



## DECRETO nº 1688, de 04 de outubro de 2011

Regulamenta a progressão funcional por mérito, concedida aos servidores detentores de cargos efetivos, lotados nos Quadros Setoriais da Educação e da Fundação de Ensino de Contagem – FUNEC e dá outras providências.

**A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE CONTAGEM** no uso de suas atribuições legais

**DECRETA:**

### **CAPÍTULO I** **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art.1º** Este Decreto regulamenta a progressão funcional por mérito, nos termos estabelecidos nos artigos 58, 59,60 e 62 da Lei Complementar nº 90, de 30 de julho de 2010.

**Art.2º** A progressão funcional por mérito é a passagem do servidor detentor de cargo efetivo para padrão superior àquele em que se encontra posicionado, mediante avaliação de desempenho, observado o disposto no art. 57 da Lei Complementar nº 090, de 30 de julho de 2010.

**Art.3º** A progressão funcional por mérito será concedida ao servidor que:

I – tiver cumprido um interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na classe e a cada igual período para nova progressão, nos anos ímpares;

II – obtiver conceito favorável em avaliação de desempenho a ser realizada nos termos deste Decreto, no período estabelecido no art. 5º deste Decreto.

**Parágrafo único.** Considerar-se-á como efetivo exercício as seguintes licenças e afastamentos, obtidas no período estabelecido no art. 5º deste Decreto:

I – férias regulamentares;

II – férias prêmio;

III – doação de sangue e alistamento como eleitor, por 01 (um) dia;

IV – casamento, até 08 (oito) dias consecutivos;

V – luto, até 08 (oito) dias consecutivos, em virtude de falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;

VI – falecimento de avô, avó, cunhado e tio, até 02 (dois) dias consecutivos;

VII – para comparecimento a Congresso ou outro evento científico, quando autorizado pelo Prefeito Municipal, devidamente comprovado;

VIII – participação de programa de treinamento regularmente instituído;

IX – júri e outros serviços obrigatórios por lei;

X – licença à gestante, à adotante e paternidade;

XI – convocação para o serviço militar;

XII – licença por motivo de doença em pessoa da família;

XIII - licença para tratamento da própria saúde ou por motivo de acidente em serviço, ou doença profissional, isolado ou cumulativamente, até 180 (cento e oitenta) dias.

**Art.4º** A partir do ano de 2011, a aplicação da avaliação de desempenho será no mês de outubro de cada ano.

**Art.5º** O período a ser considerado para a realização da avaliação de desempenho é referente aos 02 (dois) últimos anos, anteriores ao mês de outubro do ano em que é realizado o processo de avaliação.

**Art.6º** Não concorrerá à progressão o servidor que, durante o interstício estabelecido no art.5º deste Decreto:

I – houver faltado ao serviço por mais de 10 (dez) dias consecutivos ou alternados, sem justificativa, no período de 12 (doze) meses;

II – tiver sofrido qualquer punição disciplinar;

III – for condenado à pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;

IV – estiver em gozo ou tiver gozado de licença sem vencimento;

V – estiver disponibilizado para outros órgãos.

**§1º** O servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar será submetido à avaliação de desempenho e, caso ocorra a absolvição ou arquivamento dos autos sem aplicação de penalidade, receberá o pagamento referente à progressão de forma retroativa.

**§2º** Excetuam-se da regra estabelecida no inciso V deste artigo, os servidores que prestam serviços para a administração pública direta, autárquica ou fundacional do Município de Contagem ou disponibilizados para cumprir mandato classista.

## **CAPÍTULO II DO INSTRUMENTO**

**Art.7º** A avaliação de desempenho deverá ser aplicada em conformidade com os instrumentos constantes nos Anexos I, II, III, IV e V deste Decreto, elaborados pela Comissão de Implementação da Progressão Funcional por Mérito.

**Parágrafo único.** Os Anexos mencionados no *caput* deste artigo serão aplicados, respectivamente, para os seguintes cargos:

- a) Cargos de Natureza Administrativa;
- b) Assistente de Creche;
- c) Pedagogos e Dirigentes;
- d) Professor de Educação Básica;
- e) Grupo Gestor e servidores que prestam serviços em outros órgãos/Entidades.

**Art.8º** Os Instrumentos de Avaliação de Desempenho são constituídos por 03 (três) eixos e respectivos descritores, conforme as atividades desenvolvidas pelos servidores públicos detentores de cargo de provimento efetivo e dos detentores de função pública.

**Parágrafo único.** Os servidores mencionados no *caput* deste artigo serão submetidos aos instrumentos de Avaliação de Desempenho, ainda que estejam no exercício de cargo comissionado, designados para o exercício de função de confiança ou especial, no âmbito da administração pública direta, autárquica ou fundacional ou disponibilizados para cumprir mandato classista.

**Art.9º** A Unidade Escolar ou o Órgão Administrativo, conforme o caso, terá a responsabilidade de definir a importância de cada descritor, de acordo com a função desempenhada pelo servidor, através do preenchimento do campo de “Importância” do Instrumento de Avaliação de Desempenho.

**§1º** Entende-se por Importância o nível de relevância de cada descritor, atribuído pela Unidade Escolar ou pelo Órgão Administrativo, considerando o domínio necessário do mesmo para o desempenho de cada função.

**§2º** A Importância servirá como parâmetro para identificação da contribuição do indivíduo/grupo ao alcance dos objetivos da área.

**§3º** Quando se tratar de Avaliação de Desempenho a ser realizada em servidor de Unidade Escolar, o grau de importância será definido em Assembléia Escolar, considerando as funções desempenhadas no âmbito da Unidade Escolar, observando os seguintes valores:

- I – (0) – sem importância;
- II – (1) – pouco importante;
- III – (2) – relativamente importante;
- IV – (3) – muito importante;
- V – (4) – extremamente importante.

**§4º** Quando se tratar de Avaliação de Desempenho a ser realizada em servidor de Órgão Administrativo, o grau de importância também será definido por todos os servidores, coletivamente, lotados nas Secretarias, nos diversos setores e na FUNEC, considerando as funções desempenhadas, no âmbito da administração pública direta, autarquia ou disponibilizados para cumprir mandato classista.

**Art.10** O campo “Domínio” deverá ser preenchido pelo servidor e pelos avaliadores, conforme sua percepção, considerando:

- I – (0) – sem domínio da competência;
- II – (1) – pouco domínio da competência;
- III – (2) domina medianamente a competência;
- IV – (3) domina muito a competência;
- V – (4) domina totalmente a competência.

**Parágrafo único.** O Domínio identifica o nível de contribuição do servidor em cada descritor, considerando o grau de conhecimento que o mesmo possui em relação à função por este desempenhada.

**Art.11** Para fins de identificação do grau de conhecimento do servidor em relação a cada descritor, considerar o GAP, resultado obtido pela diferença entre a importância atribuída a um item e o domínio do servidor acerca deste.

**§1º** Entende-se por GAP a distância entre o comportamento ideal e aquele realizado pelo servidor, levando-se em consideração os fatores constantes dos Anexos deste Decreto.

§2º Considerar-se-á média individual, para fins do disposto neste Decreto, a média dos GAP referentes aos descritores a partir dos quais cada profissional foi avaliado.

§3º Considerar-se-á média coletiva, para fins do disposto neste Decreto, a média dos GAP referentes aos descritores a partir dos quais o grupo de profissionais de cada Unidade Escolar ou Órgão Administrativo foi avaliado, em determinado período.

**Art.12** Todos os servidores serão avaliadores e deverão preencher os Instrumentos de Avaliação de Desempenho, conforme estabelecido no art. 7º deste Decreto.

**Art.13** Terão direito à progressão por mérito os servidores que se encontrarem na média ou abaixo da média referente ao GAP da Unidade Escolar ou Órgão da Administração onde se encontra lotado e em exercício.

**Parágrafo único.** O GAP tem como objetivo demonstrar a necessidade de investimentos do Município em capacitação de seus servidores, uma vez que quanto menor seu valor, melhor terá sido o desempenho do servidor.

### **CAPÍTULO III DAS COMPETENCIAS DO AVALIADOR**

**Art.14** Os servidores da Rede Municipal e da FUNEC serão avaliados pelo coletivo da Unidade Escolar/Órgão Administrativo, por seus pares e por eles mesmos – autoavaliação e pelo dirigente escolar e/ou gestor imediato.

§1º Considerar-se-á coletivo, para fins do disposto neste Decreto, o grupo de trabalhadores constituído por servidores dos diversos segmentos, por turno de trabalho, em determinada Unidade Escolar/Órgão Administrativo, com exceção do grupo gestor.

§2º O coletivo poderá ser definido por meio de sorteio ou por indicação da Assembléia Escolar.

§3º Considerar-se-á pares, para fins do disposto neste Decreto, o grupo de trabalhadores de determinada Unidade Escolar/Órgão Administrativo, com afinidade de função, cujas atividades desenvolvidas possuam algum grau de correlação com a do servidor a ser avaliado, com exceção do grupo gestor, podendo estes ser definidos por meio de sorteio ou por indicação de Assembleia Escolar.

§4º É de responsabilidade do servidor se autoavaliar, por meio do acesso ao Sistema Integrado de Gestão Municipal e Autarquias – SIGMA, no Portal da Prefeitura de Contagem, e preencher todos os campos constantes do respectivo formulário.

§5º Compete ao diretor, vice-diretor, coordenador ou gestor avaliar todos os servidores da Unidade Escolar/Órgão Administrativo.

§6º O servidor que não se comprometer integralmente com o processo de Avaliação de Desempenho poderá não progredir na carreira por Mérito.

**Art.15** O acréscimo de padrão de vencimento, decorrente da Avaliação de Desempenho, será concedido a cada biênio, a partir de 2011, cabendo ao dirigente da Unidade Escolar ou Gestor encaminhar para a Secretaria Municipal de Educação e Cultura e para a FUNEC a relação nominal dos servidores que obtiveram conceito favorável e que obtiveram conceito desfavorável.

§1º As relações mencionadas no *caput* deste artigo deverão ser encaminhadas até o dia 14 de novembro do ano em que for realizada a Avaliação de Desempenho.

§2º Compete à Comissão de Implementação da Progressão Funcional por Mérito providenciar a publicação do resultado da Avaliação de Desempenho dos servidores no Diário Oficial de Contagem – DOC, até o dia 30 de novembro do ano da Avaliação.

**Art.16** O servidor que tiver recebido um conceito desfavorável em sua avaliação e se julgar prejudicado terá o prazo de 15 (quinze) dias, a contar da publicação do resultado, para apresentar recurso.

**§1º** Os servidores pertencentes ao Quadro Setorial da Secretaria Municipal de Educação e Cultura deverão apresentar recurso junto ao Protocolo Geral da Prefeitura de Contagem.

**§2º** Os servidores pertencentes ao Quadro Setorial da Fundação de Ensino de Contagem deverão protocolar recurso na administração da FUNEC.

## **CAPÍTULO IV** **DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art.17** Os resultados da Avaliação de Desempenho e de análise de potencial servirão de subsídio para:

- I – programas de formação e requalificação profissional;
- II – encaminhamentos para outros serviços de apoio ao servidor;
- III – a concessão da Progressão por Mérito.

**§1º** Caso o servidor tenha obtido resultado desfavorável, por desempenho insatisfatório no atendimento ao Projeto Político Pedagógico, compete à Secretaria Municipal de Educação e Cultura e à FUNEC promoverem cursos de capacitação, de participação obrigatória, no período mínimo de 06 (seis) meses, a partir do mês de fevereiro do ano subsequente à realização da Avaliação de Desempenho, previsto no inciso I deste artigo.

**§2º** Após os 06 (seis) meses de participação obrigatória do servidor no Programa de formação e requalificação profissional será realizada nova Avaliação de Desempenho.

**§3º** Caso o servidor, após a realização da segunda Avaliação de Desempenho, não apresente um conceito favorável, o mesmo deverá continuar em formação por igual período ao estabelecido no §1º deste artigo.

**§4º** Caso o servidor obtenha 02(duas) avaliações desfavoráveis, no mesmo interstício, serão adotadas medidas intersetoriais previstas no inciso II deste artigo.

**§5º** Caso o servidor obtenha conceito desfavorável por questões disciplinares ou adoecimento, serão adotadas medidas intersetoriais previstas no inciso II deste artigo, independente do número de Avaliações a que foi submetido.

**Art.18** O servidor que obtiver o conceito favorável em sua Avaliação de Desempenho terá direito à progressão na carreira por mérito, sem a necessidade de implementação de qualquer outra medida.

**Art.19** O servidor que entender que sua Avaliação de Desempenho foi realizada de modo inadequado ou não concordar com o resultado obtido, poderá apresentar recurso, no prazo de 15 (quinze) dias, contados após a publicação do resultado pela Comissão de Implementação da Progressão por Mérito.

**Parágrafo único.** A Secretaria Municipal de Educação e Cultura e a FUNEC remeterão os recursos à chefia imediata do servidor, que prestará esclarecimentos acerca da Avaliação de Desempenho e encaminhará toda a documentação para decisão final da autoridade máxima da pasta.

## **CAPÍTULO V** **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art.20** O direito à vantagem financeira decorrente da Progressão por Mérito terá vigência a partir do deferimento do processo administrativo, devidamente publicado.

**Art.21** No caso de não ser realizada a Avaliação de Desempenho de que trata este Decreto, deverá ser imputada responsabilidade pessoal a quem tiver dado causa à omissão, garantida a progressão para o servidor, nos termos previstos n.º 3º, do art. 62, da Lei Complementar nº 090, de 30 de julho de 2010.

**Art.22** Caberão aos dirigentes escolares e gestores finalizar o processo de Avaliação de Desempenho, bem como arquivar os documentos em local adequado e reservado.

**Art.23** Os casos omissos deste Decreto relativos aos servidores da Rede Municipal de Ensino e da Fundação de Ensino de Contagem serão resolvidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e FUNEC, respectivamente, com a participação da Comissão de Implementação da Progressão por Mérito.

**Art.24** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio do Registro, em Contagem, 04 de outubro de 2011

**MARÍLIA APARECIDA CAMPOS**  
Prefeita de Contagem

**CLEUDIRCE CORNÉLIO CAMARGOS**  
Secretária Municipal de Administração

**LINDOMAR DIAMANTINO SEGUNDO**  
Secretário Municipal de Educação e Cultura

**TELMA FERNANDA RIBEIRO**  
Presidente da FUNEC