



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

"Unindo esforços, somando competências!"



GABINETE DO PREFEITO

- I – acompanhar os processos de avaliação de desempenho funcional, juntamente com o órgão responsável pela gestão e controle de pessoal;
- II – prestar informações sempre que solicitada acerca dos procedimentos e da legislação vigente;
- III – proceder levantamentos necessários para a realização dos processos de avaliação de desempenho funcional, visando atender recursos acerca dos fatores objetivos;
- IV – emitir pareceres acerca da pontuação dos servidores públicos municipais, sempre que solicitados, observando-se a legislação vigente;
- V – corroborar, juntamente com o órgão responsável e com a gestão e o controle de pessoal, na classificação dos servidores públicos municipais, no Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional;
- VI – atuar como órgão fiscalizador do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 3º. Sua formação se dará nos moldes preceituados pelos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos servidores.

Art. 19º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, dela devendo fazer parte obrigatoriamente, o(a) Diretor(a) do Departamento de Conduta Ética e Disciplina, terá como função o acompanhamento e a validação do sistema, através da observação direta, primando pela lisura e imparcialidade de todo o processo.

CAPÍTULO VIII

DA JUNTA PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 20º. Como instância superior do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, dos servidores públicos municipais, deverá ser instituída a Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º. Os servidores que comporão a Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional deverão, obrigatoriamente, possuir formação de nível superior, escolhidos dentre os órgãos da Administração direta e indireta, dela devendo fazer parte obrigatoriamente, o(a) Diretor(a) do Departamento de Conduta Ética e Disciplina.

§ 2º. A Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional compete:

- I – analisar os pedidos de reconsideração acerca do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, findados;
- II – analisar e emitir pareceres acerca de recursos sobre o Sistema e o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, sempre que necessário;

JCOM



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

"Unindo esforços, somando competências!"

GABINETE DO PREFEITO



III – julgar os recursos impetrados, procedendo os levantamentos necessários, sobre os quais não caberão novo recurso ou reconsideração;

IV – instaurar processos administrativos sempre que julgar necessário, visando atender o disposto no inciso anterior;

V – atuar como órgão superior de fiscalização do Sistema e do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

**CAPÍTULO IX
DA PENALIDADE**

Art. 21º. Observada a legislação vigente será exonerado o servidor público em estágio probatório a quem for atribuído, dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório, ou intercalados, entre insatisfatório e regular, nas últimas três avaliações.

Parágrafo único. Fica assegurado ao servidor de que trata este artigo o direito ao contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal.

Art. 22º. Nos termos do artigo 41º, da Constituição Federal, são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público

§ 1º. O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar federal, assegurada ampla defesa.

§ 2º. Receberá o conceito de desempenho insatisfatório o servidor estável cuja avaliação total, considerados todos os critérios de julgamento, seja igual ou inferior a quatrocentos e oitenta e oito pontos da pontuação máxima admitida.

**CAPÍTULO X
DOS RECURSOS**

Art. 23º. O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo solicitar reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de dez dias corridos, cujo pedido será decidido em igual prazo.



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

"Unindo esforços, somando competências!"

GABINETE DO PREFEITO



§ 1º. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico voluntário, no prazo de dez dias corridos, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 2º. Os órgãos responsáveis e de fiscalização terão 15 (quinze) dias úteis para analisar tais pedidos ou recursos, podendo o mesmo ser prorrogado por igual período, e caso haja necessidade de instauração de processo administrativo disciplinar o prazo será até o término deste.

§ 3º. Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e a prova dos fatos descritos na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em prontuário funcional ou base de dados individual do servidor.

§ 4º. Para os efeitos do disposto neste capítulo, o município, quando não dispuser de serviços próprios, tampouco de profissional específico, contratará por licitação os serviços técnicos especializados para avaliação dos fatores de desempenho, levando-se em consideração a auto-avaliação e a avaliação da Chefia imediata, bem como, da comissão de avaliação, nos termos dos planos de cargos, carreira e salários dos servidores públicos municipais.

**CAPÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 24º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional será coordenado pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, fiscalizado pelos órgãos ora instituídos.

Parágrafo único. 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.

Art. 25º. A orientação quanto a aplicação dos questionários que servirão para avaliar os critérios de desempenho, bem como, a tabulação dos dados dos critérios objetivos, serão previamente aprovados pela respectiva autoridade superior.

Art. 26º. Excepcionalmente no primeiro ano de vigência desta lei a avaliação de desempenho será procedida 60 (sessenta) dias após a entrada em vigor da presente.

Art. 27º. As despesas com a execução deste Decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.



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

"Unindo esforços, somando competências!"

GABINETE DO PREFEITO



Art. 28º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Canabrava do Norte – MT, 05 de novembro de 2019.


JOÃO CLEITON ARAÚJO DE MEDEIROS
Prefeito Municipal



Iranizo Matos Rodrigues

GERÊNCIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS – GER/LIC.

Nº Portaria 010/2019

ADMINISTRAÇÃO
PORTARIA N. 401/2019, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2019.

PORTARIA N. 401/2019, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2019.

“EXONERA A SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL, QUE MENCIONA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

JOÃO CLEITON ARAÚJO DE MEDEIROS, Prefeito Municipal de Canabrava do Norte, Estado de Mato Grosso, em conformidade com o art. 83º, II e III, da Lei Orgânica Municipal, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE:

Art. 1º. EXONERAR, a servidora pública municipal, Sr.ª **LILIANE SILVA SOUZA**, brasileira, casada, portadora da Carteira de Identidade — CI/RG n. 1861251-2, emitido por SSP/MT, inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda — CPF/MF n. 020.830.621-83, do cargo de **COORDENADORA DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO – CAC**, deste município.

Art. 2º. Esta portaria entrará em vigor no ato de sua publicação, revogando-se em especial a portaria n. 383/2019, de 24 de outubro de 2019, toda e qualquer disposição em contrário.

Registra-se,**Publique-se,****Cumpra-se.**

Canabrava do Norte - MT, em 05 de Novembro de 2019.

JOÃO CLEITON ARAÚJO DE MEDEIROS

Prefeito Municipal

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

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

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 dalei 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”;

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 Direta 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 suspensão, por determinação do Prefeito Municipal ou do Dirigente do órgãos da Administração Indireta.

§ 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 médias 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;

II - Identificar a capacidade e o potencial de trabalho dos servidores, visando o 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 as 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.

§ 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% a 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.

§ 1º. Os dias úteis serão definidos pela administração municipal, observando 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 - Dedicção 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;
- 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:

$$I) AAx3 + AGTx3 + ACADx4 / 10= NF$$

§ 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:

$$I) AAx3 + AGTx3 + ACADx4 / 10= NF$$

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 $NAGT=SOMA$ (notas aplicadas pelo grupo)/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 de-

vido controle, conferência e cobrança junto aos Secretários Municipais de cada pasta, visando manter a correlação do sistema.

§ 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:

- I – acompanhar os processos de avaliação de desempenho funcional, juntamente com o órgão responsável pela gestão e controle de pessoal;
- II – prestar informações sempre que solicitada acerca dos procedimentos e da legislação vigente;
- III – proceder levantamentos necessários para a realização dos processos de avaliação de desempenho funcional, visando atender recursos acerca dos fatores objetivos;
- IV – emitir pareceres acerca da pontuação dos servidores públicos municipais, sempre que solicitados, observando-se a legislação vigente;
- V – corroborar, juntamente com o órgão responsável e com a gestão e o controle de pessoal, na classificação dos servidores públicos municipais, no Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional;
- VI – atuar como órgão fiscalizador do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 3º. Sua formação se dará nos moldes preceituados pelos Planos de Cargos, Carreira e Salários dos servidores.

Art. 19º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, dela devendo fazer parte obrigatoriamente, o(a) Diretor(a) do Departamento de Conduta Ética e Disciplina, terá como função o acompanhamento e a va-

lidação do sistema, através da observação direta, primando pela lisura e imparcialidade de todo o processo.

CAPÍTULO VIII

DA JUNTA PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 20º. Como instância superior do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, dos servidores públicos municipais, deverá ser instituída a Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º. Os servidores que comporão a Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional deverão, obrigatoriamente, possuir formação de nível superior, escolhidos dentre os órgãos da Administração direta e indireta, dela devendo fazer parte obrigatoriamente, o(a) Diretor(a) do Departamento de Conduta Ética e Disciplina.

§ 2º. A Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional compete:

I – analisar os pedidos de reconsideração acerca do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, findados;

II – analisar e emitir pareceres acerca de recursos sobre o Sistema e o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, sempre que necessário;

III – julgar os recursos impetrados, procedendo os levantamentos necessários, sobre os quais não caberão novo recurso ou reconsideração;

IV – instaurar processos administrativos sempre que julgar necessário, visando atender o disposto no inciso anterior;

V – atuar como órgão superior de fiscalização do Sistema e do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

CAPÍTULO IX

DA PENALIDADE

Art. 21º. Observada a legislação vigente será exonerado o servidor público em estágio probatório a quem for atribuído, dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório, ou intercalados, entre insatisfatório e regular, nas últimas três avaliações.

Parágrafo único. Fica assegurado ao servidor de que trata este artigo o direito ao contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal.

Art. 22º. Nos termos do artigo 41º, da Constituição Federal, são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público

§ 1º. O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar federal, assegurada ampla defesa.

§ 2º. Receberá o conceito de desempenho insatisfatório o servidor estável cuja avaliação total, considerados todos os critérios de julgamento, seja igual ou inferior a quatrocentos e oitenta e oito pontos da pontuação máxima admitida.

CAPÍTULO X

DOS RECURSOS

Art. 23º. O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo solicitar reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de dez dias corridos, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 1º. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico voluntário, no prazo de dez dias corridos, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 2º. Os órgãos responsáveis e de fiscalização terão 15 (quinze) dias úteis para analisar tais pedidos ou recursos, podendo o mesmo ser prorrogado por igual período, e caso haja necessidade de instauração de processo administrativo disciplinar o prazo será até o término deste.

§ 3º. Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e a prova dos fatos descritos na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em prontuário funcional ou base de dados individual do servidor.

§ 4º. Para os efeitos do disposto neste capítulo, o município, quando não dispuser de serviços próprios, tampouco de profissional específico, contratará por licitação os serviços técnicos especializados para avaliação dos fatores de desempenho, levando-se em consideração a auto-avaliação e a avaliação da Chefia imediata, bem como, da comissão de avaliação, nos termos dos planos de cargos, carreira e salários dos servidores públicos municipais.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional será coordenado pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, fiscalizado pelos órgãos ora instituídos.

Parágrafo único. 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.

Art. 25º. A orientação quanto a aplicação dos questionários que servirão para avaliar os critérios de desempenho, bem como, a tabulação dos dados dos critérios objetivos, serão previamente aprovados pela respectiva autoridade superior.

Art. 26º. Excepcionalmente no primeiro ano de vigência desta lei a avaliação de desempenho será procedida 60 (sessenta) dias após a entrada em vigor da presente.

Art. 27º. As despesas com a execução deste Decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 28º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Canabrava do Norte – MT, 05 de novembro de 2019.

JOÃO CLETON ARAÚJO DE MEDEIROS

Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE CANARANA

LEI COMPLEMENTAR Nº 180 DE 05 DE NOVEMBRO DE 2019

Lei Complementar nº 180 de 05 de novembro de 2019

(Projeto de Lei Complementar nº006/2019 de autoria do Executivo).

Dispõe sobre alteração do item 10 do Anexo VI da Lei Complementar nº 163/2017, e dá outras providências.

Fábio Marcos Pereira de Faria, Prefeito Municipal de Canarana, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais,

Considerando a necessidade de manter o franco desenvolvimento na expansão urbana, e a ampliação da arrecadação própria do município,

Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar: