



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 §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