



MUNICÍPIO DE GUARAPARI
ESTADO DO ESPIRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 715/2011

DISPÕE SOBRE REGULAMENTAÇÃO
DOS ARTIGOS 11 A 13 DA LEI 2989/2009,
INSTITUINDO CRITÉRIOS PARA
CONCESSÃO DA PROGRESSÃO POR
DESEMPENHO AO SERVIDOR PÚBLICO
MUNICIPAL ESTÁVEL.

O PREFEITO MUNICIPAL DE GUARAPARI, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais, contidas no art. 88, inciso III, da Lei Orgânica do Município,

DECRETA:

Art. 1º - Ficam instituídos os critérios para a concessão da Progressão por Desempenho, que é a passagem do servidor a cada 03 (três) anos de efetivo exercício de seu padrão de vencimentos para o nível imediatamente superior, dentro da faixa do Cargo/Função em que o Servidor Público Efetivo Estável está enquadrado, conforme art. 2º, inciso VII da Lei nº 2989/2009.

Parágrafo único - O Servidor só terá direito à concessão de progressão por desempenho, após a conclusão da Avaliação Especial de Desempenho do Serviço em regime de Estágio Probatório e ter 2.190 (dois mil e cento e noventa) dias de efetivo exercício, a contar da data de sua posse.

Art. 2º - A Progressão por Desempenho tem por finalidade o aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, compreendendo:

I – Avaliação de Competências;

a) Relacionamento Interpessoal: habilidade de trocar idéias e comunicar-se de forma clara com a equipe de trabalho, órgãos internos e o público em geral, pautando-se pela compreensão e boa convivência uns com os outros, respeitando as diversidades culturais e sociais;

b) Iniciativa: habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho;

c) Conhecimento do Trabalho: domínio do seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a importância da sua atividade para o Município;



**MUNICIPIO DE GUARAPARI
ESTADO DO ESPIRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO**

d) Planejamento e Organização: atuação de forma planejada e organizada, otimizando tempo e recursos materiais;

e) Comprometimento e Resultados: refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns, de acordo com os princípios e diretrizes do Município e da Secretaria de atuação;

f) Ética Pública: capacidade de agir com imparcialidade, de maneira a evitar discriminação, com respeito às diferenças individuais, pautado pelos princípios da Administração Pública (legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência).

II – Assiduidade;

Art. 3º - A Avaliação de Competência será realizada pela Chefia Imediata, em instrumento próprio, a ser preenchida por cada avaliador sob pena de responsabilidade administrativa, com superveniência e acompanhamento da Comissão Especial de Progressão por Desempenho.

Art. 4º - Não fará jus à Progressão por Desempenho o servidor público que, no período que trata o art. 1º:

I - ter faltado, injustificadamente, por mais de 03 (três) dias consecutivos ou não a cada ano;

II - ter sido punido disciplinarmente;

III - ter fruído licença sem vencimentos;

IV - ter fruído licença por motivo de doença em pessoa da família por mais de 180 (cento e oitenta) dias;

V - ter fruído licença para trato de interesses particulares, por qualquer período;

VI - ter sido cedido à entidade sindical ou a qualquer outro órgão.

Art. 5º - A análise para concessão de Progressão por Desempenho será realizada por Comissão Especial, composta por representação de 03 (Três) servidores públicos municipais estáveis, devidamente nomeados pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 6º - Os membros da Comissão Especial não poderão atuar na análise da solicitação da concessão quando:

I - seja o(a) requerente: seu cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;



**MUNICÍPIO DE GUARAPARI
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO**

III- esteja com ele litigando judicial ou administrativamente.

Art. 7º – A Comissão Especial emitirá o Relatório Final, onde será **favorável ou não** a concessão de progressão por desempenho do servidor, que será devidamente publicado em ato administrativo do Poder Executivo.

Art. 8º – Os Servidores que discordarem da avaliação poderão formular recurso dirigido ao Chefe do Poder Executivo, no prazo máximo de 10 (Dez) dias contados da publicação do Relatório Final.

Art. 9º - Para efetivação deste procedimento, ficam instituídos os formulários contidos no **anexo I** e **anexo II**.

Art. 10 - Compete a Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Recursos Humanos – SEMAD a operacionalização deste Decreto.

Art. 11 – Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 – Revogam-se as disposições em contrário.

Guarapari/ES, 22 de novembro de 2011.

EDSON FIGUEIREDO MAGALHÃES
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DE GUARAPARI
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

FICHA DE AVALIAÇÃO PARA A CONCESSÃO DE PROGRESSÃO POR DESEMPENHO

PMG – ANEXO I

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

Nome:

Matrícula:

Cargo Efetivo:

Função:

Data de admissão:

Localização funcional: SEMAD

Sector de trabalho:

AValiação

Período Avaliado:

de ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

Critérios

Definição

Assinalar com um X

Critérios	Definição	Assinalar com um X			
		Não atendeu às expectativas	Atendeu parcialmente às expectativas	Atendeu às expectativas	Superou as expectativas
I. Relacionamento Interpessoal	Habilidade de trocar idéias e comunicar-se de forma clara com a equipe de trabalho, órgãos internos e o público em geral, pautando-se pela compreensão e boa convivência uns com os outros, respeitando as diversidades culturais e sociais.				
II. Iniciativa	Habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho.				
III. Conhecimento do Trabalho	Domínio do seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a importância da sua atividade para o Município.				
IV. Planejamento e Organização	Atuação de forma planejada e organizada, otimizando tempo e recursos materiais.				
V. Comprometimento e Resultados	Refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes do Município e da Secretaria de Atuação.				
VI. Ética Pública	Capacidade de agir com imparcialidade, de maneira a evitar discriminação, com respeito às diferenças individuais, pautado pelos princípios da Administração Pública (legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência).				

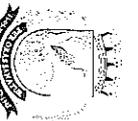


MUNICÍPIO DE GUARAPARI
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

INFORMAR SE O SERVIDOR TEM ALGUM TIPO DE ADVERTÊNCIA E/OU MÉRITO FUNCIONAL

ENDOSSOS (data, assinaturas e carimbos)

Data	Assinaturas	Data	Assinaturas
/ /	Chefia Imediata	/ /	Secretário Municipal ou Correlato
/ /	Ciência do Servidor Probatante		



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO PARA A CONCESSÃO DE PROGRESSÃO POR DESEMPENHO
(Uso exclusivo da Comissão de Avaliação Especial)



PMG – ANEXO II

Nome:		Matrícula:	
Cargo:		Função:	
Lotação:		Sector de Trabalho:	
Data de entrada em exercício:	/ /	Período requerido: de	/ / a / /

Critérios avaliativos:	Número de faltas:		Número de faltas:		Número de faltas:	
	Período de	a	Período de	a	Período de	a
Faltas injustificadas	/	/	/	/	/	/
Penalidades	Período de / / a / / Tipo:		Período de / / a / /			
Licenças	Período de / / a / /		Sem vencimento: Período de / / a / /			
	Período de / / a / /		Por motivo de doença em pessoa da família: Período de / / a / /			

PARECER FINAL

- Diante análise da ficha funcional do servidor a Comissão Especial de Avaliação para Concessão da Progressão por Desempenho concluiu que:
 É favorável a concessão de progressão por desempenho Não é favorável a concessão de progressão por desempenho
- Justificativa (em caso de não favorável):

