



DECRETO Nº 039/2023

Nº de Ordem:	039/2023
Registrado no Livro de Arquivo Próprio e Publicado no placar da Prefeitura	
Em:	23 / 01 / 2023
	<i>Joselyne Guarniel</i> Responsável

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério

O PREFEITO MUNICIPAL DE MONTIVIDIU, ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições legais e constitucionais.

CONSIDERANDO a Lei complementar 031 de 03 de outubro de 2022, que dispõe sobre a instituição de avaliação periódica para os profissionais do magistério.

DECRETA:

Art. 1.º O servidor no exercício de cargo de provimento efetivo será submetido à Avaliação de Desempenho para o aprimoramento de sua atuação com o objetivo de aperfeiçoar a qualidade e a eficiência dos serviços prestados pela Administração Municipal.

Parágrafo único. A Avaliação a que se refere o caput deste artigo é o aferimento do desempenho do servidor no cumprimento das atribuições do cargo que exerce, mediante parâmetros de mensuração do grau de responsabilidade e de competência demonstrado na execução das atividades a ele conferidas.

Art. 2.º Os resultados da Avaliação de Desempenho deverão subsidiar o aproveitamento em programa de capacitação, assiduidade, pontualidade e envolvimento nos projetos e ações desenvolvidas nas unidades escolares.

Parágrafo único. Para fins de movimentação na carreira os resultados da Avaliação de Desempenho do servidor, somente serão utilizados após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 3.º O processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do magistério, sob regime jurídico estatutário, inclusive os lotados em órgãos e entidades da administração indireta, terá a coordenação e orientação da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 4.º Compõem o processo de Avaliação de Desempenho a seguinte modalidade de avaliação: Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho Individual.

Art. 5.º Para a aplicação da Avaliação Periódica de Desempenho Individual de que trata esta Lei Complementar, serão constituídas Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho Individual, composta:

- a) Um (01) representante do Conselho Municipal de Educação, por este indicado.



- b) Um (01) representante da Secretaria Municipal de Educação, por esta indicado.
- c) Um (01) representante dos Profissionais do Magistério da Educação Infantil, por estes indicados.
- d) Um (01) representante dos Profissionais do Magistério do Ensino Fundamental I, por estes indicado.
- e) Um (01) representante dos Profissionais do Magistério do Ensino Fundamental II, por estes indicado.

§ 1º - Os membros da comissão retro mencionados serão nomeados por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º - Os membros da Comissão de que tratam este artigo serão imediatamente substituídos pelo suplente, ou em havendo mais de uma desistência, será feita nova nomeação, conforme o caso.

§ 3º - A comissão contará com pelo menos um membro com o mínimo de três anos de efetivo exercício no cargo e no órgão respectivo.

§ 4º - A cada dois anos de participação nas Comissões, será garantida a alternância de membros, com substituição mínima de 2 (dois) representantes.

§ 5º - O Servidor Avaliado terá direito de arguir a suspeição ou impedimento de membro(s) da(s) Comissão(ões), até o limite de dois; nos moldes previstos na Lei Processual Civil.

Art. 6.º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 1º Durante o processo de avaliação de desempenho, o servidor poderá manifestar-se, por escrito, sobre as condições de trabalho oferecidas pelo órgão, as quais deverão ser levadas em consideração pela Comissão, para atribuição do conceito.

§ 2º O servidor será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, cabendo pedido de reconsideração, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a autoridade que tiver homologado a avaliação, a qual decidirá em igual prazo.

§ 3º Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração, caberá, no prazo de 10 (dez) dias úteis, recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do órgão em que o servidor estiver lotado, a qual decidirá em igual prazo.

Art. 7.º. Serão arquivados em pasta própria ou base de dados individual, sendo permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo, sobre:

- I - os conceitos anuais atribuídos aos servidores.
- II - as metodologias, os critérios, a avaliação, decisões e os respectivos resultados utilizados na avaliação.
- III - a indicação dos elementos de convicção e das provas dos fatos relatados na avaliação;



IV - os recursos interpostos;

§ 1º Os critérios de avaliação deverão observar:

I – aproveitamento em programa ou cursos de capacitação de pelo menos, 40 (quarenta) horas, referente ao seu exercício profissional, na forma presencial ou a distância, por instituição devidamente reconhecida, realizados individualmente ou oferecidos pela Secretaria de Educação.

II – assiduidade;

III – pontualidade;

IV – envolvimento nos projetos e ações desenvolvidos na unidade escolar;

§ 2º - Para cada critério especificado nos incisos do caput, serão aplicadas notas entre as pontuações mínima de 0 e máxima 25 pontos, e para efeito de Avaliação de Desempenho Individual, será considerada sua somatória.

§ 3º. Os servidores efetivos ou estáveis, que obtiverem a média aritmética simples entre as duas avaliações do período anterior ao pedido de gratificação de progressão horizontal, igual ou superior a 60 (sessenta) pontos terão resultado final favorável ao inciso II, art. 9º da LC 016/2019.

§ 4º. Em caso de resultado final de avaliação desfavorável, o (a) servidor (a) não fará jus a progressão horizontal, por não cumprimento ao inciso II, do art. 9º da LC 016/2019.

§ 5º. Não haverá prejuízo na progressão horizontal caso a Secretaria de Educação não proceda à Avaliação Periódica de Desempenho Individual (ADPI), bem como, nos casos em que as normas forem omissas ou insuficientes, que inviabilizem sua realização.

Art. 8º. Quando a Comissão concluir pelo desempenho desfavorável ou favorável do servidor efetivo, o termo de avaliação anual incluirá o relato das deficiências identificadas e a indicação de correções necessárias.

Art. 9º. Competem aos integrantes e responsáveis pela comissão do processo de Avaliação de Desempenho Individual:

I – Secretaria municipal de Educação:

a) definir normas e orientar os gestores e servidores sobre a metodologia e os instrumentos a serem adotados na mensuração do desempenho, inclusive os parâmetros de avaliação;

b) proceder a orientação das unidades responsáveis quanto ao preenchimento do formulário de Avaliação e o lançamento das informações no Sistema de Recursos Humanos;

c) promover ações de melhoria do desempenho pessoal e profissional dos servidores, assim como utilizar os dados obtidos nas avaliações para subsidiar a concessão de progressões funcionais e outros benefícios previstos em lei.

II - À chefia imediata das unidades de lotação:



- a) definir funções e responsabilidades de cada membro da equipe e envolvê-los no planejamento das ações e no estabelecimento de metas a serem atingidas;
- b) avaliar e acompanhar continuamente o desempenho dos servidores, oferecendo suporte construtivo em relação aos resultados obtidos;
- c) encaminhar à Comissão de ADPI o lançamento das informações, os formulários de Avaliação de Desempenho, devidamente preenchidos nos prazos fixados, bem como documentos que o instruem.

III – A Comissão de Avaliação Periódica de Desempenho Individual

- a) Realizar todos os atos necessários para a realização da avaliação periódica.

IV – A (o) Servidor (a):

- a) envolver-se no planejamento das ações e desenvolver as atividades de seu cargo e função, com qualidade e quantidade necessários à obtenção dos resultados esperados;
- b) participar efetivamente do processo de avaliação, de forma imparcial e ética, utilizando-se dos dados de sua avaliação para o seu aprimoramento profissional.

Parágrafo único. O servidor deverá tomar conhecimento dos resultados de sua avaliação e fazer as observações que julgar necessárias no respectivo formulário, assinando-o juntamente com as chefias imediata e superior.

Art. 10. Os resultados do processo de Avaliação de Desempenho serão formalizados e consolidados ao final de cada exercício.

§ 1º. Os resultados, documentos e decisões deverão ser encaminhados ao Setor de Recursos Humanos, em até 10 (dez) dias úteis, após a consolidação, para providências necessárias.

Art. 11. O registro e o lançamento dos resultados da Avaliação de Desempenho no Sistema de Recursos Humanos – SRH, bem como o arquivamento dos formulários correspondentes será arquivado junto a **pasta do (a) servidor (a)**.

Art. 12. Quando o servidor mudar de unidade ou órgão de lotação, sua Avaliação de Desempenho deverá ser realizada na unidade em que permaneceu mais tempo no Semestre em quem estiver sendo avaliado.

Art. 13. O servidor afastado do cargo em razão de licenças e outras situações previstas em Lei não participará do processo de Avaliação de Desempenho realizado no período em que estiver afastado.



Prefeitura municipal de
Montividiu
Compromisso com o futuro.

Art. 14. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MONTIVIDIU,
ESTADO DE GOIÁS,** aos 23 (vinte e três) dias do mês de janeiro de 2023.

EDSON BUENO COUTINHO

Prefeito Municipal