver os resultados previstos nos artigos 22 e 23.

Parágrafo único. Serão analisados pelo Comitê de Recursos Humanos os casos em que:

- I - o servidor não tenha atingido a pontuação suficiente para evoluir na carreira;
- II - o servidor que tenha duas ou mais avaliações de desempenho insatisfatória.

Art. 34. Ao servidor que no período aquisitivo ficar afastado por mais de 180 (cento e oitenta) dias para exercício de mandato classista, será atribuída a pontuação 8 (oito) na Avaliação de Desempenho, dispensado o preenchimento do formulário.

Parágrafo único. Caso o servidor não atenda ao disposto no caput, deverá ser avaliado pela chefia na qual era subordinado.

Art. 35. Os casos omissos serão dirimidos pelo Departamento de Administração e decididos pelo Chefe do Executivo.

Art. 36. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 09 de dezembro de 2017.

Art. 37 Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o Decreto n.º 4.137, de 29 de abril de 2016.

Vargem Grande do Sul, 20 de dezembro de 2017.

AMARILDO DUZI MORAES

Registrado e publicado na Secretaria Geral da Prefeitura Municipal de Vargem Grande do Sul, Estado de São Paulo, em 20 de dezembro de 2017.

TALITA DE CÁSSIA MORAES

