

Art. 22. A avaliação dos servidores efetivos será realizada com base nos critérios definidos nos incisos I a V, de que trata o art. 7º, deste Decreto, sendo atribuídos pontos, em uma escala de 01 a 10, conforme disposto no Anexo I, parte integrante deste Decreto.

§ 1º - A avaliação especial de desempenho obedecerá à composição dos ciclos avaliativos, de que trata o art. 11, deste Decreto, e será, imprerivelmente, iniciada na data de início do efetivo exercício no cargo de provimento efetivo para o qual o servidor foi nomeado.

§ 2º - O avaliador marcará no formulário de avaliação a pontuação que mais se enquadra ao desempenho do servidor efetivo, levando em consideração cada ciclo avaliativo.

§ 3º - Não será admitido, sob nenhuma hipótese, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação. Caso ocorra, o avaliador deverá promover a devida correção, no campo correspondente a comentários do avaliador.

§ 4º - O desempenho funcional será conceituado de acordo com a pontuação obtida na avaliação.

Art. 23. Cada Boletim de Avaliação (Ciclo Avaliativo) terá a nota final de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

CRITÉRIO	PESO	NOTA MÁXIMA	NOTA FINAL
Assiduidade	1,0	10,0	10,0
Disciplina	2,0	10,0	20,0
Iniciativa	2,0	10,0	20,0
Produtividade	2,5	10,0	25,0
Responsabilidade	2,5	10,0	25,0
TOTAL			100,0

Art. 24. A nota mínima para cada ciclo avaliativo é de 60 (sessenta) pontos, correspondente a 60% (sessenta) por cento da nota final, de que trata o artigo anterior.

Art. 25. Caso o servidor obtenha nota inferior a 60% (sessenta por cento) em dois (02) ou mais critérios de cada ciclo avaliativo, cabe a chefia imediata identificar e registrar as necessidades de desenvolvimento, por meio de Plano de Ação de Melhoria, para as próximas etapas, especialmente no que se refere aos critérios nos quais o servidor não pontuou, minimamente.

Parágrafo único. Caso o servidor não se adeque ao disposto no caput deste artigo, com obtenção de nota inferior a 60% (sessenta por cento) em dois (02) ou mais critérios, em pelo menos mais dois (02) ciclos avaliativos, deverá o (a) secretário (a) da pasta, com respaldo em todas as provas produzidas pela chefia imediata, acionar a Assessoria Jurídica do Município para abertura de Processo Administrativo Disciplinar, por falta de eficiência no serviço público municipal.

Art. 26. O servidor que, durante o ciclo avaliativo de 06 (seis) meses, submeter-se à subordinação de duas ou mais chefias, terá sua pontuação realizada pela média dos pontos definidos por cada superior.

Parágrafo único. No caso de recusa do servidor avaliado em atestar ciência do resultado da avaliação, será esta suprida por 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

CAPÍTULO VII DOS PROCEDIMENTOS

Art. 27. A Divisão de Recursos Humanos, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data fixada no § 1º, art. 22, deste Decreto, dará ciência à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho da instauração do processo de avaliação especial de desempenho do servidor.

§ 1º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, instruindo o processo com as informações funcionais do servidor, remeterá os autos à chefia imediata para promover a avaliação do desempenho funcional do servidor, observados os prazos estabelecidos neste Decreto.

§ 2º A avaliação será realizada pela (s) chefia (s) imediata (s), no prazo de 10 (dez) dias úteis, após o recebimento dos formulários, de acordo com os critérios previstos no art. 7º, mediante preenchimento do Anexo I, parte integrante deste Decreto.

§ 3º Procedida a avaliação, o chefe imediato deverá dar vista ao servidor do resultado da avaliação, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, findo o qual deverá o processo ser remetido à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 28. Quando houver necessidade de averiguação da capacidade física ou mental para o exercício do cargo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará o processo, obrigatoriamente, para manifestação da unidade competente pela Inspeção Médica e Segurança do Trabalho, que deverá pronunciar-se no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados do recebimento do processo.

CAPÍTULO VIII DOS RECURSOS

Art. 29. Concluída a avaliação periódica de cada ciclo avaliativo, o servidor disporá de um prazo de 05 (cinco) dias úteis para interposição de recursos, contados da data em que tomou ciência do resultado da avaliação.

§ 1º O recurso em primeira instância será dirigido à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que, por sua vez, encaminhará à chefia imediata, para fins de reconsideração do resultado, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

I - Na hipótese de a chefia imediata acatar o pedido de reconsideração, será esse encaminhado à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 10 (dez) dias úteis, que terá um prazo de 05 (cinco) dias úteis, para comunicar ao servidor, por meio de instrumento formal, o deferimento do recurso;

II - Caso a chefia imediata não reconsidere o resultado, o servidor terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, da data da ciência, para interpor recurso, em segunda instância, ao Secretário da Pasta, que terá o prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, da data de seu recebimento, para apreciar, mediante parecer conclusivo, com o resultado de sua análise.

§ 2º - Nos casos em que a primeira instância já tenha sido exercida pelo secretário da pasta, seja por suspeição, impedimento ou ausência de chefia imediata, cabe ao Secretário de Administração e Finanças a competência para analisar o recurso interposto pelo servidor, em segunda instância.

§ 3º - Nos casos em que a primeira instância já tenha sido exercida pelo secretário de Administração e Finanças, seja por suspeição, impedimento ou ausência de chefia imediata, cabe ao Secretário de Planejamento e Gestão a competência para analisar o recurso interposto pelo servidor, em segunda instância.

§ 4º - O parecer conclusivo será encaminhado, no prazo estabelecido no item anterior, à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, que dará ciência ao servidor.

§ 5º - Da decisão de que trata o § 1º, inciso II, deste artigo, não caberá recurso.

§ 6º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá receber o recurso, em segunda instância, apreciado pelo Secretário da Pasta, a fim de encaminhá-lo para homologação do Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada.

Art. 30. O recurso deverá indicar o fator de desempenho componente do boletim de avaliação questionado ou eventual irregularidade identificada na apuração.

Art. 31. Na sexta avaliação periódica, deverá a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho apresentar resultado final acompanhado de relatório com a consolidação dos boletins de avaliação, através do somatório das pontuações.

Art. 32. Será confirmado no cargo, o servidor que cumprir o estágio probatório e atingir a pontuação mínima na avaliação especial de desempenho, prevista no art. 36, deste Decreto.

Art. 33. Concluídas as seis (06) avaliações de que trata o art. 11, deste Decreto, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá emitir parecer sobre a confirmação ou não do servidor no cargo.

§ 1º Quando o parecer da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho for pela confirmação do servidor no cargo, o processo será remetido ao Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada para homologação e declaração da estabilidade do servidor vinculado ao Poder Executivo Municipal.

§ 2º Quando o parecer da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho for pela inaptidão do servidor vinculado à Prefeitura Municipal de Fortim, será o pronunciamento submetido ao Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada, que homologará o ato de não confirmação no cargo e procederá ao ato de exoneração do referido servidor.