



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA
ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

DECRETO Nº. 2.023, DE 30 DE AGOSTO DE 2018

REVOGA O DECRETO Nº 1632/2010, ESTABELECE AS DIRETRIZES, CRITÉRIOS E O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DE SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO E DETENTORES DE FUNÇÃO PÚBLICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL.

A PREFEITA MUNICIPAL DE NOVA ERA, ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 88, inciso I, alínea e, da lei orgânica do município.

CONSIDERANDO o disposto no art. 21, §7º, da Lei nº 1.795/09, que instituiu a Avaliação de Desempenho Individual para os servidores da Prefeitura Municipal de Nova Era,

CONSIDERANDO o disposto no art. 48 da Lei nº 1.793/09, que instituiu a Avaliação de Desempenho Individual para os servidores do Magistério Público do Município de Nova Era,

DECRETA:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto define os critérios e o sistema de Avaliação de Desempenho Individual de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo e detentores de função pública na Administração Pública Municipal.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho Individual (ADI) é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho do servidor ocupante de cargo efetivo e dos detentores de função pública, do Poder Executivo Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art. 3º A Avaliação de Desempenho Individual tem por objetivos:

- I** - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;
- II** - aferir o desempenho do servidor no exercício de cargo ocupado ou função exercida;
- III** - identificar necessidades de capacitação do servidor;
- IV** - aprimorar o desempenho do servidor;
- V** - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
- VI** - promover a adequação funcional do servidor;
- VII** - contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades;
- VIII** - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública Municipal.

Art. 4º O resultado aferido na Avaliação de Desempenho Individual será utilizado:

- I** - como critério para o cálculo da Progressão Horizontal, a ser concedida ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo, nos termos do art. 41, inciso II, da Lei nº 1793/2009 e art. 17, inciso II da Lei nº 1795/2009;
- II** - para fins de aplicação de pena de demissão ou exoneração do servidor durante o estágio probatório por insuficiência de desempenho, nos termos do art. 65 da Lei nº 1.793/09 e art. 13, §4º da Lei nº 1.422/96;
- III** - para fins de titulação de servidor do magistério, nos termos do art. 47, inciso IV, da Lei nº 1793/09.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 5º A Avaliação de Desempenho Individual obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, contraditório e ampla defesa.



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA
ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

Art. 6º Na avaliação dos servidores do magistério deverão ser observados os seguintes critérios:

I- Professor:

a) Promoção da boa gestão da sala de aula a fim de criar ambiente organizado e propício à aprendizagem, reduzindo a indisciplina em classe;

b) Elaboração e execução de planejamentos de acordo com os eixos e competências dos currículos oficiais, considerando a realidade da turma e o Projeto Pedagógico da Escola;

c) Planejamento e desenvolvimento de avaliações diagnósticas e processuais para identificar as necessidades dos alunos, para orientar o planejamento das aulas e das intervenções pedagógicas necessárias;

d) Atualização dos registros do diário de classe e outros documentos solicitados, conforme normatização do sistema;

e) Atuação na elaboração e na implementação de projetos e ações educativos;

II- Pedagogo:

a) Desenvolvimento profissional: capacidade de planejar e coordenar grupos, tomando decisões em benefício do trabalho, respeitando a hierarquia, sugerindo e atuando na solução de problemas;

b) Relacionamento interpessoal: capacidade de relacionamento com os diversos públicos existentes no ambiente escolar;

c) Compromisso profissional e institucional: Capacidade de desenvolver as atividades em grupo e de liderança;

d) Habilidades técnicas e profissionais: Capacidade para planejar, coordenar e liderar as ações pedagógicas da escola, tendo conhecimento e domínio



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA

ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

sobre o processo de ensino aprendizagem, avaliando os alunos e a atuação dos professores, fazendo intervenções quando necessário.

III - Diretor e Coordenador Educacional:

a) Desenvolvimento profissional: capacidade de desenvolver as atividades em grupo e de liderança;

b) Relacionamento interpessoal: capacidade de relacionamento com os diversos públicos existentes no ambiente escolar;

c) Habilidades técnicas e profissionais: capacidade de coordenar e organizar o ambiente escolar e os funcionários, cuidando que todos atuem em suas funções com eficiência.

d) Compromisso profissional e institucional: atender aos compromissos profissional e institucional, desempenhando com responsabilidade, pontualidade e assiduidade as suas atribuições.

§1º Os pontos da avaliação serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos neste artigo, observando-se:

I - os critérios estabelecidos nas alíneas “a”, “b” e “d” do inciso I corresponderão, cada um, a 10% (dez por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 30% (trinta por cento) e na alínea “c” 70% (setenta por cento).

II - os critérios estabelecidos nas alíneas “a”, “b” e “c” do inciso II corresponderão, cada um, a 10% (dez por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 30% (trinta por cento) e na alínea “d” 70% (setenta por cento).

III - os critérios estabelecidos nas alíneas “a” e “c” do inciso III corresponderão, cada um, a 25% (vinte e cinco por cento) da pontuação máxima da



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 50% (cinquenta por cento), na alínea “b” 20% (vinte por cento), e nas alíneas “d” e “e” 10% (dez por cento).

Art. 7º Na avaliação dos demais servidores deverão ser observados os seguintes critérios:

I - qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

II - produtividade no trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;

III - iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV - presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

V - assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho;

VI - pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

VII - administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

VIII - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço e EPI's: cuidado, zelo, utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

IX - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;

X - atendimento ao público;

XI - capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns;

§1º Os pontos da avaliação serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos nos incisos de I a XI deste artigo, observando-se:



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

I - os critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo corresponderão, cada um, a 15% (quinze por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 30% (trinta por cento).

II - os critérios estabelecidos nos incisos III, IV e V deste artigo corresponderão cada um, a 10% (dez por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 30% (trinta por cento).

§2º Os critérios estabelecidos nos incisos VI, VII, VIII e IX deste artigo corresponderão, cada um, a 5% (cinco por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 20% (vinte por cento).

§3º Os critérios estabelecidos nos incisos X e XI deste artigo corresponderão, cada um, a 10% (dez por cento) da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando 20% (vinte por cento).

CAPÍTULO IV DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 8º A Avaliação de Desempenho Individual na Administração Pública Municipal somente será aplicada aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo e comissionado, além dos detentores de função pública.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório para efeito da estabilidade no cargo ocupado, em virtude de aprovação em concurso público, seguirá os mesmos critérios estabelecidos nos arts. 5º e 6º deste Decreto.

Art. 9º O servidor público que estiver exercendo cargo de provimento em comissão ou função gratificada na Administração Municipal será submetido à Avaliação de Desempenho Individual em relação ao cargo ocupado, observadas as seguintes diretrizes:



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

I - o conceito obtido na Avaliação de Desempenho Individual a que se refere este artigo será considerado para fins de progressão na carreira a que pertence o cargo efetivo do servidor avaliado;

II - o servidor de que trata este artigo, que obtiver em sua Avaliação de Desempenho Individual conceito de desempenho menor do que 70% (setenta) por cento, será exonerado do respectivo cargo comissionado, ou dispensado da respectiva função gratificada, e deverá reassumir o exercício de seu cargo de provimento efetivo, não podendo ser nomeado ou designado para exercer qualquer cargo de provimento em comissão ou função gratificada enquanto não obtiver conceito de desempenho “bom” ou “excelente” em seu cargo de provimento efetivo;

§1º O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de Secretário Municipal e Procurador Municipal.

§2º O pedido do ato de exoneração ou dispensa do servidor ocupante de cargo comissionado ou exercente de função gratificada que obtiver pontuação menor do que 70% (setenta) por cento, conforme inciso II deste artigo, deverá ser encaminhado pelo Secretário ao qual estiver vinculado, à Secretaria de Administração.

Art. 10 Não será submetido à Avaliação de Desempenho Individual de que trata este Decreto o servidor ocupante, exclusivamente, de cargo de provimento em comissão.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO

Art. 11 O Chefe do Poder Executivo Municipal nomeará até 02 (dois) dias antes do período estabelecido para as avaliações a Comissão de Desenvolvimento Funcional composta por:

I - Secretário Municipal de Administração, membro nato, que a presidirá;

II - Diretor do Departamento de Recursos Humanos, membro nato;

III - Procurador Jurídico do Município;



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

IV - 04 (quatro) representantes dos servidores municipais efetivos, sendo 01 (um) de cada Secretaria.

§1º Os representantes de que trata o inciso IV, deverão ser eleitos pelos servidores efetivos lotados na respectiva Secretaria até 02 (dois) dias antes do prazo estabelecido neste decreto para nomeação dos titulares e suplentes pelo Prefeito Municipal e entregarão a lista ao Secretário Municipal da Administração, nos termos do art. 22-A, §2º, da Lei nº 1810/2010.

§2º O servidor não poderá ser avaliado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional de que seja integrante.

CAPÍTULO VI DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Seção I Disposições Gerais

Art. 12 O Processo de Avaliação de Desempenho Individual terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e deverá ser formalizado e instruído contendo:

- I** - termo de Autoavaliação preenchido pelo próprio servidor;
- II** - termo de Avaliação preenchido pela chefia imediata;
- III** - eventuais requerimentos e recursos interpostos;
- IV** - eventuais pareceres e demais documentos pertinentes ao processo avaliativo;
- VII** - ato de homologação pelo Secretário Municipal de Administração.

Art. 13 Na Avaliação de Desempenho Individual serão adotados os seguintes conceitos:

- I** - excelente: igual ou superior a 90% (noventa por cento) da pontuação máxima;



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

II - bom: igual ou superior a 70% (setenta por cento) e inferior a 90% (noventa por cento) da pontuação máxima;

III - regular: igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima;

IV - insatisfatório: inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima.

Parágrafo único. Os conceitos constantes dos incisos I e II são considerados satisfatórios para fins de desenvolvimento na respectiva carreira do servidor público efetivo, bem como, para aprovação do servidor no estágio probatório, onde após ganhará o título declaratório de sua estabilidade.

Seção II **Do Período Avaliatório**

Art. 14 Cada período avaliatório anual terá 30 (trinta) dias e deverá ocorrer preferencialmente entre o primeiro e o último dia útil do mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. O período avaliatório do servidor que estiver em gozo de férias ou licença prêmio ocorrerá imediatamente após o seu retorno.

Art. 15 Para fins de Avaliação de Desempenho Individual, o servidor deverá possuir, no respectivo período avaliatório, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício.

Art. 16 O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o artigo anterior não será avaliado e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 17 Para fins do disposto nos arts. 15 e 16 não são considerados como efetivo exercício os afastamentos, as licenças, as faltas e a disponibilidade não remuneradas pelo Poder Executivo Municipal, exceto a licença maternidade e os afastamentos por motivo de doença até 15 dias.

Seção III **Das Competências**



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA
ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

Art. 18 Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - comunicar ao servidor o início de sua Avaliação de Desempenho Individual em cada período avaliatório;

II - acompanhar o desempenho do servidor durante o período avaliatório;

III - realizar, caso necessário, entrevista de avaliação com cada servidor antes do preenchimento do termo de avaliação;

IV - preencher o Termo de Avaliação (Anexo I) até o primeiro dia útil seguinte ao término do período avaliatório;

V - notificar o servidor, por escrito, acerca do resultado de sua ADI, em até 05 (cinco) dias, contados do término do período do preenchimento do Termo de Avaliação;

VI - julgar os pedidos de reconsideração quando interposto pelo servidor avaliado no prazo máximo de 05 (cinco) dias;

VII - notificar o servidor do resultado do pedido de reconsideração em até 10 (dez) dias contados da data do pedido de reconsideração;

VIII - encaminhar ao Departamento de Recursos Humanos os Termos de Avaliação e Autoavaliação preenchidos no prazo de 05 (cinco) dias;

Parágrafo único. Considera-se chefia imediata, para fins do disposto neste Decreto, o servidor responsável por unidade administrativa ou aquele a quem for delegada, formalmente, pela autoridade máxima do Órgão ou entidade, as competências previstas no caput do artigo.

Art. 19 Compete aos servidores:

I - inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho Individual;

II - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA
ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

III - responsabilizar-se juntamente com a chefia imediata e o Departamento de Recursos Humano pelo cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de ADI;

VI - fazer parte da Comissão de Desenvolvimento Funcional sempre que for indicado ou eleito;

VII - o preenchimento do termo de autoavaliação até o primeiro dia útil seguinte ao término do período avaliatório;

VIII - quando for o caso, interpor em requerimento fundamentado pedido de reconsideração à chefia imediata no prazo de 05 (cinco), contados da notificação do resultado de sua ADI;

IX - quando for o caso, interpor em requerimento fundamentado recurso hierárquico à autoridade máxima, no prazo de 03 (três) dias, contados da notificação do resultado do seu pedido de reconsideração.

Art. 20 Compete à Comissão de Desenvolvimento Funcional:

I - nos casos em que ocorrer divergência substancial entre a avaliação realizada pela chefia e a autoavaliação realizada pelo servidor, solicitar à chefia nova avaliação;

II - ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá a Comissão pronunciar-se a favor de uma delas mediante parecer;

III - nos casos de divergência substancial a Comissão poderá realizar entrevistas com a chefia imediata, com o servidor avaliado e com os seus colegas de trabalho, para o levantamento das informações que nortearão a sua decisão;

Parágrafo único. Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

Art. 21 Compete ao Departamento de Recursos Humanos:

I - coordenar o processo de ADI;



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

II - enviar às chefias imediatas, os dados e informações necessárias à avaliação do desempenho dos servidores até 05 (cinco) dias antes do início do período avaliatório;

III - disponibilizar os formulários constantes dos incisos I e II do art. 10 até 05 (cinco) dias antes do início do período avaliatório;

IV - permitir ao servidor avaliado, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo de Avaliação de Desempenho Individual;

V - notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso hierárquico, no prazo máximo de 05 (cinco) dias a contar do término do prazo estabelecido para análise;

VI - preparar o ato de homologação das Avaliações de Desempenho Individuais, no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados a partir da data de conclusão do período avaliatório;

VI - notificar o servidor, por escrito, acerca do resultado final de sua Avaliação de Desempenho Individual, no prazo máximo de 05 (cinco) dias a contar da homologação pela autoridade competente;

VII - encaminhar o processo de Avaliação de Desempenho Individual à Procuradoria Jurídica para a abertura de processo administrativo, em relação ao servidor em estágio probatório que não obteve no mínimo 70% (setenta) por cento da nota.

VIII - arquivar os documentos do processo de Avaliação de Desempenho Individual.

Seção IV Dos Direitos do Servidor Avaliado

Art. 22 É assegurado ao servidor avaliado:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho;



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

II - ser comunicado, por sua chefia imediata, do início de sua Avaliação de Desempenho Individual;

III - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

IV - ser notificado, do resultado de cada uma de suas avaliações, das decisões relativas ao pedido de reconsideração, do recurso hierárquico, do resultado final da ADI;

V - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho Individual;

VI - interpor pedido de reconsideração e recurso hierárquico, em caso de discordância do resultado de sua avaliação;

Seção V Dos Recursos

Art. 23 Do resultado da Avaliação de Desempenho Individual caberá pedido de reconsideração à chefia imediata, no prazo de 05 (cinco) dias, contados a partir da notificação de que trata o inciso VIII do art.19, que decidirá em 05 (cinco) dias.

Art. 24 Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração caberá, no prazo de 03 (três) dias, contados da notificação de que trata o inciso IX do art. 19, recurso hierárquico à autoridade máxima do Executivo Municipal que decidirá no prazo de 05 (cinco) dias e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 25 O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico de que tratam os arts. 23 e 24 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgarem convenientes.

Art. 26 O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico interpostos pelo servidor avaliado deverão ser analisados e julgados imparcialmente.



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

Seção VI Da Homologação

Art. 26. Concluído, o processo de Avaliação de Desempenho Individual dos servidores deverá ser imediatamente encaminhado pelo Departamento de Recursos Humanos ao Prefeito Municipal para fins de homologação do resultado na forma deste Decreto.

§1º As avaliações serão visadas pelo Secretário de origem do servidor e homologadas pelo Prefeito Municipal.

§2º A homologação será a validação do Processo de Avaliação de Desempenho Individual pela autoridade competente, com exame restrito da legalidade e do cumprimento dos procedimentos estabelecidos.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 O processo administrativo a que se refere o inciso VII do art. 20 será instaurado nos termos do art. 137 e seguintes da Lei nº 1.422/96.

Art. 28 A Secretaria Municipal de Administração poderá editar normas complementares a este Decreto, bem como orientará, coordenará e fiscalizará o processo de Avaliação de Desempenho Individual do Poder Executivo Municipal.

Art. 29 A Avaliação de Desempenho Individual dos integrantes do Magistério Público Municipal obedecerá às regras especiais previstas no art. 48 e seguintes da Lei nº 1793/2009 observando, no que couber, as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

Art. 30 Integram este Decreto os seguintes anexos:

I - Termo de Avaliação;

II - Termo de Autoavaliação;

III - Formulário de pedido de reconsideração;

IV - Roteiro para entrevista.



PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ERA
ADMINISTRAÇÃO 2017/2020

Art. 31 Ficam revogadas as disposições contidas no Decreto nº 1632/2010.

Art. 32 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Nova Era, 30 de agosto de 2018.

Laura Maria Carneiro de Araújo
PREFEITA MUNICIPAL