



CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS
GABINETE DO VEREADOR CLÁUDIO RODRIGUES DE JESUS (REDE)

REQUERIMENTO Nº 08/2023

O VEREADOR QUE A ESTE SUBSCREVE, vem, por meio do presente, requerer, após consulta ao Plenário, que seja encaminhado o ofício ao Excelentíssimo Senhor Prefeito de Montes Claros, Dr. Humberto Guimarães Souto, encaminhando o Anteprojeto de Decreto Municipal que concede gratificação de produtividade individual no percentual de **20% (vinte Porcento)** aos servidores ocupantes do cargo de magistério nos termos do art. 75, inciso II, C/C art. 79, alínea “b”, ambos da Lei Municipal 3175, de 23 de dezembro 2003.

MONTES CLAROS , 03 DE ABRIL DE 2023

CLÁUDIO RODRIGUES DE JESUS
VEREADOR DA CÂMARA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS

ANTEPROJETO DE DECRETO MUNICIPAL N° ____/2023

(Gabinete do Vereador Cláudio Rodrigues)

Regulamenta a concessão de gratificação por produtividade individual, para os servidores ocupantes dos cargos de magistério, constante do quadro funcional do Município de Montes Claros.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MONTES CLAROS, no uso de suas atribuições conferidas pelos artigos 71 e 72 da Lei Orgânica do Município de Montes Claros, com fulcro no art. 75, inciso II, c/c art. 79, alínea "b", ambos da Lei Municipal nº 3.175, de 23 de dezembro de 2.003,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto Municipal regulamenta a concessão de gratificação de 20 % (vinte porcento) como estímulo à produção individual, prevista no art. 75, inciso II, c/c art. 79, alínea "b", ambos da Lei Municipal nº 3.175, de 23 de dezembro de 2.003, para os servidores ocupantes dos cargos de magistério da rede municipal de ensino, constante do quadro funcional do Município de Montes Claros, a que alude a Lei Municipal nº 3.194, de 26 de fevereiro de 2004.

Art. 2º Ficam definidos os seguintes termos para efeito de aplicação do disposto neste Decreto:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação dos servidores abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas do plano de trabalho;

II - unidade de avaliação: Estabelecimento de Ensino como um todo e unidades administrativas que execute atividades de mesma natureza;

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a gratificação, prevista no art. 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - ciclo de avaliação: período de 1 (um) mês, considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º; e

V - plano de trabalho: documento no qual serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 5º.

Art. 3º Os percentuais atinentes à gratificação como estímulo à produção individual, referida no art. 1º, serão atribuídos aos servidores que a ela façam jus, em função do alcance das metas de desempenho individual.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será elaborada com base em critérios e fatores que refletem as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão, ou função de confiança, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento;

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 2º Os servidores ocupantes de cargos em comissão, ou função de confiança, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 3º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação, implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores de que tratam os §§ 1º e 2º serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 4º A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho, aos pares e à chefia imediata, a que se referem os incisos III dos §§ 1º e 2º, deverá ser precedida de evento preparatório, com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

§ 5º Caberá à chefia imediata consolidar os conceitos atribuídos ao servidor, bem como dá ciência ao avaliado de todo o procedimento.

Art. 5º A gratificação de desempenho individual, regulamentada por este Decreto, será paga observado o limite máximo de 100 pontos, e, ainda, o mínimo de 90

pontos por servidor, correspondendo cada ponto aos valores estabelecidos neste Regulamento, respeitada a seguinte distribuição:

I – Até 50 (cinquenta) pontos, para o servidor que não tenha nenhuma falta injustificada ao serviço, dentro do ciclo de avaliação;

a) Nenhum ponto, para o servidor que tenha incorrido em faltas injustificadas ao serviço, dentro do ciclo de avaliação.

b) - Menos 10 (dez) pontos para cada atestado médico que o servidor apresentar, dentro do ciclo de avaliação;

II - Até 10 (dez) pontos: Pela disciplina, pontualidade, eficiência, capacidade técnica, e capacidade de iniciativa do servidor.

III - Até 15 (dez) pontos: Pelo cumprimento do plano de aulas, segundo a proposta do estabelecimento de ensino e lançamento da frequencia diária do aluno e plano de aula na plataforma virtual “CONSULTE”.

Parágrafo único. Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados e pontuados os seguintes fatores mínimos:

I – Até 10 (dez) pontos, pelo estabelecimento de estratégias de recuperação dos alunos de menor rendimento;

II – Até 10 (dez) pontos, pela dedicação aos períodos reservados ao planejamento e desenvolvimento profissional; respeito e cumprimento aos chamados da SME e Chefia imediata.

III – Até 05 (cinco) pontos: grau de cumprimento das normas de procedimentos e de conduta, no desempenho das atribuições do cargo de magistério.

Art. 6º Os valores a serem pagos, a título de gratificação de desempenho individual, serão calculados pelo somatório total dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho, a que se refere o art. 4º, respeitado, em todos os casos, os limites máximos e mínimos para pagamento, contidos no *caput* do art. 5º.

Parágrafo único. Cada ponto, referido no art. 5º, é equivalente a 1% do vencimento-base do servidor - a que alude o art. 1º, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado, calculados na forma do *caput* deste artigo.

Art. 7º A avaliação de desempenho individual será apurada mensalmente, e produzirá efeitos financeiros para o mês subsequente ao da avaliação.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de um mês, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo.

§ 2º No primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a 80% (oitenta por cento) da gratificação.

§ 3º O primeiro ciclo de avaliação terá início imediato, após a data de publicação deste Decreto.

§ 4º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado, ou contratado para cargo de professor, como também aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão, ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80% (oitenta por cento) da gratificação.

Art. 8º A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício, nas atividades relacionadas ao plano de trabalho, a que se refere o art. 5º, por, no mínimo, metade de um período completo de avaliação.

Art. 9º As avaliações de desempenho individual serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados, inclusive por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 10. Os servidores de que trata o art. 1º não farão jus à respectiva gratificação de desempenho, quando não se encontrarem em exercício no respectivo cargo ou função do magistério, ressalvado o disposto em legislação específica.

Art. 11. Em caso de afastamentos, ou mesmo de licenças, previstos pela Lei Municipal nº 3.175, de 23 de dezembro de 2.003, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor terá suspensa a respectiva gratificação, a qual corresponderá à última pontuação obtida pelo servidor, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 12. Os servidores referidos no art. 1º, que não permanecerem em efetivo exercício, na mesma unidade organizacional, durante todo o período de avaliação, serão avaliados pela chefia imediata de onde tenham permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias, em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 13. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o servidor referido no art. 1º continuará, percebendo a respectiva gratificação de desempenho, a qual corresponderá ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 14. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Montes Claros, 03 de abril de 2023.

HUMBERTO GUIMARÃES SOUTO
Prefeito Municipal