



PREFEITURA MUNICIPAL DE BRUSQUE

DECRETO nº 6.565, DE 25 DE JULHO DE 2011

Regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho para fins de Avanço Funcional aplicado aos servidores do Município de Brusque, suas Autarquias e Fundações.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE BRUSQUE**, no uso de suas atribuições e de acordo com o inciso I do art. 111 da LOM, c/c a Lei Complementar nº 147/2009, e, ainda, com as Leis Complementares nº 143/2009, 146/2009:

DECRETA:

Art. 1º Fica constituído no âmbito do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, Comissão Permanente de Avaliação Funcional para coordenação do processo de avaliação, titulação e promoção dos servidores efetivos e estáveis.

Art. 2º A comissão de avaliação será formada por 05 (cinco) membros efetivos e estáveis, designados pela autoridade competente, entre eles, devendo constar 01(um) representante das Autarquias e Fundações, 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da Categoria e 01 (um) representante da Diretoria de Recursos Humanos do Município.

Art. 3º A autoridade nomeante deverá fazer as indicações para a formação da comissão ou substituir membros a fim de resguardar o princípio da impessoalidade.

Parágrafo único. Além de outros critérios para resguardar o princípio da impessoalidade disposto no caput, fica proibida a participação na comissão de membro cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de servidor avaliado.

Art. 4º As diretrizes do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional tem por objetivo aferir o desempenho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Município de Brusque, de acordo com as Leis Complementares nº 143/2009 e 146/2009.

§ 1º O servidor efetivo, que na época da avaliação de desempenho estiver exercendo cargo comissionado ou função de confiança, participará dos processos de avaliação de desempenho para fins gerenciais da administração pública e da autoridade nomeante, recebendo a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção durante a vigência da respectiva nomeação.

§ 2º A aplicação da progressão funcional dos servidores que exerçam cargos em comissão, ficará, no entanto, condicionada ao seu retorno ao cargo de provimento efetivo, exceto os professores na função de Diretor de Escola.

Art. 5º O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional deverá aferir a eficiência do desempenho dos servidores no exercício das atribuições do cargo, possibilitando a implementação de ações voltadas para o aperfeiçoamento profissional, o crescimento na carreira, o desenvolvimento da organização e a melhoria do serviço.

Parágrafo único. Eficiência, para fins do especificado no caput deste artigo, é o meio de executar as atribuições com rapidez, perfeição e rendimento satisfatório, sem prejuízo de observar outras regras de direito público, de forma a satisfazer os interesses dos administrados e da coletividade em geral.

Art. 6º. A avaliação de desempenho para fins das promoções horizontal e vertical será realizada anualmente, observados os seguintes fatores:

Praça das Bandeiras, 77 - Fone/Fax: (047) 3251-1833 - Centro - 88350-050 - Brusque - SC
www.brusque.sc.gov.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE BRUSQUE

- I - produtividade e qualidade no trabalho;
- II - idoneidade profissional;
- III - zelo por equipamentos e materiais;
- IV - procedimento profissional;
- V - presença ao trabalho.

§ 1º A avaliação não será realizada se, no ano o servidor permanecer afastado do exercício do cargo por período igual ou superior a 07 (sete) meses, ficando prejudicada a sua progressão no citado período.

§ 2º Se a Administração Pública não proporcionar a realização da avaliação de desempenho ao servidor, esta será considerada positiva naquele ano.

Art. 7º. O processo de avaliação do servidor compreenderá as seguintes etapas:

- I - auto-avaliação;
- II - avaliação da chefia imediata;
- III - avaliação dos servidores lotados no setor;
- IV - avaliação dos subordinados, quando houver.

§ 1º Às etapas especificadas nos incisos do caput, atribuir-se-á as seguintes notas:

- I - auto-avaliação, até 2,5 (dois vírgula cinco pontos);
- II - avaliação da chefia imediata, até 5,0 (cinco pontos);
- III - avaliação dos servidores lotados no setor, até 2,5 (dois vírgula cinco pontos);
- IV - avaliação dos subordinados, quando houver, até 5,0 (cinco pontos).

§ 1º A hipótese contemplada no inciso IV só ocorrerá na ausência da avaliação constante do inciso II.

§ 2º O processo de avaliação disciplinado por este Decreto conta com os seguintes anexos, os quais deverão ser utilizados durante a avaliação disciplinar:

- Anexo I - Manual de Avaliação de Desempenho;
- Anexo II - Auto-avaliação;
- Anexo III - Avaliação da Chefia Imediata;
- Anexo IV - Avaliação dos servidores lotados no setor;
- Anexo V - Avaliação dos subordinados, quando houver.

Art. 8º. Serão adotados os seguintes conceitos finais na avaliação de desempenho:

- I - EXCELENTE: pontuação final igual ou superior a nove;
- II - BOM: pontuação final entre sete e oito vírgula noventa e nove;
- III - REGULAR: pontuação final entre cinco e seis vírgula noventa e nove;
- IV - INSATISFATÓRIO: pontuação final inferior a cinco.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho será considerada positiva se o servidor obtiver os conceitos BOM ou EXCELENTE.

Art. 9º. Do resultado da avaliação cabe recurso à Comissão Permanente de Avaliação Funcional, pelo prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da comunicação escrita feita ao servidor por sua chefia imediata, acompanhada de cópia da ficha de avaliação.

§ 1º A Comissão apreciará o recurso e decidirá acerca deste no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

§ 2º Da decisão da comissão caberá recurso, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, em última



PREFEITURA MUNICIPAL DE BRUSQUE

instância, ao Secretário de Administração, o qual terá o prazo de 30 (trinta) dias para proferir a decisão, podendo este prazo ser prorrogado por igual período, desde que devidamente justificado.

§ 3º O recurso para ser apreciado deverá vir devidamente fundamentado e assinado pelo avaliado, apontando com clareza o (s) ponto (s) onde reside a insatisfação, sob pena de ser preliminarmente indeferido.

Art.10. O resultado do recurso será encaminhado em 02 (duas) vias à unidade de lotação do avaliado, oportunidade em que se dará ciência ao interessado e ao avaliador, tomando-lhes a assinatura por protocolo, devendo após o cumprimento de tal medida, retornar à comissão cópia do instrumento para juntar-se aos assentos do avaliado nos registros da comissão.

Art. 11. Na operacionalização do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional devem ser observadas as regras contidas no Manual de Avaliação, anexo I do Decreto.

Parágrafo único. A avaliação só poderá ser feita por servidores efetivos e estáveis.

Art. 12. A coordenação e a execução do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional ficará a cargo da Comissão Permanente de Avaliação Funcional.

Art. 13. Compete a Comissão Permanente de Avaliação Funcional:

- I - gerenciar e atualizar o Sistema;
- II - emitir relatório final referente ao desempenho de cada servidor;
- III - propor programas de treinamento com vistas à melhoria do desempenho do servidor;
- IV - responsabilizar-se pelo acompanhamento do resultado da avaliação;
- V - emitir relatório para fins de promoção;
- VI - subsidiar na concessão de qualquer tipo de premiação, benefício ou melhoria

funcional.

VII – recomendar a movimentação interna do servidor, para o seu desenvolvimento quando for o caso.

Art. 14. O processo de Avaliação de Desempenho Funcional do servidor é contínuo e permanente, devendo representar o desempenho predominante no período de avaliação de 12(doze) meses, incluindo o mês de sua formalização.

§ 1º No caso do servidor exercer a função em diferentes locais de trabalho, ou em casos de remoção, lotação provisória ou movimentação interna do servidor, onde ele permanecer por período igual ou superior a 90 (noventa) dias será realizada a avaliação nos moldes do artigo 5º, em cada local onde desempenhou suas funções.

§ 2º Quando ocorrer a hipótese dos casos que trata o parágrafo anterior, a formalização será efetuada no momento em que o servidor se desligar da(s) unidade(s), e ocorrendo mais de uma avaliação o escore final deverá refletir a média mínima estabelecida em lei.

§ 3º No caso do servidor permanecer pelo lapso inferior a 90 (noventa) dias em cada unidade(s), a avaliação ocorrerá na unidade onde este permaneceu pelo maior período, nas datas normais de avaliação

§ 4º Os períodos de ausências, licenças e afastamentos previstos, respectivamente, no art. 129, incisos I, III e IV da Lei Complementar nº 147/2009, e os afastamentos previstos nos incisos VI e VIII do mesmo artigo, sem remuneração pela administração pública, prejudicarão a Avaliação de Desempenho Funcional do servidor, sempre que forem por período superior a 07 (sete) meses.

Art. 15. Para os servidores considerados efetivos e estáveis antes da vigência das Leis Complementares nºs 147/09, 146/09 e 143/09, o interstício para fins de avanço funcional será contado a partir de 01/08/2009, data da entrada em vigor das leis citadas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BRUSQUE

Art. 16. Aos servidores não estáveis e os que ingressaram na Administração Pública Municipal após a vigência das Leis Complementares n°s 147/09, 146/09 e 143/09, o início do interstício para a progressão funcional será contado a partir da data em que o servidor adquirir a estabilidade no serviço público.

Art. 17. Os casos não abarcados expressamente por este Decreto serão decididos pela Comissão Permanente de Avaliação funcional, em decisão colegiada.

Art. 18. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação;

Prefeitura Municipal de Brusque, em 25 de julho de 2011.

PAULO ROBERTO ECCEL

Prefeito Municipal

ELTON RODRIGO RIFFEL

Procurador-Geral do Município

Publicado na Prefeitura Municipal de Brusque, em 25 de julho de 2011.

ANA BEATRIZ BARON LUDVIG

Chefe de Gabinete