



PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO

Publicado no mural em

20/08/13

Secretaria Municipal de Gestão e RH

**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

DECRETO Nº 979/13

Institui no âmbito das Secretarias Municipais a Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores permanentes do Município de Fundão, Conforme Lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei Municipal nº 726/10, e dá outras providências.

A Prefeita do Município de Fundão (ES), Estado do Espírito Santo usando de suas atribuições legais, e em vista do dispõe a Lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei Municipal nº 726/10.

DECRETA:

CAPÍTULO I

Disposição Preliminar

Art. 1º Fica instituída no âmbito das Secretarias Municipais, na forma deste decreto, a Avaliação de Desempenho Individual dos servidores integrantes do quadros de servidores permanentes do Município de Fundão, conforme Lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei Municipal nº 726/2010, de 20 de dezembro de 2010.

Parágrafo Único. A avaliação de que trata o "caput" deste artigo aplica-se aos servidores titulares de cargos efetivos, conforme dispõe o art. 67-A da lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei Municipal nº 726/10.

CAPÍTULO II

Da Avaliação de Desempenho Individual

Art.2º A avaliação de Desempenho Individual é um processo para aferir as ações do servidor público na execução de suas atribuições, no período de 02 (dois) anos, com a finalidade de identificar potencialidades, oportunidades e promover a melhora da performance e do aproveitamento do servidor na Administração Pública Municipal, possibilitando ainda a progressão funcional.

Art.3º Para fins de aplicação do disposto neste decreto, considera-se:



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

I - ASSIDUIDADE: Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades definidas por seus superiores hierárquicos, como tarefas de sua competência;

II - DISCIPLINA: Observância de preceitos, nomes, legislação, deveres morais e bons costumes;

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA: Apresentação de sugestão para melhoria do trabalho e/ou busca de participação e soluções em situações, de acordo com os objetivos de sua unidade de trabalho;

IV - PRODUTIVIDADE: Quantidade de trabalho executado, com qualidade satisfatória, segundo padrões definidos pelo superior hierárquico, em busca dos objetivos de sua unidade de trabalho;

V - RESPONSABILIDADE: Execução de tarefas com oportunidades e segurança, sempre levando em consideração a satisfação do usuário, respeitando os normativos legais;

VI - PONTUALIDADE: Cumprimento dos prazos de trabalho estabelecidos pela administração;

VII - PERÍODO: intervalo de 02 (dois) anos entre processos de Avaliação de Desempenho Individual, no qual será analisado o desempenho do servidor para a realização da autoavaliação e avaliação pela liderança;

SEÇÃO I

Da Composição Da Avaliação

Art.4º A Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto terá foco em critério e indicadores e compor-se-á de:

I - AUTOAVALIAÇÃO: processo em que o servidor avaliará o seu próprio desempenho, preenchendo formulário próprio (Anexo I);

II - AVALIAÇÃO PELA LIDERANÇA: processo em que a chefia imediata avaliará o servidor sob seu comando no desempenho de suas atribuições, formulário preenchido pela Chefia Imediata (Anexo I);



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

III - AVALIAÇÃO FINAL: Processo em que a Comissão de Desenvolvimento Funcional avaliará o servidor com base na Avaliação feita pela liderança e a autoavaliação, quando refletirá sobre a atuação profissional do servidor, emitindo seu percentual de avaliação e analisará os objetivos e metas individuais para que ele possa alcançar a melhoria no seu desempenho.

Art. 5º A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de 03 (três) instrumentos distintos, a seguir especificados:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor por meio dos indicadores de desempenho (Anexo I e II), e aplicado à:

- a) autoavaliação;
- b) avaliação pela chefia.

II - Avaliação Final: instrumento para determinação de percentual de avaliação e definição de objetivos e metas para o servidor;

III - Recurso: instrumento utilizado para registrar recurso impetrado pelo servidor com relação ao resultado da avaliação pelo Plano de Ação para Desenvolvimento;

Art. 6º O servidor titular de cargo efetivo, abrangido pela Lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei Municipal nº 726, de 20 de dezembro de 2010, afastado deste para ocupar cargo em comissão ou designado em função de confiança, não será avaliado, conforme inciso IV do Art. 67- D da Lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei municipal nº 726, de 20 de Dezembro de 2010.

**SEÇÃO II
Das Responsabilidades**

Art. 7º Os envolvidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual são:

I - a Secretaria Municipal de Gestão e RH e as demais secretarias;



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

II - o Departamento de Recursos Humanos;

III - os servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Municipal nº 447/07, alterada pela Lei municipal nº 726/10, de 20 de dezembro de 2010;

IV - as chefias imediatas;

Art.8º Cabe à Secretaria Municipal de Gestão e RH, como órgão central:

I - orientar as Secretarias Municipais no que for necessário para a plena realização da Avaliação de Desempenho Individual;

II - editar normas complementares à aplicação do disposto neste decreto.

Art.9º São atribuições do Departamento de Recursos Humanos para implantação do processo de Avaliação de Desempenho Individual:

I - garantir a implementação da Avaliação de Desempenho Individual;

II - orientar e subsidiar os gestores de pessoas e servidores avaliados no que for necessário para o processo de avaliação;

III - providenciar para que a autoavaliação e avaliação pela liderança sejam realizadas de forma eficaz e eficiente;

IV - aplicar a progressão funcional, conforme determinação contida na avaliação final.

**SEÇÃO III
Da Aplicação Da Avaliação**

Art.10 A avaliação de Desempenho Individual será implementada a cada 02 (dois) anos pela Secretaria Municipal de Gestão e RH ou, quando for o caso, pelo Departamento de Recursos Humanos.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

§ 1º De acordo com o Art. 163 da Lei Municipal n.º 804/1993, são considerados como de efetivo exercício, salvo nos casos expressamente definidos em norma específica, os afastamentos e as ausências ao serviço em virtude de:

I - Férias;

II - Exercício em órgão de outro Poder ou em Autarquias e Fundações Municipais, do próprio Município;

III - frequência a curso de formação inicial e participação em programa de treinamento regularmente instituído;

IV - Período de desempenho de mandato eletivo federal, estadual e municipal, desde que não computado para outros fins;

V - Abonos previstos no artigo 30 e 32;

VI - Licenças;

- a) à gestante, à adotante, à lactante e à paternidade;
- b) Por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- c) Por convocação para o serviço militar;
- d) Para atividade política, quando remunerada;
- e) Para desempenho de mandato classista.

VII - Deslocamento para a nova sede, conforme previsto no artigo 36;

VIII - Participação em competição desportiva oficial ou convocação para integrar representação desportiva, no país ou no exterior, conforme dispuser o regulamento;

IX - Participação em congressos e outros certames culturais, técnicos e científicos;

X - Cumprimento de missão de interesse de serviço.

XI - freqüentar curso especializado que se relacione com as atribuições do cargo efetivo de que seja titular;

XII - Convênio em que o Município se comprometa a participar com pessoal;



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

XIII - Interregno entre a exoneração de um cargo, dispensa ou rescisão de contrato com órgão público municipal e o exercício em outro cargo público também municipal e o exercício em outro cargo público também municipal, quando o interregno se constituir de dias não úteis;

XIV - Afastamento preventivo, se inocentado ao final;

XV - Férias-prêmio.

Art. 11 A chefia imediata deverá dar ciência ao(s) servidor(es) avaliado(s) das pontuações atribuídas na avaliação.

Art. 12 No caso da chefia imediata estar impedida de realizar a avaliação, por motivo de afastamento ou licença, a avaliação ficará a cargo da chefia substituta ou de superior mediato.

Art. 13 O servidor que for se afastar, por qualquer dos motivos elencado no Artigo 10, §1.º e incisos deste decreto, poderá realizar a autoavaliação durante o período de 5 (cinco) dias úteis que antecedem ao afastamento.

§ 1º A chefia imediata deve garantir que o servidor efetue a autoavaliação antecipadamente nos termos do "caput" deste artigo.

§ 2º O servidor que estiver afastado/licenciado, excetuado os afastamentos de que trata Artigo 10, §1.º e incisos deste decreto, ficará impedido de proceder a autoavaliação.

Art. 14 Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;

II - ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III - ter obtido, pelo menos, 60% (sessenta por cento) do total de pontos na média de suas duas últimas Avaliações de Desempenho Funcional, observadas as disposições deste decreto e demais legislações pertinentes;



PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

IV - estar no efetivo exercício de seu cargo.

Art. 15 Ficam determinados os seguintes critérios de avaliação:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade De Iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade;
- VI - pontualidade;

Parágrafo Único. A avaliação ocorrerá segundo a seguinte classificação:

- I - ótimo - 18 a 20 pontos;
- II - bom - 16 a 17,9 pontos;
- III - regular - 14 a 15,9 pontos;
- IV - fraco - 10 - 13,9 pontos;

§ 1.º Havendo entre a chefia e o servidor divergência que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar à chefia imediata nova avaliação.

§ 2.º Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 3.º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4.º Não havendo a divergência disposta no § 1.º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata

Art. 16 Não havendo possibilidade de realização da avaliação pela administração, o servidor efetivo é considerado apto pela comissão de avaliação.

Art. 17 Da avaliação final realizada pela Comissão de avaliação caberá recurso, uma única vez, a ser requerido e devidamente fundamentado pelo servidor, feito por intermédio do Departamento de Recursos Humanos e dirigido ao chefe do Poder executivo.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FUNDÃO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

§ 3º A avaliação final de Desempenho apresentará o resultado final em valor absoluto e em percentual, assim como a nota devidamente obtida.

Art.20 Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Cumpra-se, registre-se e publique-se.
Gabinete do Prefeito Municipal de Fundão,
em 20 de agosto de 2013.


Maria Dulce Rudio Soares
Prefeita Municipal

Registrado e publicado nesta Secretaria
Municipal de Gestão e Recursos Humanos,
em 20 de agosto de 2013


Carlos Magno Barbosa Fracalossi
Secretário Municipal de Gestão e RH