

À

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ANDRADAS

Excelentíssima Senhora Prefeita Margot Navarro Graziani Pioli

Requerimento 005/2021

O SINDSEPM - Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Andradas, por seu Representante Legal que esta subscreve, vêm diante de Vossa Excelência, manifestar e requerer o que se segue:

Esta Entidade de Classe busca incessantemente a melhoria das condições de trabalho dos(as) servidores(as) do Município de Andradas, sempre atenta a todas as questões que possam repercutir positivamente no aspecto funcional dos(as) mesmos(as).

O art. 2º, IV, da LC 90/2006 – Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Andradas, consagra, como direito funcional assegurados aos servidores:

Art. 2.º São direitos funcionais assegurados aos servidores municipais:

(...)

*IV - **valorização e dignificação social e funcional do servidor público, por profissionalização e aperfeiçoamento;***

Mais especificamente, a LC 91/2006 – Plano de Cargos e Carreira dos Profissionais do Magistério Público do Município de Andradas, aduz, *in verbis*:

Art. 2.º O presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dispõe sobre os profissionais da Educação Pública do Município de Andradas, tendo por objetivos:

I - Incentivar a profissionalização dos profissionais da educação Municipal, mediante a criação de condições que amparem e valorizem a concentração de seus esforços no campo de sua escolha;

(...)

Art. 12. A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos a qualificação, a dedicação e a valorização dos profissionais da educação, assegurando aos seus integrantes, em observância aos seguintes princípios:

(...)

III - da valorização do desempenho e da qualificação;

Como sabido, uma das formas de valorizar o servidor público (ao lado da criação e manutenção de benefícios funcionais, de forma a estimular sua constante melhoria e desenvolvimento), se dá quando, periodicamente, é avaliado em seu desempenho, momento no qual são analisadas suas qualidades e deficiências, de modo a esclarecer-lhe quais pontos devem ser mantidos e quais devem ser trabalhados, a fim de que sejam melhorados, bem como, quando são enaltecidos os pontos positivos, buscando sempre o desenvolvimento do servidor, o que necessariamente repercutirá na prestação eficiente dos serviços públicos dispensados à população.

Tal premissa é expressa no inciso X do parágrafo único do art. 3º do Plano de Cargos e Carreira do Servidor Público do Município de Andradas – LC 95/2006, ao afirmar que a avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais de Andradas faz parte do processo de desenvolvimento destes:

Art. 3.º O sistema de carreira tem por objetivo prover a administração direta do Poder Executivo com uma estrutura de cargos e carreiras organizados com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa.

Parágrafo único. A qualidade e eficiência do serviço público devem ser geridas considerando-se os seguintes pressupostos e diretrizes:

(...)

X - avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais de Andradas, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos munícipes, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais;

Logo, a avaliação periódica de desempenho deve ser um momento de desenvolvimento do servidor, no qual são valorizados seus pontos positivos, não devendo ser utilizada com índole punitiva, conforme se depreende do o art. 49 da LC 95/2006 determina que a avaliação de desempenho se presta a motivar o servidor:

Art. 49. A avaliação de desempenho tem por objetivo:

I - motivar o titular de cargo de carreira efetivo ao aprimoramento no cumprimento de suas atribuições;

O Decreto 1.973/2018 – que dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores do município de Andradas, reconhece e enaltece esses elementos da avaliação de desempenho, logo em seu artigo inaugural, quando reconhece que se presta a valorizar o servidor:

Art. 1.º Ficam regulamentadas as avaliações de desempenho e Comissões instituídas para esta finalidade, no âmbito da Administração Municipal, com o propósito de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar

a qualidade e eficiência do serviço público, estabelecendo, ainda, critérios quanto a progressão horizontal, promoção funcional e estágio probatório.

É com fundamento nessas premissas – em especial, relativas à valorização do servidor, que esta Entidade de Classe apresenta o presente requerimento de alterações do Decreto 1.973/2018, referente a diversos pontos que a prática demonstrou que encontram-se em descompasso com a melhor técnica, chegando, até mesmo, a impedir o usufruto de direitos elencados no ordenamento.

Tais sugestões advém de estudos realizados pela equipe do SINDSEPMA¹, e tem por objetivo, tanto tornar a avaliação de desempenho mais condizente com a realidade do trabalho empreendido e dos profissionais – proporcionando-lhes, ainda, poder gozar de todas as prerrogativas existentes a afetas ao tema, quanto dar parâmetros mais fidedignos e aptos e auxiliar o trabalhos dos avaliadores.

I – DA EFETIVA PARTICIPAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO NO PREENCHIMENTO DO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

O art. 16 do Decreto 1.973/2018 traz a seguinte redação:

Art. 16. Caberá à chefia imediata proceder ao preenchimento e totalização dos formulários de avaliação de desempenho.

Com efeito, referido dispositivo salienta o dever de a chefia imediata proceder ao preenchimento dos formulários de avaliação de desempenho, sem a ressalva da efetiva participação do servidor nesse processo, o que encontra-

¹ Formada por membros da Diretoria e demais corpo técnico (de psicologia e jurídico).

se em descompasso com o conteúdo do §5º do art. 59 da LC 95/2006, que estabelece:

§ 5.º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação do seu desempenho.

Vê-se, pois, que o servidor resta encontra-se prejudicado em seu direito de efetivamente participar de todos os atos de sua avaliação, a medida que, na atual sistemática, quando é avaliado, os formulários já encontram-se preenchidos, sem que possa haver o efetivo feedback entre avaliador e avaliado, o que também encontra-se em descompasso com o regramento jurídico, em especial o parágrafo único do art. 54 da LC 95/2006:

Parágrafo único. A avaliação de desempenho pressupõe a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliador e fundamenta-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

Destarte, de modo a garantir que a avaliação de desempenho se dê conforme a legislação sobre o tema, requer-se a alteração do art. 16 do Decreto 1.973/2006, de modo a propiciar a efetiva participação do servidor no ato de preenchimento dos formulários de avaliação, tornando esse um momento em que poderá haver o necessário diálogo entre as partes, de modo a tornar o momento da avaliação algo que seja eficaz, de modo que conste com a seguinte redação:

Texto atual	Proposta de alteração
Art. 16. Caberá à chefia imediata proceder ao preenchimento e totalização dos formulários de avaliação de desempenho.	Art. 16. Caberá à chefia imediata, <u>na presença do servidor avaliado,</u> proceder ao preenchimento e

totalização dos formulários de avaliação de desempenho.

II – DA NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

O parágrafo único de referido art. 16 do Decreto, traz letra morta, na medida que fixa regra impossível de ser cumprida pelo servidor que queira a participação de membro da comissão pertinente quando de sua avaliação, que não faz ideia de quando será avaliado, uma vez que, de um lado e infelizmente, nem sempre são respeitados os calendários dos aniversários de posse², e de outro, não são comunicados pela chefia quando ocorrerá a avaliação, sendo surpreendidos com o chamamento imediato para sua participação:

Parágrafo único. O servidor pode solicitar que sua avaliação seja realizada na presença de membros da Comissão pertinente, à sua escolha, devendo manifestar sua intenção expressamente, no mês que anteceder a data da avaliação de desempenho, em requerimento endereçado à Coordenadoria de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público.

Ora, como é que o servidor cumprirá com o requisito necessário ao gozo da prerrogativa de se fazer acompanhar de membro da comissão, se sequer sabe quando será avaliado?

Ainda, como é que o setor mais humilde do serviço público cumprirá com referido requisito, sendo que sequer tem conhecimento do mesmo?

² Conforme determina o art. 2º do Decreto:

Art. 2º O servidor será avaliado anualmente, no mês de aniversário de sua posse, tanto para aferição de seu desempenho funcional, quanto para fins de estágio probatório.

A postura da Administração, de não informar quando ocorrerá a avaliação de desempenho, também não condiz com outro direito do servidor público, de obter a pontuação pertinente aos cursos de que tenha participado durante o período apurado, que, conforme art. 13 do Decreto, deverão ser apresentados no ato da avaliação:

Art. 13. O servidor apresentará os certificados no ato da avaliação para seu chefe imediato validar e pontuar no Relatório IV, que deverá verificar se a data está dentro do período aquisitivo da avaliação de desempenho e se é referente a área relacionada à sua função.

Se o servidor não sabe quando será avaliado, como saberá quando apresentar os certificados?

Lado outro, a postura da Administração dificulta o trabalho dos membros das comissões, que, por vezes, são avisados às pressas de que foram solicitados para acompanhamento, o que se dá, por parte do servidor, apenas no momento em que efetivamente será avaliado, ou seja, sem a antecedência devida, inclusive para que seja possível o cumprimento do comando inserto no parágrafo único do art. 16, qual seja, protocolar pedido expresso de acompanhamento.

Desse modo, requer-se, primeiramente, que as avaliações se deem nos exatos termos do art. 2º do Decreto, ou seja, no mês de aniversário de posse.

Ainda, requer-se que os servidores do Município de Andradas sejam formalmente cientificados da data e horário quando serão avaliados, bem como, que nesse documento já constem todas as informações pertinentes e elucidativas do direito dos servidores, como o de fazer-se acompanhar por membro da comissão pertinente, de que deverá apresentar os certificados, etc., conforme o seguinte modelo de termo:

TERMO DE CIENTIFICAÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Secretaria: _____

Chefia do servidor: _____

Servidor a ser avaliado: _____

Data, horário e local em que ocorrerá a avaliação de desempenho:
____/____/_____, às ____:____ horas, no(a) _____

Requer que a avaliação se dê na presença de membro da comissão pertinente: SIM () NÃO ()

O servidor tem ciência de que deverá estar presente no local e horário definidos, sob pena de ser avaliado a revelia, nos termos do art. 18 do Decreto 1.973/2018³.

O servidor tem ciência de que deverá apresentar os certificados de Programas de Capacitação (treinamento, palestra ou evento externo de que participar, desde tenha relação direta com suas atribuições e tenha sido realizado dentro do período avaliado) à chefia imediata, acaso os detenha, no ato da avaliação.

Data da notificação: ____/____/____

Chefia Imediata

Servidor a ser avaliado

³ Art. 18. Caso o servidor avaliado não queira tomar ciência do resultado de sua avaliação por motivos diversos, o avaliador designará 02 (duas) testemunhas que darão ciência ao referido documento, ficando o servidor, nesse momento, ciente de sua avaliação.

Requer-se, ainda, que as notificações ocorram no mês imediatamente anterior ao aniversário da posse do servidor a ser avaliado, possibilitando-lhe cumprir com o comando contido no parágrafo único do art. 16⁴.

Lado outro, faz-se necessária uma medida no sentido de determinar a consequência do não comparecimento proposital/intencionado por parte do servidor a ser avaliado, de modo a não prejudicar o regular andamento do processo de avaliação, ressalvando-lhe o direito de tomar as medidas pertinentes, acaso discorde da pontuação.

Assim, requer-se a alteração do art. 18 do Decreto 1973/2018, de modo que passe a conter o seguinte conteúdo:

Texto atual	Proposta de alteração
Art. 18. Caso o servidor avaliado não queira tomar ciência do resultado de sua avaliação por motivos diversos, o avaliador designará 02 (duas) testemunhas que darão ciência ao referido documento, ficando o servidor, nesse momento, ciente de sua avaliação.	Art. 18. Caso o servidor, regularmente notificado, não compareça para ser avaliado, ou, comparecendo, não queira tomar ciência do resultado de sua avaliação por motivos diversos, o avaliador designará 02 (duas) testemunhas que darão ciência ao referido documento, ficando o servidor, nesse momento, ciente de sua avaliação, sendo-lhe resguardado o direito de tomar as providências pertinentes no caso de discordância da nota obtida.

⁴ Parágrafo único. O servidor pode solicitar que sua avaliação seja realizada na presença de membros da Comissão pertinente, à sua escolha, devendo manifestar sua intenção expressamente, no mês que anteceder a data da avaliação de desempenho, em requerimento endereçado à Coordenadoria de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público.

III – DA ALTERAÇÃO DO CAPUT E PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 28 DO DECRETO 1973/2018

A atual redação do art. 28 do Decreto traz a seguinte redação:

Art. 28. Quando o servidor obtiver resultado fraco ou regular, sua avaliação será considerada desaprovada, e a Comissão competente realizará orientação ao servidor visando melhorias no seu desempenho, esclarecendo os motivos que o levaram à desaprovação, bem como as consequências negativas oriundas da má pontuação, principalmente em relação à estabilidade, progressão horizontal e promoção funcional e, quando for necessário, indicará programa de treinamento.

Parágrafo único. Se na avaliação seguinte não houver melhora no desempenho do servidor efetivo estável, no mínimo, elevando seu quociente de avaliação ao grau “Bom”, será instaurado processo administrativo disciplinar, com o objetivo da aplicação de medida disciplinar cabível.

Da leitura do dispositivo, vê-se que trata-se como discricionária a atuação da Administração nos casos que especifica - no que tange à indicação de medidas de treinamento, bem como, para que não seja instaurado processo administrativo a elevação da nota do servidor tem de se dar até o grau “Bom”.

No que tange à discricionariedade da Administração – relacionada ao contido no *caput* do artigo – em implementar medidas ao servidor com pontuação baixa, regredimos flagrantemente do que constava da legislação anterior, qual seja, o Decreto 1125/2010, que em seu art. 6º trazia o dever de implementação de medidas, em casos como os narrados:

Art. 6º Quando o desempenho do servidor for considerado fraco ou regular, a comissão determinará medidas sócio-educativas e de treinamento, visando seu aprimoramento.

desempenho tem o condão de ser um momento para sua evolução e desenvolvimento, conforme expresso no inciso X do parágrafo único do art. 3º do Plano de Cargos e Carreira do Servidor Público do Município de Andradas – LC 95/2006, já colacionado:

X - avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais de Andradas, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos municípios, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais;

Da mesma forma, a atual sistemática não valoriza efetivamente o servidor que tenha evoluído do grau “bom” para o grau “regular”, o que também ofende o art. 1º do Decreto:

Art. 1º Ficam regulamentadas as avaliações de desempenho e Comissões instituídas para esta finalidade, no âmbito da Administração Municipal, com o propósito de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público, estabelecendo, ainda, critérios quanto a progressão horizontal, promoção funcional e estágio probatório.

Destarte, requer-se a alteração do artigo 28 e seu parágrafo único do Decreto 1973/2018, de modo que passe a ter o seguinte conteúdo:

Texto atual	Proposta de alteração
Art. 28. Quando o servidor obtiver resultado fraco ou regular, sua avaliação será considerada desaprovada, e a Comissão	Art. 28. Quando o servidor obtiver resultado fraco ou regular, sua avaliação será considerada desaprovada, e a Comissão

Trata-se, pois, de funesto retrocesso empreendido pela Administração, no sentido de se furtar à sua obrigação de tratar a avaliação de desempenho como um momento de evolução do servidor, pautado na mentalidade de que esta, ao invés, serve para a punição do mesmo.

O mesmo retrocesso aconteceu em relação a necessidade de melhora da nota do servidor – contido no parágrafo único do artigo, conforme se depreende do conteúdo o revogado parágrafo único do art. 6º do Decreto anterior:

Parágrafo único. Se na avaliação seguinte, não houver melhora no desempenho do servidor, no mínimo, elevando seu quociente de avaliação ao grau regular, será instaurado processo administrativo disciplinar, com objetivo da aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

No atual cenário, a necessidade de galgar grau “Bom” – de 75 a 87 pontos – dificulta sobremaneira a evolução do servidor, que, acaso obtivesse grau “fraco” – até 62 pontos – teria de subir dois graus (regular e bom), para evitar o processo administrativo de exoneração.

Muito mais assente à realidade do servidor, seria exigir-lhe que melhorasse seu quociente para aquele imediatamente superior àquele primeiramente obtido, de modo que seria possível ao servidor que galgou o grau “fraco” – até 62 pontos –, evoluir para o grau “regular” – de 63 a 74 pontos – sem sofrer penalidade.

Exigir-lhe que, a título de exemplo, evolua do grau “fraco” – até 62 pontos – para “bom” – de 75 a 87 pontos – seria totalmente desproporcional, na medida que lhe tolhe o direito de evoluir gradativamente dentro do serviço público.

Dessa forma, a atual sistemática não corresponde à melhor técnica, no que tange à efetivação do direito garantido ao servidor de que a avaliação de

<p>competente realizará orientação ao servidor visando melhorias no seu desempenho, esclarecendo os motivos que o levaram à desaprovação, bem como as consequências negativas oriundas da má pontuação, principalmente em relação à estabilidade, progressão horizontal e promoção funcional e, quando for necessário, indicará programa de treinamento.</p>	<p>competente realizará orientação ao servidor visando melhorias no seu desempenho, esclarecendo os motivos que o levaram à desaprovação, bem como as consequências negativas oriundas da má pontuação, principalmente em relação à estabilidade, progressão horizontal e promoção funcional e indicará <u>medida sócio-educativa</u> <u>e/ou</u> programa de treinamento.</p>
<p>Parágrafo único. Se na avaliação seguinte não houver melhora no desempenho do servidor efetivo estável, no mínimo, elevando seu quociente de avaliação ao grau “Bom”, será instaurado processo administrativo disciplinar, com o objetivo da aplicação de medida disciplinar cabível.</p>	<p>Parágrafo único. Se na avaliação seguinte não houver melhora no desempenho do servidor efetivo estável, no mínimo, elevando seu quociente de avaliação ao grau <u>imediatamente superior ao anteriormente galgado,</u> será instaurado processo administrativo disciplinar, com o objetivo da aplicação de medida disciplinar cabível.</p>

IV – DA ALTERAÇÃO DO ART. 31 DO DECRETO 1973/2018

Outro ponto que merece destaque e correção, encontra-se no comando contido no art. 31 do Decreto, que trata da suspensão do estágio probatório do servidor que for parte em PAD:

Art. 31. O estágio probatório será suspenso, imediatamente, a partir da instauração de procedimento administrativo disciplinar até o seu encerramento, suspendendo a avaliação até que haja uma decisão final.

Com efeito, referida disposição traz um malefício enorme aos servidores que se encontram nessa situação, uma vez os mesmos não dispõem de qualquer controle sobre o trâmite processual do PAD, de modo que não podem se ver prejudicados pelo ônus temporal do mesmo.

Há notícia de PAD's que levam meses para serem ultimados, e nos quais ao final restam esclarecidos os fatos, e os servidores são absolvidos das acusações, de modo que a suspensão do estágio probatório lhe tolhe esse tempo de efetivo exercício, prejudicando, além da estabilidade, outros benefícios que também terão seus prazos prorrogados, quais sejam, progressão, promoção, licença-prêmio.

Se o servidor continua trabalhando regularmente durante a tramitação do PAD, é seu direito ser avaliado quanto à sua atuação nesse período, vindo, inclusive, a ser um desestímulo saber que esse período não será considerado para fins de avaliação de desempenho, bem como, que somente ao final do PAD – do qual não tem qualquer ingerência, seria avaliado.

Tal situação gera uma imensa insegurança para o servidor, que não pode ser prejudicado pela inércia da Administração em tramitar um PAD.

Destarte, requer-se a alteração do art. 31 do Decreto, no sentido de que detenha o seguinte conteúdo:

Texto atual	Proposta de alteração
<i>Art. 31. O estágio probatório será suspenso, imediatamente, a partir da</i>	<i>Art. 31. O estágio probatório não será suspenso com a instauração de</i>

<p>instauração de procedimento administrativo disciplinar até o seu encerramento, suspendendo a avaliação até que haja uma decisão final.</p>	<p>procedimento administrativo disciplinar, e eventuais penalidades serão aplicadas na avaliação de desempenho imediatamente posterior ao trânsito em julgado da decisão que a aplicou.</p>
---	--

V – DA REVOGAÇÃO DOS ARTS. 37, 38, 39 E 40 DO DECRETO 1973/2018

O art. 129 da LC 91/2006 e os arts. 33 e 41 da LC 95/2006 aduzem, respectivamente:

*Art. 129. Terá **INTERROMPIDO** o período aquisitivo para a progressão horizontal, iniciando-se contagem de novo tempo, o titular de cargo de carreira que no período aquisitivo:*

*Art. 33. Terá **INTERROMPIDO** o período aquisitivo para a progressão horizontal, iniciando-se contagem de novo período, o servidor que no período aquisitivo:*

(...)

*Art. 41. Terá **INTERROMPIDO** o período aquisitivo para a promoção funcional, iniciando-se contagem de novo período, o servidor que no período aquisitivo:*

Como se depreende, o legislador do Município de Andradas implementou o instituto da INTERRUPÇÃO do período aquisitivo para a conquista dos benefícios mencionados, ao lado das hipóteses de sua ocorrência.

Como sabido, certos fatos jurídicos, quando sujeitos ao transcurso do tempo, podem sofrer com a ocorrência de institutos que impedem sua continuidade ou o renovem completamente.

Tratam-se, pois, dos institutos da suspensão e da interrupção, calhando constar doutrina jurídica que, embora trate da prescrição, informa o conteúdo dos institutos, o fazendo nos seguintes termos:

“(...) a suspensão da prescrição fazem cessar, temporariamente, seu curso. Uma vez (...) superada a causa de suspensão, a prescrição retoma seu curso normal, computando o tempo anteriormente decorrido, se este existiu.”

(...)

Na interrupção da prescrição, a situação é diversa: verificada alguma das causas interruptivas, (...), perde-se por completo o tempo decorrido. O lapso prescricional iniciar-se-á novamente. O tempo precedentemente decorrido fica totalmente inutilizado.

(...)

A diferença essencial é que na suspensão o termo anteriormente decorrido é computado, enquanto na interrupção o termo precedente é perdido.” (VENOZA, Silvio de Salvo. *Código Civil Interpretado*, São Paulo: Ed. Atlas, 2010)

Vislumbra-se que o legislador empregou o instituto da interrupção ao tratar das progressões e promoções funcionais, tanto que se valeu dos termos “*iniciando-se contagem de novo tempo/periodo*”, uma vez que novo período aquisitivo é imediatamente iniciado quando da ocorrência de alguma causa interruptiva ou cessação de seus efeitos.

Todavia, o que se via na prática cotidiana, era a Administração não aplicando o instituto da interrupção, exigindo dos servidores que cumprissem novo período aquisitivo após a ocorrência do primeiro.

Essa postura, inclusive, restou chancelada pela Administração, com a inclusão dos arts. 37, 38, 39 e 40 do Decreto, que, ERRADAMENTE, chancelam uma postura até então adotada, EM FLAGRANTE ILEGALIDADE:

Art. 37. A cada interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício, com o recebimento da 3ª (terceira) avaliação de desempenho, a Coordenadoria de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público Municipal apurará se o servidor atingiu todos os requisitos para concessão da progressão horizontal, a partir do mês de admissão do ano que completar os requisitos, com supervisão da comissão pertinente.

Art. 38. O servidor que, no final de 03 (três) anos de efetivo exercício, tiver interrompido seu período para progressão horizontal, nos termos do art. 129 da Lei Complementar nº 91/2006 ou do art. 33 da Lei Complementar nº 95/2006, DEVERÁ, NOVAMENTE, CUMPRIR OUTRO PERÍODO AQUISITIVO DE MAIS 03 (TRÊS) ANOS PARA NOVA APURAÇÃO DE MERECIMENTO.

Art. 39. Após cada interstício de 09 (nove) anos de efetivo exercício, com o recebimento da 9ª (nona) avaliação de desempenho, a Coordenadoria de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público Municipal apurará se o servidor atingiu todos os requisitos para conceder a promoção funcional do servidor a partir do mês de admissão do ano que completar os requisitos, com supervisão da comissão pertinente.

Art. 40. O servidor que, ao final de 9 (nove) anos de efetivo exercício, tiver interrompido seu período para promoção funcional, conforme art. 41, da Lei Complementar nº 95/2006, DEVERÁ CUMPRIR MAIS UM PERÍODO AQUISITIVO DE 9 (NOVE) ANOS PARA NOVA APURAÇÃO DE MERECIMENTO.

Como salientado, o Decreto foi expressamente contra a legislação vigente sobre a matéria, inovando no ordenamento jurídico, criando regra até então inexistente.

Ou seja, ao invés de interromper o período, iniciando-se nova contagem na data imediatamente posterior à ocorrência do fato ou cessados seus efeitos, exigem que seja computado o dobro do período aquisitivo (06 e 18 anos, respectivamente), para nova aferição de merecimento, o que é absurdo.

Destarte, requer-se a revogação dos arts. 37, 38, 39 e 40 do Decreto 1973/2018, uma vez que em descompasso com a Lei que deveria, tão somente, regulamentar, ou, acaso entenda-se pela manutenção dos mesmos, que haja a devida alteração de seus conteúdos, de modo que cumpram com o dever de esclarecer detalhes da Lei regente da matéria, de modo que detenham os seguintes conteúdos:

Texto atual	Proposta de alteração
Art. 37. A cada interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício, com o recebimento da 3ª (terceira) avaliação de desempenho, a Coordenadoria de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público Municipal apurará se o servidor atingiu todos os requisitos para concessão da progressão horizontal, a partir do mês de admissão do ano que completar os requisitos, com supervisão da comissão pertinente.	Art. 37. Revogado
Art. 38. O servidor que, no final de 03 (três) anos de efetivo exercício, tiver interrompido seu período para progressão horizontal, nos termos do art. 129 da Lei Complementar nº 91/2006 ou do art. 33 da Lei	Art. 38. O servidor que tiver interrompido seu período para progressão horizontal, nos termos do art. 129 da Lei Complementar nº 91/2006 ou do art. 33 da Lei

<p>91/2006 ou do art. 33 da Lei Complementar nº 95/2006, deverá, novamente, cumprir outro período aquisitivo de mais 03 (três) anos para nova apuração de merecimento.</p>	<p>Complementar nº 95/2006, deverá, novamente, cumprir, <u>imediatamente após a ocorrência do fato interruptivo ou cessados seus efeitos</u>, outro período aquisitivo de mais 03 (três) anos para nova apuração de merecimento.</p>
<p>Art. 39. Após cada interstício de 09 (nove) anos de efetivo exercício, com o recebimento da 9ª (nona) avaliação de desempenho, a Coordenadoria de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público Municipal apurará se o servidor atingiu todos os requisitos para conceder a promoção funcional do servidor a partir do mês de admissão do ano que completar os requisitos, com supervisão da comissão pertinente.</p>	<p>Art. 39. <u>Revogado</u></p>
<p>Art. 40. O servidor que, ao final de 9 (nove) anos de efetivo exercício, tiver interrompido seu período para promoção funcional, conforme art. 41, da Lei Complementar nº 95/2006, deverá cumprir mais um período aquisitivo de 9 (nove) anos para nova apuração de merecimento.</p>	<p>Art. 40. O servidor que tiver interrompido seu período para promoção funcional, conforme art. 41, da Lei Complementar nº 95/2006, deverá cumprir, <u>imediatamente após a ocorrência do fato interruptivo ou cessados seus efeitos</u>, mais um período aquisitivo de 9 (nove) anos para nova apuração de merecimento.</p>

VI – DA ALTERAÇÃO DO ANEXO III DO DECRETO Nº 1.973/2018

Outro ponto que merece alteração é o Anexo III do Decreto, que trata do formulário para avaliação dos servidores do magistério municipal.

Conforme se depreende muitas das competências inseridas no formulário foram retiradas *ipsis litteris* da Base Nacional Comum Curricular – BNCC, porém, de termos que têm amplitude geral – referente à toda Educação Básica, e não específicos da atuação do profissional da educação.

Como exemplo, temos, no BNCC⁵, as Competências Gerais da Educação básica, que traz em seu item ‘1’:



COMPETÊNCIAS GERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

- 1.** Valorizar e utilizar os conhecimentos historicamente construídos sobre o mundo físico, social, cultural e digital para entender e explicar a realidade, continuar aprendendo e colaborar para a construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva.

Vê-se que referida competência, de índole geral – ou seja, da Educação Básica como um todo, foi utilizada em sua literalidade na Competência A – CONHECIMENTO, do formulário de avaliação de desempenho dos profissionais:

A – CONHECIMENTO. *Valoriza e utiliza de conhecimentos historicamente construídos sobre o mundo físico, social, cultural e digital para ensinar e explicar a realidade, continua aprendendo aprende e colabora para a construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva. Procura atualizar seus conhecimentos pedagógicos, participa de grupos de estudo e reuniões, cursos e eventos.*

⁵ Fonte: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/abase/#introducao>

Logo na competência seguinte, qual seja, B – PENSAMENTO CIENTÍFICO, CRÍTICO E CRIATIVO, também ocorre a cópia literal do item ‘2’ das Competências Gerais da Educação Básica, constante da BNCC, respectivamente:

B – PENSAMENTO CIENTÍFICO, CRÍTICO E CRIATIVO. Estimula o aluno a exercitar a curiosidade e recorre à abordagem própria das ciências, incluindo a investigação, a reflexão, a análise crítica, a imaginação e a criatividade, para investigar causas, elaborar e testar hipóteses, formular e resolver problemas e criar soluções (inclusive tecnológicas) com base nos conhecimentos das diferentes áreas.

2. Exercitar a curiosidade intelectual e recorrer à abordagem própria das ciências, incluindo a investigação, a reflexão, a análise crítica, a imaginação e a criatividade, para investigar causas, elaborar e testar hipóteses, formular e resolver problemas e criar soluções (inclusive tecnológicas) com base nos conhecimentos das diferentes áreas.

Outros exemplos podem ser colacionados, mas esse não é o escopo do presente pedido.

Busca-se com o presente adequar minimamente tais parâmetros de modo a tornar mais idônea a avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, que, no presente momento, estão sendo avaliados como se fossem-lhes exigidos objetivos impostos ao Poder Público e a todos os entes da Federação, o que chega caracteriza-se como verdadeira injustiça.

Conforme consta do documento anexo, apresentam-se as sugestões, bem como as respectiva legendas (o que encontra-se em vermelho e riscado seria a proposta de exclusão, e o que encontra-se em azul, seria a proposta de inclusão).

Requer-se, pois, a alteração do Anexo III do Decreto 1.973/2006, nos termos ora propostos.

-oOo-

Por conta do presente pedido, roga-se o arquivamento do processo administrativo nº 12621/2020, também de autoria do SINDSEPM, no qual o objeto também é o pedido de alteração do anexo III do Decreto 1973/2018.

Tal se dá uma vez que o presente pedido encontra-se devidamente atualizado, abarcando, pois, aquele, e advém de diálogo empreendido em reunião havida entre os representantes do SINDSEPM e o Sr. Wilian Tadeu Damião – Coordenador de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público Municipal e a Sra. Fabiana Ribeiro Barbosa - Gerente de Gestão de Pessoas e Tecnologia da Informação, tendo ficado acordado nesses termos.

VII – DA ALTERAÇÃO DO ANEXO I DO DECRETO 1973/2018

Ainda, com fundamento nessa premissa nas premissas explanadas, esta Entidade de Classe apresenta a presente sugestão de alteração do Anexo I do Decreto 1.973/2018, referente ao formulário de avaliação de desempenho dos servidores do quadro geral do Município.

Conforme consta do documento anexo, apresentam-se as sugestões, bem como as respectiva legendas (o que encontra-se em vermelho e riscado seria a proposta de exclusão, e o que encontra-se em azul, seria a proposta de inclusão).

Requer-se, pois, a alteração do Anexo I do Decreto 1.973/2006, nos termos ora propostos.

Por conta do presente pedido, roga-se o arquivamento do processo administrativo nº 12662/2020, também de autoria do SINDSEPMA, no qual o objeto também é o pedido de alteração do anexo I do Decreto 1973/2018.

Tal se dá uma vez que o presente pedido encontra-se devidamente atualizado, abarcando, pois, aquele, e advém de diálogo empreendido em reunião havida entre os representantes do SINDSEPMA e o Sr. Wilian Tadeu Damião – Coordenador de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público Municipal e a Sra. Fabiana Ribeiro Barbosa - Gerente de Gestão de Pessoas e Tecnologia da Informação, tendo ficado acordado nesses termos.

Termos em que,

Pede deferimento.

Andradas, 26 de fevereiro de 2021.

SINDSEPMA – Sindicato dos ~~Servidores~~ Públícos do Município de Andradas
JOSÉ MILTON DOS SANTOS

Presidente



Prefeitura Municipal de Andradas – Avaliação de Desempenho do Magistério – Anexo III

01

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

NOME:		MATRÍCULA:		ADMISSÃO:	
CARGO:		PERÍODO DA AVALIAÇÃO: (MÊS/ANO)			
OBSERVAÇÕES:					
02 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS, HABILIDADES TÉCNICAS, RELACIONAMENTO E OCORRÊNCIAS					
Conceitos:	5 = Sempre (91 a 100%)	4 = Quase Sempre (80 a 90%)	3 = Muitas vezes (50 a 79%)	2 = Raramente (10 a 49%)	1 = Nunca (0 a 9%)
I. COMPETÊNCIAS	NOTA				
A. CONHECIMENTO	<p>Valoriza-e utiliza de conhecimentos históricamente construídos científicos sobre o mundo físico, social, cultural e digital para ensinar e explicar a realidade, continua aprendendo aprende e colabora para a construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva. Procura atualizar seus conhecimentos pedagógicos, participa de grupos de estudo e reuniões, cursos e eventos.</p>				
B. PENSAMENTO CIENTÍFICO, CRÍTICO E CRIATIVO	<p>Estimula o aluno a exercitar a curiosidade e recorre à abordagem própria das ciências, incluindo a investigação, a reflexão, a análise crítica, a imaginação e a criatividade, para investigar causas, elaborar e testar hipóteses, formular e resolver problemas e criar soluções (inclusive tecnológicas) com base nos conhecimentos das diferentes áreas, de acordo com a infraestrutura de trabalho oportunizada pelo Município.</p>				
C. REPERTÓRIO CULTURAL	<p>Valoriza-e utiliza as diversas manifestações artísticas e culturais, das locais às mundiais, e também participa os alunos de práticas diversificadas da produção artístico-cultural, de acordo com a infraestrutura de trabalho oportunizada pelo Município.</p>				
D. COMUNICAÇÃO	<p>Utiliza diferentes linguagens em sala de aula – verbal (oral ou visual-motora, como Libras, e escrita), corporal, visual, sonora e digital –, bem como conhecimentos das linguagens artística, matemática e científica, para se expressar e partilhar informações, experiências, ideias e sentimentos em diferentes contextos e produzir sentidos que levem ao entendimento do aluno, de acordo com a infraestrutura de trabalho oportunizada pelo Município. Dialoga e transmite informações verbais e escritas a superiores, colegas de trabalho e cidadãos.</p>				
E. CULTURA DIGITAL	<p>Compreende Busca conhecer, utilizar e estimular o uso de tecnologias digitais de informação e comunicação de forma crítica, significativa, reflexiva e ética nas diversas práticas sociais da escola para ensinar o aluno a se comunicar, acessar e disseminar informações, produzir conhecimentos, resolver problemas e exercer protagonismo e autoria na vida pessoal e coletiva, de acordo com a infraestrutura de trabalho oportunizada pelo Município.</p>				
F. TRABALHO E PROJETO DE VIDA	<p>Valoriza Oportuniza a diversidade de saberes e vivências culturais e apropria-se de conhecimentos e experiências que lhe possibilitem entender e ensinar as relações próprias do mundo do trabalho e fazer escolhas alinhadas ao exercício da cidadania e ao seu projeto de vida, com liberdade, autonomia, consciência crítica e responsabilidade.</p>				
G. ARGUMENTAÇÃO	<p>Argumenta Estimula os alunos a argumentarem com base em fatos, dados e informações confiáveis, para formular, negociar e defender ideias, pontos de vista e decisões comuns que respeitem e promovam os direitos humanos, a consciência socioambiental e o consumo responsável em âmbito local, regional e global, com posicionamento ético em relação ao cuidado de si mesmo, dos outros e do planeta.</p>				
H. AUTOCONHECIMENTO E AUTOCUIDADO	<p>Cuida de sua saúde física e emocional, compreendendo-se na diversidade humana e reconhecendo buscando reconhecer suas emoções e as dos outros, com autocritica e capacidade para lidar com elas, trabalhando o autocuidado também com os outros.</p>				
I. EMPATIA E COOPERAÇÃO	<p>Exerce a empatia, o diálogo, a resolução de conflitos e a cooperação, promovendo o respeito aos direitos humanos, com acolhimento e valorização da diversidade de indivíduos e de grupos sociais, seus saberes, identidades, culturas e potencialidades, sem preconceitos de qualquer natureza.</p>				
J. AUTOMONIA	<p>Age-pessoal Procura agir, individual e coletivamente com autonomia, responsabilidade, flexibilidade, resiliência e determinação, tomando decisões com base em princípios éticos, democráticos, inclusivos, sustentáveis e solidários.</p>				
K. DISCIPLINA	<p>Cumpre regras e horários e respeita hierarquia.</p>				
L. URBANIDADE	<p>Busca o bom relacionamento com colegas e chefia. Atende a todos com atenção, presteza e cortesia. Expressa respeito entre as pessoas. Controla suas emoções e impulsos diante de situações de tensão.</p>				
M. ZELO	<p>É cuidadoso com os equipamentos de serviço, utilizando-os de forma adequada, sem danificá-los ou desperdiçá-los. Preza pela higiene e organização do seu ambiente de trabalho, respeitadas as atribuições do cargo.</p>				
N. LEIS E NORMAS	<p>Busca conhecer as leis, direitos, deveres e normas que norteiam seu cargo, bem como suas atribuições legais. Compromete-se na aprendizagem de todos os seus alunos, de forma individual e coletivamente. Facilita a aprendizagem utilizando materiais didáticos e processos pedagógicos que estimulam e desafiam os alunos. Obtém bons resultados de aprendizagem de seus alunos. Cria novas oportunidades de aprendizagem e avaliações para os alunos com desempenho insatisfatório para que todos possam aprender efetivamente o que foi ensinado, de acordo com a infraestrutura de trabalho oportunizada pelo Município.</p>				
O. EFICIÊNCIA					
P. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO	<p>Organiza e divide adequadamente seu tempo de trabalho, sempre cumprindo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades e, com aumento de demanda, prioriza o mais importante.</p>				
Q. RESPEITO E COMPROMISSO	<p>Demonstra preocupação com os problemas da instituição. Compreende a importância do seu trabalho para Administração, alunos, pais, seus colegas e para a sociedade.</p>				
R. PROFISSIONALISMO	<p>É capaz de separar os assuntos pessoais do trabalho. Não-espalha-beatos. Evita telefonemas redes sociais em horário de trabalho a fim pessoal. Sabe a importância do seu trabalho e sua postura profissional para a formação do aluno.</p>				
S. TRABALHO EM EQUIPE	<p>Colabora com os seus colegas, auxiliando na execução e no cumprimento das atividades da escola. Participa dos trabalhos em equipe e das ações da escola que envolvem a família, buscando integração, recreação e acolhimento.</p>				
T. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	<p>Cultiva confiança dos alunos e dos pais. Preza pelo clima agradável. Interage com empatia, transparência e tolerância nas relações de trabalho.</p>				

II. Falta não Justificada	Pontualidade	III. Advertência	Suspensão	IV. Cursos e Treinamentos	Faltas em eventos convocados
---------------------------	--------------	------------------	-----------	---------------------------	------------------------------

03 RESULTADO FINAL	04 AVALIADOR	05 AVALIADO
--------------------	--------------	-------------

Nome:

Cargo:

Assinatura:

Até 62 = FRACO; 63 a 74 = REGULAR;
75 a 87 = BOM; Acima de 87 = OTIMO.

Estou ciente do resultado da minha avaliação de desempenho.
Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

Discordando do resultado da avaliação, o servidor terá o prazo de 5 dias úteis para apresentar impugnação escrita, nos termos do art. 42, do Decreto n.º 1973/2018. Para efeitos de progressão, serão considerados os resultados obtidos de no mínimo 75%, nos termos da Lei Complementar n.º 91/2006.

LEGENDAS DAS SUGESTÕES PROPOSTAS, JÁ INSERIDAS NO TEXTO:

- a) Os textos em vermelho, riscados na descrição das competências, referem-se a sugestões de exclusão dos respectivos termos.
- b) Os textos em azul, inseridos na descrição das competências, referem-se a sugestões atinentes à aprimoração dos mesmos.



Prefeitura Municipal de Andradas – Avaliação de Desempenho – Anexo I

01 IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO						
NOME:		MATRÍCULA:	ADMISSÃO:			
CARGO:		PERÍODO DA AVALIAÇÃO: (MÊS/ANO)				
OBSERVAÇÕES:						
02 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS, HABILIDADES TÉCNICAS E RELACIONAMENTO						
Conceitos:	5 = Sempre (91 a 100%)	4 = Quase Sempre (80 a 90%)	3 = Muitas vezes (50 a 79%)	2 = Raramente (10 a 49%)	1 = Nunca (0 a 09%)	
I. COMPETÊNCIAS	Descrição				CONCEITO	
A. DISCIPLINA:	Cumpre regras, respeita hierarquia e obedece horários.					
B. RESPONSABILIDADE	Assume suas responsabilidades, sendo cuidadoso com aquilo que faz, valoriza suas atribuições, tem como meta fazer certo da primeira vez. Aceita facilmente encargos de maior responsabilidade.					
C. ZELO	É cuidadoso com os equipamentos de serviço, utilizando-os de forma adequada, sem danificá-los ou desperdiçá-los. Não precisa ser cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção. Preza pela higiene do seu ambiente de trabalho					
D. INICIATIVA:	É proativo, seguro e dinâmico. Age espontaneamente solucionando problemas do seu setor e apresentando ideias de soluções alternativas para a Administração.					
E. URBANIDADE:	Possui bom relacionamento com colegas e chefia. Atende a todos com atenção, presteza e cortesia. Expressa respeito entre as pessoas.					
F. ÉTICA	Age com lisura, respeitando as leis, os códigos específicos da profissão, e mantém uma conduta ilibada no exercício da função pública , não prejudicando a outrem por meio de seu exercício profissional, nem agindo apenas visando unicamente o benefício próprio .					
G. PRESTEZA:	Está pronto e disposto a executar imediatamente o trabalho que lhe foi confiado, de maneira rápida e com boa vontade, tem hábito de ajudar .					
H. TRABALHO EM EQUIPE	Colabora com os seus colegas, auxiliando na execução e no cumprimento das atividades do Setor, mostrando-se interessado em ajudar no cumprimento das atribuições.					
I. PROFISSIONALISMO	É capaz de separar os assuntos pessoais do trabalho. Não espalha boatos. Evita telenomes e redes sociais em horário de trabalho a fim pessoal.					
J. CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS:	Tem domínio de todas as suas atribuições e sabe utilizar as ferramentas necessárias para atingir as finalidades do cargo, quando devidamente treinado e, constantemente, atualizado .					
K. LEIS E NORMAS	Conhece todas as leis, direitos, deveres e normas que norteiam seu cargo, bem como suas atribuições legais, quando devidamente treinado e, constantemente, atualizado .					
L. PRODUTIVIDADE:	Planeja-se bem e executa a maior quantidade de tarefas dentro do menor período de tempo possível.					
M. EFICIÊNCIA	Planeja seu trabalho para executar suas atividades de forma eficiente e com qualidade, evitando o retrabalho e o desperdício.					
N. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO:	Administra o tempo priorizando o mais importante. Organiza e divide adequadamente seu tempo de trabalho, sempre cumprindo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades, mesmo com aumento de demanda.					
O. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:	Preza pelo clima organizacional agradável. Interage com empatia, transparência e tolerância nas relações de trabalho.					
P. ORGANIZAÇÃO	É organizado nas suas tarefas, materiais, documentos e outros que utiliza para realização de seu trabalho.					
Q. ATENÇÃO	Mantém-se atento na verificação, conferência, transcrição e outras atividades que requerem atenção.					
R. RESPEITO E COMPROMISSO	Demonstra compromisso com os problemas da instituição. Compreende a importância do seu trabalho para a Administração, seus colegas e para os cidadãos.					
S. QUALIDADE	Possui capacidade de prestar seus serviços com bom padrão de qualidade, mantendo ou melhorando os resultados.					
T. COMUNICAÇÃO	Dialoga e transmite informações verbais com clareza e objetividade, sabe também ouvir, sendo atencioso, compreensivo e cordial a superiores, colegas de trabalho e cidadãos.					
II. Pontualidade	Falta não Justificada	III. Advertência	Suspensão	IV. Cursos e Treinamentos	Falta em eventos convocados	Subtotal
03 RESULTADO FINAL		04 AVALIADOR		05 AVALIADO		
		Nome: Cargo: Assinatura:		Estou ciente do resultado de minha avaliação de desempenho. Assinatura: Data: _____ / _____ / _____		

Até 62 = FRACO; 63 a 74 = REGULAR;
75 a 87 = BOM; Acima de 87 = OTIMO.

O servidor poderá solicitar a presença de um membro da comissão pertinente ou da Coordenação de Desenvolvimento da Carreira do Servidor Público no momento de sua avaliação, nos termos do parágrafo único do art. 16 do Decreto nº 1972/2018.

Discordando do resultado da avaliação, o servidor terá o prazo de 5 dias úteis para apresentar impugnação escrita, nos termos do art. 42, do Decreto nº 1973/2018.

Para efeitos de progressão, serão considerados os resultados obtidos de no mínimo 75%, e para promoção 85%, nos termos do art. 31 da Lei Complementar nº 95/2006.

LEGENDA DAS SUJESTÕES ORA PROPOSTAS, JÁ INSERIDAS NO TEXTO:

- a) Os textos em azul, inseridos na descrição das competências, referem-se à sujestões atinentes à aprimoração dos mesmos.
- b) Os textos em vermelho e riscados na descrição das competências, referem-se à sujestões de exclusão.

JOSÉ MILTON DOS SANTOS

ANTÔNIO CARLOS GARANHANI

MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO QUADRO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO