

DECRETO Nº 2546, DE 11 DE AGOSTO DE 1999.

DISPÕE SOBRE OS CRITÉRIOS REGULADORES DE AVALIAÇÃO POR MERECIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL DE QUE TRATA A LEI Nº [2.669](#), DE 05 DE SETEMBRO DE 1991.

Ortiz Iboti Schröer, Prefeito Municipal de Ijuí, Estado do Rio Grande do Sul, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica do Município, e

Considerando o que Estabelece o Plano de Carreira do Servidor Público do Município de Ijuí, Lei Municipal nº [2.669](#), de 05 de setembro de 1991, em seu § 1º, art. 27, e alterações contidas na Lei Municipal nº [3.395](#), de 17 de dezembro de 1997, decreta:

Art. 1º - Fica aprovado o processo que regulamenta as promoções por merecimento dos Servidores Públicos do Município de Ijuí.

Art. 2º - Faz parte integrante deste Decreto o Processo de Promoções mencionadas no artigo anterior.

Art. 3º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Ijuí, em 11 de agosto de 1999.

ORTIZ IBOTI SCHRÖER
Prefeito

Registre-se e Publique-se

RUBEM CARLOS JAGMIN
Respondendo pela Secret. Municipal de Governo

ANEXO

REGULAMENTO DE PROMOÇÃO POR MERECIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

INTRODUÇÃO

A Lei Municipal nº [2.669](#), de 05 de setembro de 1991, alterada pela Lei nº [3.395](#), de 17 de dezembro de 1997, estabelece o Plano de Carreira do Servidor Público do Município de Ijuí.

Em seu Capítulo II, compreendido entre o Art. 21 a 31 refere-se à promoção dos Servidores de uma referência para outra imediatamente superior.

Entende-se como referência a linha de promoção por antiguidade e por merecimento dos servidores, alternadamente, num total de cinco referências, designadas como A, B, C, D e E.

Concorrem a promoção à referência imediatamente superior, os servidores que tiverem completado o tempo mínimo de exercício (interstício) na referência, conforme Art. 26, da Lei nº [3.395/97](#).

O número de vagas por referência é fixado e publicado, anualmente, pelo Poder Executivo, após levantamento realizado pela Secretaria Municipal de Administração, conforme prevê o § 3º do art. 24 da Lei nº [3.395/97](#).

O servidor desde que esteja apto a concorrer a promoção, pode ser promovido alternadamente por antiguidade e merecimento, até que sejam preenchidas todas as vagas na referência imediatamente superior.

As promoções dependem das vagas existentes nas referências, que surgem por aposentadorias, exonerações, demissões, falecimento e pelas próprias promoções.

1- Não concorrem à avaliação por merecimento:

- a) Os servidores que estiverem enquadrados em um dos itens do § 1º do Art. 28 e do Art. 29 da Lei nº [3.395](#), de 17/12/1997.
- b) Os servidores que não obtiverem 60% da pontuação máxima.

2- RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO

- a) Uma Comissão Central designada pelo Prefeito Municipal, composta de 02 (dois) servidores efetivos e estáveis e o Secretário Municipal de Administração ou seu representante, que analisará todas as avaliações.
- b) Uma Comissão de cada Secretaria, composta do Secretário, da Chefia Imediata e um representante dos servidores (efetivo e estável) da respectiva Secretaria ou da unidade em que atua, que será responsável pela avaliação dos servidores lotados na Secretaria. Na inexistência do Coordenador, o servidor que na ausência do Secretário responde pela

Secretaria, comporá a Comissão.

- c) Os servidores integrantes das Comissões de Avaliação, serão avaliados pelo respectivo Secretário e pela Comissão Central.
- d) Os servidores cedidos com ônus para o Município, serão avaliados pela Comissão Central e pela Direção do órgão onde o servidor atua.
- e) Os servidores ocupantes do cargo de Secretário Municipal e do cargo em Comissão de Procurador Geral, serão avaliados pela Comissão Central e pelo Prefeito Municipal.
- f) Na hipótese de no decorrer do período de apuração, o servidor ser removido para outra Secretaria, compete ao chefe imediato a que tenha estado subordinado por mais tempo.

3- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS

A Avaliação de Desempenho do servidor público Municipal será realizada para possibilitar sua classificação para a Promoção por Merecimento. Na primeira avaliação por merecimento do Servidor Público Municipal, será considerado o período de 01 de julho de 1997 a 30 de junho de 1998. Nos anos subsequentes à primeira avaliação, o período de avaliação será de 01 de julho de cada ano a 30 de junho do ano seguinte, e serão efetuadas a partir do mês de julho de cada exercício, com vigência no mês de janeiro do ano subsequente a promoção, conforme Art. 31 do Plano de Carreira.

Para que ocorra a avaliação é necessário que o servidor tenha no mínimo 365 de efetivo exercício, ressalvados os artigos 28 e 29 da Lei nº [2.669](#), de 05 de setembro de 1991, alterada pela Lei nº [3.395](#), de 17 de dezembro de 1997.

A avaliação de desempenho do servidor público Municipal considera as atividades exercidas no âmbito do conjunto de atribuições que lhe são cometidas.

O Boletim de Avaliação por Merecimento será constituído de 10 (dez) itens, conforme quadro a seguir, e descrição abaixo, aos quais são atribuídos ponto de 0 a 10. A pontuação máxima atribuída a soma dos itens é de 100 (cem) pontos.

ITENS	Pontuação (de 0 a 10)	PONTUAÇÃO MÁXIMA
01) Conhecimento do trabalho		10
02) Rendimento e Qualidade no Trabalho		10
03) Iniciativa		10
04) Cooperação		10
05) Assiduidade		10
06) Comprometimento e Responsabilidade		10
07) Compreensão dos Deveres		10
08) Ética Profissional		10
09) Relacionamento e Urbanidade		10
10) Atualização e Aperfeiçoamento Funcional		10

Item 1 - Conhecimento do Trabalho: refere-se a capacidade demonstrada pelo servidor para realizar as atribuições inerentes ao cargo, com pleno conhecimento dos métodos e técnicas de trabalho utilizados;

Item 2 - Rendimento e Qualidade no Trabalho: refere-se a capacidade intelectual e profissional, ao grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho, e a produção diária do trabalho;

Item 3 - Iniciativa: a capacidade de pensar e agir com senso comum na falta de normas e processos de trabalho previamente determinados, assim como a de apresentar sugestões ou ideias tendentes ao aperfeiçoamento do trabalho e a qualidade demonstrada pelo servidor em cooperar com a chefia e com os colegas na realização dos trabalhos afetos ao órgão em que tem exercício;

Item 4 - Cooperação: refere-se a disposição demonstrada pelo servidor em cooperar com a chefia e com os colegas, na realização dos trabalhos afetos ao órgão em que tem exercício, como também na participação de outras atividades designadas pela administração, por exemplo: Comissões de Sindicância, Processo Administrativo Disciplinar, Comissão de Avaliação Estágio Probatório, Comissão e Licitação de Compras, e outras que venham contribuir com a administração Municipal;

Item 5 - Assiduidade: refere-se a presença efetiva do servidor no cumprimento de suas atividades e da jornada de trabalho do cargo estabelecida em Lei Municipal;

Item 6 - Comprometimento e Responsabilidade: refere-se a responsabilidade do servidor em realizar suas tarefas em tempo hábil, permitido o fluxo normal e adequado do trabalho e do atendimento à comunidade;

Item 7 - Compreensão dos Deveres - refere-se a noção de conhecimento e cumprimento demonstrado pelo servidor no exercício de suas atribuições;

Item 8 - Ética profissional - refere-se a capacidade de discricção demonstrada pelo servidor no exercício de suas atividades;

Item 9 - Relacionamento e Urbanidade: é a forma como estabelece relações com os colegas e o público em geral;

Item 10 - Atualização e Aperfeiçoamento Funcional - refere-se ao esforço para melhor desempenho das atividades normais do cargo para realização de atribuições superiores.

4 - DO PROCESSAMENTO DAS PROMOÇÕES

O procedimento anual, visando à realização de promoções, envolverá, segundo cronograma a ser estabelecido pela Comissão Central, as seguintes fases:

1º - Apuração da Antiguidade:

- a) A Secretaria Municipal da Administração encaminhará à Comissão Central, todos os elementos necessários à elaboração das listas de classificação por antiguidade;
- b) Elaboradas as listas, a Comissão Central determinará sua publicação;
- c) Os interessados, no prazo de 10 (dez) dias, a partir da publicação, poderão interpor recurso visando à correção de erros ou inexatidões que possam alterar a ordem de classificação;
- d) A Comissão Central, no prazo de 10 (dez) dias, decidirá em última instância sobre o recurso, determinado a retificação da classificação em caso de provimento.

2º Apuração por Merecimento:

- a) A Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Comissão Central, fará distribuir os boletins de merecimento, com instalações sobre seu preenchimento e cronograma a ser obedecido;
- b) As Comissões de Avaliação aferirão as condições essenciais de merecimento, dando ciência ao servidor avaliado e colhendo o seu visto;
- c) Em caso de inconformidade, o servidor interessado poderá interpor recurso à Comissão Central, num prazo de 05 (cinco) dias úteis, após ter tomada ciência de sua avaliação;
- d) A Comissão Central terá um prazo de 20 (vinte) dias, após o recebimento do recurso, para julgamento dos mesmos;
- e) A Secretaria Municipal de Administração, de posse de todos os boletins de avaliação, preencherá as informações complementares sobre as ocorrências no item I deste regulamento e encaminhará para a Comissão Central.
- f) De posse dos boletins de avaliação, devidamente preenchidos, a Comissão Central, revisará todo o processo de avaliação, e elaborará a Lista de Classificação por Merecimento, e determinará a publicação das mesmas, concedendo o prazo de 10 (dez) dias para eventuais recursos.
- g) A Comissão Central terá um prazo de 15 (quinze) dias para julgamento dos recursos;
- h) Inconformado com a decisão da Comissão Central, o servidor poderá entrar com pedido de reconsideração junto ao Prefeito Município, no prazo de 05 (cinco) dias, tendo este o mesmo prazo para julgamento.

5 - COMPOSIÇÃO DAS LISTAS DE CLASSIFICAÇÃO

a) Por antiguidade:

O servidor inicia a contar tempo no dia em que ingressa na referência.

No ano em que for promovido, a data de ingresso na referência se dá conforme o Art. 31 do Plano de Carreira.

A antiguidade é apurada em dias a cada ano, sendo 366 dias nos anos bissextos.

Havendo a mesma pontuação serão usados os seguintes fatores de desempate na organização de listas de classificação em cada referência:

- 1 - Maior tempo de serviço público de outro Município, desde que não seja concomitante;
- 2 - Maior tempo de serviço público Estadual ou Federal, desde que não seja concomitante;
- 3 - Mais idade.

b) Por Merecimento:

Havendo empate de pontuação, serão usados os seguintes fatores que possibilitam a formação de listas de classificação por merecimento de cada referência:

- 1 - Maior tempo de exercício na referência em que se encontra;
- 2 - Maior tempo de serviço público municipal;
- 3 - Maior tempo de serviço público em outro Município, Estadual ou Federal, desde que não seja concomitante;
- 4) Mais idade.

6- ELABORAÇÃO DOS ATOS DE PROMOÇÃO E DECISÃO FINAL

a) Ultrapassadas as fases anteriores, ordenadas e definidas as listas de classificação por antiguidade e merecimento, a Comissão de Promoções determinará a elaboração dos atos de promoção, respeitada a ordem de classificação.

b) O Secretário Municipal de Administração encaminhará os atos de promoção à decisão final do Prefeito Municipal.

NOTA: Os casos omissos de interpretação e execução dos critérios de avaliação, da elaboração das listas, ou qualquer outra dúvida que se apresentar, no decorrer do processamento das promoções, cabe a Comissão Central a tomada de decisão.

COMISSÃO DE REGULAMENTAÇÃO DOS CRITÉRIOS OBJETIVOS DE AVALIAÇÃO POR MERECIMENTO CONFORME PORTARIA Nº 1821/98 E ALTERADA PELA PORTARIA Nº 901/99.

CLÓVIS ANTONIO CERVI
Secretário Municipal de Administração (Presidente)

ANA CLARA BECK PADILHA
Representante do Sindicato dos Servidores

EDILCE OLIVA CALABRIA DINIZ
Representante do Sindicato dos Servidores

JUSSARA ROSA MARTINS
Representante do Sindicato dos Servidores

VALESCA BARELLA DA SILVA

Representante do Executivo

ANILDA DAL FORNO NUNES
Representante do Executivo

ZILDA DA SILVA CARLAN
Representante do Executivo

Ijuí, 26 de julho de 1999.