



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE

“Unindo esforços, somando competências!”

GABINETE DO PREFEITO



DECRETO N. 733/2019, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2019.

PUBLICADO NO MURAL DA
PREFEITURA MUNICIPAL

05 / 11 / 19

Relem Nunes

ASSINATURA

DISPÕE SOBRE O SISTEMA DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
FUNCIONAL DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO
DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO
DE CANABRAVA DO NORTE, E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS
CORRELATAS.

JOÃO CLEITON ARAÚJO DE MEDEIROS, Prefeito Municipal de Canabrava do Norte, Estado de Mato Grosso, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 83º, inciso X e XXX da Lei Orgânica do Município de Canabrava do Norte.

CONSIDERANDO a necessidade de Regular o artigo 42º, inciso II e artigo 103º, inciso II, da Lei Municipal n. 672/2016, de 30 de maio de 2016, que “dispõe Sobre a Reestruturação do Plano de Carreiras Geral da Prefeitura Municipal de Canabrava, E da Outras Providencias”;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o artigo 17º, inciso II, e artigo 62º, inciso II, da lei municipal n. 621/2014, de 31 de outubro de 2014, que “dispõe Sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Salário dos Profissionais da Saúde do Município de Canabrava do Norte, e dá Outras Providencias”;

CONSIDERANDO que a progressão vertical por tempo de serviço é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível para outro subsequente da mesma classe, desde que **aprovado em processo anual e específico** de avaliação de desempenho obrigatoriamente, com média de 70% (setenta por cento) de aprovação;

CONSIDERANDO que no prazo acima fixado, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão vertical dar-se-á automaticamente;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o artigo 43º e 44º da lei n. 615/2014, de 16 de junho de 2014, que “dispõe sobre a reestruturação da Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Município de Canabrava do Norte”;

JCCM



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE
"Unindo esforços, somando competências!"



GABINETE DO PREFEITO

CONSIDERANDO que o profissional da educação terá direito à progressão funcional, de um nível para outro, desde que aprovado em processo contínuo e específico de avaliação, obrigatoriamente, a cada 03 (três) anos.

CONSIDERANDO que decorrido o prazo previsto no *caput* desse artigo e não havendo processo de avaliação, a progressão funcional dar-se-á automaticamente.

CONSIDERANDO que, em atenção ao princípio constitucional da legalidade (art. 37, *caput*, CF/88), é necessária a regulamentação, no âmbito do Município de Canabrava do Norte, da avaliação de desempenho funcional dos servidores públicos da administração direta e indireta do município de Canabrava do Norte;

CONSIDERANDO, por fim, que têm sido encaminhados à Administração Pública Municipal solicitações de vários servidores do quando geral e da saúde, para elevação de níveis e classes.

DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Este Decreto dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Públicos da Administração Direita e Indireta do município de Canabrava do Norte e dá outras providências correlatas.

Art. 2º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional proporciona a aferição do desempenho do servidor municipal no exercício do seu cargo ou emprego, no seu ambiente de trabalho, durante um determinado período de tempo, mediante a observação e mensuração de fatores objetivos e de desempenho.

§ 1º. A Avaliação de Desempenho é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstrada no trabalho, através da avaliação de fatores objetivos e de fatores de desempenho.

§ 2º. Observando as disposições constitucionais vigentes, o servidor em estágio probatório poderá ser removido, transferido, cedido, tendo a contagem do período suspensa, por determinação do Prefeito Municipal ou do Dirigente do órgãos da Administração Indireta.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE**

"Unindo esforços, somando competências!"



GABINETE DO PREFEITO

§ 3º. O servidor designado para função de confiança e/ou para cargo de provimento em comissão, será avaliado no cargo em que estiver a época, sendo esta avaliação, válida para os efeitos de evolução funcional do cargo efetivo de carreira, quando as atividades estiverem relacionadas com as atribuições próprias do cargo de origem, não suspendendo assim, o período de estágio probatório.

§ 4º. O servidor readaptado será avaliado com base nas funções desempenhadas do cargo objeto de readaptação, que estiver à época, sendo esta avaliação, válida para todos os efeitos.

Art. 3º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, gerido pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, se caracterizará como processo pedagógico, participativo e integrador, bem como, suas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento, dos servidores públicos municipais.

**CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

Art. 4º. São objetivos do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, sem prejuízos de outros que por ventura venham a ser instituídos por lei:

- I - Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor em estágio probatório;**
- II - Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor, após o estágio probatório, visando manter a qualidade dos serviços públicos;**
- III - Subsidiar o planejamento institucional do município, visando aprimorar metas, objetivos e o desenvolvimento organizacional;**
- IV - Fornecer elementos para a avaliação da política de recursos humanos e subsidiar os programas de melhoria do desempenho das chefias mediatas e imediatas;**
- V - Identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;**
- VI - Fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;**
- VII - Desenvolver a cultura e os princípios de autodesenvolvimento dos servidores públicos municipais;**
- VIII - Promover a melhoria da qualidade dos serviços públicos.**

Art. 5º. O Processo de Avaliação de Desempenho, realizado através de instrumentos próprios, terá como objetivos específicos:

- I - Detectar a aptidão do servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade do trabalho e dos serviços prestados;**



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE
"Unindo esforços, somando competências!"



GABINETE DO PREFEITO

- II - Identificar a capacidade e o potencial de trabalho dos servidores, visando melhor aproveitá-los no conjunto de atividades a serem desenvolvidas;
- III - Identificar necessidades e aspirações de aperfeiçoamento e capacitações dos servidores públicos municipais;
- IV - Estimular o desenvolvimento profissional dos servidores públicos municipais;
- V - Identificar problemas relativos às condições de trabalho;
- VI - Fornecer subsídios para o planejamento de formação continuada do servidor, bem como, ao planejamento estratégico;
- VII - Gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a política e a gestão de recursos humanos.

CAPÍTULO III
DA APLICABILIDADE

Art. 6º. O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional será aplicado:

- I – No estágio probatório;
- II – Para efeito de evolução do servidor na carreira;
- III – Para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

Art. 7º. O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional ocorrerá anualmente, para os servidores do quadro geral e da saúde, e trienalmente, para os profissionais da educação, para os servidores observados os períodos de julho de um período a junho do próximo período e abrangerá todos os servidores públicos municipais, com exceção daqueles, ocupantes, exclusivamente, de cargos em comissão de primeiro escalão, incluindo-se aqui o Tesoureiro Municipal, o Secretário Chefe de Gabinete e os Secretários Municipais e os contratados por prazo determinado.

Art. 8º. Durante o período de estágio probatório, o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, será especial, visando à concessão de estabilidade ao servidor público municipal, nos termos da legislação vigente.

§ 1º. Caberá aos órgãos de gestão e controle de pessoal, a elaboração de um processo de avaliação de desempenho, visando cumprir a disposições estabelecidas nesta Lei Complementar.

§ 2º. Durante o período de estágio probatório ocorrerão no mínimo 03 (três) avaliações, sendo que a última obrigatoriamente ocorrerá no 30 (trigésimo) mês.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE
"Unindo esforços, somando competências!"



GABINETE DO PREFEITO

§ 3º. A administração municipal poderá valer-se de novas avaliações e novos prazos para sua aplicação.

§ 4º. Ao término das avaliações especiais, as demais ocorrerão observando as disposições desta Lei Complementar.

CAPÍTULO IV
DOS FATORES OBJETIVOS

Art. 9º. Na avaliação dos fatores objetivos, o padrão atribuído a cada servidor será de 200 pontos, sendo descontado deste total o número de pontos, conforme a quantidade de ocorrências, correspondentes aos apontamentos nos registros funcionais do servidor público no período de avaliação, relativos aos seguintes fatores:

I – pontualidade:

a) atrasos e saídas antecipadas que somadas superem 15 minutos no dia: - 0,5 pontos por ocorrência, independente de compensação;

II – assiduidade:

a) Faltas e ausências:

- a.1 – acima de 95% do total de dias úteis: - 200 pontos;
- a. 2 – de 95% a 85,1% do total de dias úteis: - 195 pontos;
- a. 3 – de 85% a 75,1% do total de dias úteis: - 185 pontos;
- a. 4 – de 75% a 65,1% do total de dias úteis: - 180 pontos;
- a. 5 – de 65% a 55,1% do total de dias úteis: - 175 pontos;
- a. 6 – de 55% a 45,1% do total de dias úteis: - 170 pontos;
- a. 7 – de 45% a 35,1% do total de dias úteis: - 160 pontos;
- a. 8 - de 35% a 25,1% do total de dias úteis: - 150 pontos;
- a. 9 – de 25% a 15,1% do total de dias úteis: - 140 pontos;
- a. 10 – de 15% a 5% do total de dias úteis: - 130 pontos;
- a. 11 – de 5% de 3% do total de dias úteis: - 90 pontos;
- a. 12 - Abaixo de 3% do total de dias úteis: - 50 pontos;

III – disciplina:

a) advertência escrita: - 10 pontos por ocorrência;

b) suspensão:

- b.1) de 01 dia: - 20 pontos por ocorrência;
- b.2) de 02 a 04 dias: 40 pontos por ocorrência;
- b.3) de 05 a 15 dias: 60 pontos por ocorrência;
- b.4) acima de 15 dias: 100 pontos por ocorrência.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE**

"Unindo esforços, somando competências!"

GABINETE DO PREFEITO



§ 1º. Os dias úteis serão definidos pela administração municipal, observado o calendário anual.

§ 2º. A pontuação final do servidor será o resultado da soma das ocorrências subtraído do padrão atribuído, desprezando-se os resultados inferiores à zero, porém, sendo estes, base de informações para a aplicação dos fatores de desempenho.

**CAPÍTULO V
DOS FATORES DE DESEMPENHO**

Art. 10º. A avaliação dos fatores de desempenho, mediante a aplicação de questionários e atribuição pelo avaliador de pontos que variam de 01 a 05 em resposta às questões dirigidas, que visa medir, em determinado período de tempo, a conduta e o grau de comprometimento do servidor no exercício do cargo ou emprego.

§ 1º. Na avaliação dos fatores de desempenho, os pontos atribuídos para cada um dos fatores, serão multiplicados pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá a 100, conforme segue:

I – Aptidão:

- a) iniciativa: peso igual a 8;
- b) adaptabilidade: peso igual a 8;
- c) responsabilidade: peso igual a 12.

II - Dedicação ao serviço:

- a) interesse: peso igual a 8;
- b) atenção e qualidade: peso igual a 12;
- c) economia: peso igual a 8;
- d) produtividade: peso igual a 12;
- e) disciplina no trabalho: peso igual a 12.

III - Idoneidade Moral:

- a) respeito: peso igual a 12;
- b) cooperação e solidariedade: peso igual a 8.

§ 2º. O mínimo de pontos atribuídos para os fatores de desempenho não será inferior a 100 e o máximo não será superior a 500.

Art. 11º. Será garantido ao servidor, um bônus a ser somado ao resultado final da avaliação para efeito de sua classificação, vedada sua reaplicação, observando-se:

- a) 5 (cinco) pontos pela participação em cursos de capacitação profissional ou de atualização, oficinas, palestras, conferências, encontros, fóruns, simpósios de no mínimo 8 (oito) horas, desde que, vinculados à área de atribuição do cargo e emprego efetivo, até o limite de 20 (vinte) pontos;



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE**

"Unindo esforços, somando competências!"

GABINETE DO PREFEITO



b) 25 (vinte e cinco) pontos pela participação em comissões, conselhos e juntas, desde que a frequência seja superior a 85% (oitenta e cinco por cento) por ocorrência.

**CAPÍTULO VI
DA PONTUAÇÃO**

Art. 12º. Nos termos do disposto pelo artigo segundo, deste decreto, cada fator terá seu padrão, para efeito de comparação e mensuração do desempenho, sendo atribuídos pontos, que somados, identificarão a posição do servidor na avaliação.

Art. 13º. O Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho Funcional, caracterizar-se-á pela metodologia de aplicação denominada de 360º (trezentos e sessenta graus), integrando o servidor, o grupo de trabalho e a chefia imediata ou mediata.

§ 1º. Para a composição do sistema mencionado no parágrafo anterior, observar-se-á:

I – as auto-avaliações(AA) terão peso 3;

II – as avaliações do Grupo de Trabalho (AGT) terão peso 3;

III – as avaliações das comissões de avaliação de desempenho (ACAD) terão peso 4.

§ 2º. A nota final do servidor será a obtida através da seguinte aplicação matemática:

I) $AA \times 3 + AGT \times 3 + ACAD \times 4 / 10 = NF$

§ 3º. A nota final do servidor, cuja unidade administrativa é composta apenas por si e sua chefia imediata ou mediata, será a obtida através da seguinte aplicação matemática:

I) $AA \times 3 + AGT \times 3 + ACAD \times 4 / 10 = NF$

Sendo que:

$AGT = (AA + ACAD) / 2$

§ 4º. Os grupos de trabalho são os já existentes e os que vierem a ser instituídos, em nível de micro locais de trabalho da Administração Direta e Indireta.

§ 5º. A nota a ser aplicada como "Avaliação do Grupo de Trabalho", será obtida através da equação $NAGT = \frac{SOMA \text{ (notas aplicadas pelo grupo)}}{\text{número de servidores do micro local de trabalho}}$, desde que representem mais que 65% da amostra integral em atividade na data de aplicação das mesmas, cabendo aos órgãos de gestão e controle de pessoal, o devido controle, conferência e cobrança junto aos Secretários Municipais de cada pasta, visando manter a correlação do sistema.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL CANABRAVA DO
NORTE**

"Unindo esforços, somando competências!"

GABINETE DO PREFEITO



§ 6º. Visando manter a correlação e a técnica instituída, não será permitida a identificação das notas individuais do grupo, sendo que quando da demonstração do cálculo, por motivos previstos ou judiciais, as mesmas deverão ser encaminhadas sem identificação.

Art. 14º. As avaliações do Grupo e da Chefia, salvo quando em estágio probatório, ocorrerão no local onde o servidor tenha permanecido por maior período laboral.

Art. 15º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, coordenado pelo órgão de gestão e controle de pessoal, se caracterizará como processo pedagógico, participativo e integrador, bem como, suas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento, dos servidores públicos municipais.

Art. 16º. O conceito final de avaliação, conforme a soma da pontuação obtida será atribuída, ao servidor na seguinte forma:

- I - ótimo: acima de 650 pontos;
- II - bom: de 569 a 649 pontos;
- III - regular: de 488 a 568 pontos;
- IV - insatisfatório: abaixo de 488 pontos.

Art. 17º. A soma das pontuações referentes aos fatores objetivos e de desempenho, acrescidos do bônus pela participação em cursos, implicará no resultado final da avaliação de desempenho e o conceito final atribuído ao servidor.

**CAPÍTULO VII
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 18º. Para o acompanhamento do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores públicos municipais deverá ser instituída a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º. Caberá aos órgãos mencionados no *caput*, acompanhar o Processo de Avaliação do Desempenho Funcional dos servidores públicos municipais, zelando pela lisura, impessoalidade, transparência e publicidade dos atos.

§ 2º. Compete a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, nomeada por portaria pelo chefe do Poder Executivo Municipal, nos termos elencados nos Planos de Cargos, Carreira e Salário dos servidores, do quadro geral, dos profissionais da saúde e dos profissionais da educação: