



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

SECRETARIA MUNICIPAL DE  
ADMINISTRAÇÃO  
PUBLICADO NO PLACAR  
Em 19/09/2019  
*Glaucilene dos Santos Alves*  
Glaucilene dos Santos Alves  
Chefe de Divisão V  
Decreto nº 0516/2019

**DECRETO Nº 1.343, DE 19 DE SETEMBRO DE 2019.**

“Dispõe sobre a aprovação e regulamentação da Avaliação Especial de Desempenho e Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores públicos municipal e dá outras providências”.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE GURUPI**, Estado do Tocantins, no uso de suas atribuições legais e constitucionais,

**CONSIDERANDO**, a disciplina inscrita no artigo 37 relativo aos Princípios Constitucionais, a norma local materializada na Lei 827/89, nos seus Artigos 20 e seguintes que disciplinam o Estágio Probatório, no âmbito do Município de Gurupi;

**CONSIDERANDO**, a existência de legislações próprias que regulam as carreiras do Magistério Público do Município de Gurupi, Lei 2244/2015, artigo 28 e seguintes, carreiras dos profissionais de Saúde, Lei 2267/2015, artigo 15 e seguintes, Quadro Geral do poder executivo, Lei 2266/2015, artigo 47 e seguintes e Procuradoria Geral do Município, Lei Complementar nº 30/2019, que no seu artigo 14, aponta a incidência das normas estatuídas na Lei 827/1989;

**CONSIDERANDO**, que as atividades de coleta e processamento de dados em matéria pessoal envolve a utilização de informações do Departamento de Recursos Humanos e apoio do Setor Tecnologia da Informação, razão pela qual se impõem atuação sinérgica das pastas da Secretaria Municipal da Administração e a Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação;

**CONSIDERANDO**, a disciplina do artigo 84, VI, “a”, artigo 41 da Constituição Federal, bem como o artigo 89, V da Lei Orgânica do Município de Gurupi;

**D E C R E T A:**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica regulamentada a Avaliação Especial de Desempenho do servidor público municipal em Estágio Probatório e a Avaliação de Desempenho Funcional do servidor público municipal estável, como instrumento de observação e avaliação da capacidade do servidor público de provimento efetivo, nos termos da legislação referida.

**Art. 2º** Para fins deste Decreto considera-se:

**I - Chefe Imediato:** o agente público ao qual se subordina o servidor público avaliado, em relação direta, sem intermediação;



**ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO**

**II** - Servidor Avaliador: o servidor escolhido em comum acordo entre o chefe imediato e o servidor avaliado, devendo seu posicionamento na estrutura organizacional ser igual ou superior ao do servidor avaliado;

**III** - Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho: Criada em cada uma das Unidades Avaliativas, sendo responsável pela análise dos recursos interpostos em cada uma das etapas de avaliação.

**Art. 3º** O Sistema de Avaliação de Desempenho objetiva promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoal com vistas a garantir a melhoria da qualidade dos serviços prestados à coletividade e, também:

**I** - estimular o trabalho coletivo e a ampliação da participação dos servidores no planejamento institucional;

**II** - fornecer indicadores capazes de subsidiar o planejamento estratégico, visando o desenvolvimento de pessoal e da Administração Pública;

**III** - propiciar condições favoráveis à melhoria da qualidade dos serviços através do aperfeiçoamento dos processos e das condições de trabalho, do planejamento e da motivação para o trabalho em equipe;

**IV** - identificar aptidões, potencial de trabalho e aspirações do servidor visando à valorização profissional e o atendimento de necessidades da Unidade de lotação;

**V** - identificar e avaliar aspectos positivos e causas de dificuldades no desempenho coletivo e individual, no ambiente de trabalho;

**VI** - subsidiar a elaboração de programa de capacitação, de dimensionamento e a política de saúde ocupacional e a necessidade de contratação de pessoal;

**VII** - aferir o desempenho do servidor técnico-administrativo para obtenção de progressão funcional;

**Seção I  
Do Sistema de Avaliação de Desempenho**

**Art. 4º** O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por duas unidades assim definidas:

**I** - Unidade de Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme dispõe o art. 41, § 4º da Constituição Federal;



**ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO**

**II** - Unidade de Avaliação de Desempenho Funcional, utilizada para fins de Progressão Funcional e comprovação da Eficiência do Desempenho, conforme dispõe a legislação municipal.

**CAPÍTULO II  
DAS DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Seção I  
Unidade de Avaliação Especial de Desempenho**

**Art. 5º** A Unidade de Avaliação Especial de Desempenho, será responsável pelo gerenciamento da avaliação para fins de aquisição da estabilidade no serviço público.

**Art. 6º** A Avaliação Especial de Desempenho utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, terá duração de 03 (três) anos em cumprimento ao estágio probatório, com o objetivo de apurar o preenchimento dos requisitos inseridos no Formulário Eletrônico, necessários à estabilidade no serviço público.

**Art. 7º** A avaliação Especial de Desempenho dos servidores em estágio probatório será realizada durante o mês de novembro, tendo como início o período da data do efetivo exercício.

**Art. 8º** Para efeitos de confirmação definitiva da aptidão e capacidade para o efetivo exercício do cargo, ao final do Estágio Probatório será considerado apto, desde que atinja a média das avaliações realizadas, conforme previsto na Legislação Municipal.

**§ 1º** Para os servidores que na data da publicação desse Decreto, ainda não tiverem sido avaliados, serão submetidos às avaliações nos termos ora estabelecidos.

**§ 2º** Após o cumprimento do Estágio Probatório, este obterá estabilidade no serviço público disposto no artigo 21 da Lei Municipal 827/89.

**Art. 9º** O servidor que na data de publicação deste Decreto já tiver cumprido o período de estágio probatório, será declarado estável no serviço público, ficando subordinado às regras estabelecidas para a Avaliação de Desempenho Funcional.

**Art. 10** Os servidores no período de estágio probatório em exercício nos órgãos ou entidades da Administração Pública, do Poder Executivo Municipal, ainda que estejam em exercício de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança, serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho, nos termos deste Decreto.

**Seção II  
Do Formulário da Avaliação Especial de Desempenho**

**Art. 11** A avaliação Especial de desempenho será realizada individualmente, mediante a utilização dos fatores consubstanciados nos níveis de desempenho, através de Formulário eletrônico, em que o chefe imediato-avaliador, o servidor avaliador e o servidor



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

avaliado, pontuam os fatores essenciais de competência, conforme relacionados na Lei Municipal nº 827/89:

- I – idoneidade Moral,
- II – disciplina,
- III – pontualidade,
- IV – assiduidade,
- V – eficiência

NOTA	DESEMPENHO
10 a 40	<b>INSATISFATÓRIO:</b> que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo e que não pode ser tolerado.
50-60	<b>REGULAR:</b> desempenho no qual o servidor atende em parte às necessidades do cargo, mas ainda assim, insuficiente.
70-80	<b>BOM:</b> desempenho adequado, firme, confiável e que atende às necessidades do cargo.
90-100	<b>EXCELENTE:</b> desempenho de alto nível, que supera as expectativas em relação às necessidades do cargo.

**Art. 12** Será considerado apto o servidor que atingir média igual ou superior a 70 (setenta) nos fatores referidos no artigo 11 e, inapto o servidor que atingir a média inferior a 70 (setenta) pontos na avaliação.

**Art. 13** As notas atribuídas a cada um dos critérios do Formulário Eletrônico de Avaliação de Desempenho deverão ser de 10 (dez) a 100 (cem), conforme Quadro do Artigo 11.

**Parágrafo Único.** O resultado final do período de avaliação consistirá na soma da pontuação atribuída a cada um dos requisitos.

**Art. 14** Cabe ao Departamento da Tecnologia de Informação certificar o servidor avaliado, através do e-mail cadastrado.

**CAPÍTULO III**  
**DAS DISPOSIÇÕES RELATIVAS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**FUNCIONAL**

**Seção I**

**Da Unidade de Avaliação de Desempenho Funcional**

**Art. 15** A Unidade da Avaliação de Desempenho Funcional será responsável pelo processo de aferição do desempenho do Servidor Público Estável, e tem por objetivo verificar o rendimento periódico desse, observado o que dispõe a legislação municipal.

**Art. 16** A Avaliação de Desempenho Funcional será um processo permanente e sistemático de aferição e será utilizada para fins de planejamento das ações voltadas para capacitação e qualificação, como critério para a Progressão Funcional.



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 17** A Avaliação de Desempenho dos servidores estáveis ocorrerá anualmente, no mês de novembro e, tem como objetivos:

**I** - ratificar o compromisso dos servidores com a execução de ações para o alcance das metas, que devem estar alinhadas aos princípios e diretrizes do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos;

**II** - subsidiar o desenvolvimento dos ocupantes dos cargos efetivos, constituindo requisitos para a progressão anual na carreira, nos termos dos respectivos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos, com base nas Leis Municipais: 827/89, 2266/15, 2267/15, 2244/15 e Lei Complementar 30/2019.

**III** - promover a qualificação e valorizar, o desempenho dos servidores públicos, melhorando os processos de trabalho;

**IV** - contribuir para o processo formativo dos servidores, por meio da análise crítica do fazer cotidiano.

**V** - o servidor efetivo de cargo em comissão, que apresentar resultado regular ou insatisfatório na Avaliação de Desempenho Funcional, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, mediante prévio processo administrativo, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

### Do Formulário da Avaliação de Desempenho Funcional

**Art. 18** A avaliação de desempenho funcional será realizada individualmente, mediante a utilização dos fatores consubstanciados nos níveis de desempenho, através de formulário eletrônico, em que o chefe imediato-avaliador, o servidor avaliador e o servidor avaliado, pontuam fatores essenciais de competência de cada unidade avaliativa, conforme parâmetros, a saber:

NOTA	DESEMPENHO
10 a 40	<b>INSATISFATÓRIO:</b> que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo e que não pode ser tolerado.
50-60	<b>REGULAR:</b> desempenho no qual o servidor atende em parte às necessidades do cargo, mas ainda assim, insuficiente.
70-80	<b>BOM:</b> desempenho adequado, firme, confiável e que atende às necessidades do cargo.
90-100	<b>EXCELENTE:</b> desempenho de alto nível, que supera as expectativas em relação às necessidades do cargo.

**Art. 19** Será considerado apto o servidor que atingir média, igual ou superior a 70 (setenta) dos fatores referidos no artigo 18 e, inapto o servidor que atingir a média inferior a 70 (setenta) pontos na avaliação.



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

**Art.20** As notas atribuídas a cada um dos critérios do Formulário Eletrônico de Avaliação de Desempenho, deverão ser de 10 (dez) a 100 (cem), conforme Quadro do Artigo 18 deste Decreto.

**Parágrafo Único.** O resultado final do período de avaliação consistirá na soma da pontuação atribuída a cada um dos requisitos.

**Art. 21** Cabe ao Departamento da Tecnologia de Informação, certificar o servidor avaliado, por meio de e-mail cadastrado.

**Seção II**  
**DAS DISPOSIÇÕES RELATIVAS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA**  
**CARREIRA DO MAGISTÉRIO.**

**Art. 22** A avaliação permanente de desempenho funcional, como instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo servidor na carreira do magistério, para fins de progressão horizontal, basear-se-á nos seguintes parâmetros:

**I** – conduta de comprometimento com o trabalho educativo, assiduidade e pontualidade;

**II** – domínio específico do cargo, habilidades próprias das atividades que exerce;

**III** – relacionamento interpessoal;

**IV** – esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;

**V** – coerência entre os planos e sua execução;

**VI** – compromisso com as normas que regem a educação;

**VII** – integração aos objetivos educacionais do Município.

**Parágrafo Único** - A avaliação de desempenho funcional será realizada individualmente, mediante a utilização dos fatores consubstanciados nos níveis de desempenho, através de formulário eletrônico, em que o chefe imediato-avaliador, o servidor avaliador e o servidor avaliado, pontuam fatores essenciais de competência de cada unidade avaliativa conforme pontuações instituídas nos artigos 18 a 21 desse Decreto.

**SEÇÃO III**  
**DAS DISPOSIÇÕES RELATIVAS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**FUNCIONAL DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE.**

**Art. 23** A avaliação de desempenho tem por finalidade avaliar sistematicamente e continuamente o servidor da carreira dos profissionais da saúde, sua conduta no exercício de suas atribuições, à vista de sua contribuição efetiva para a



**ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO**

realização dos princípios e objetivos institucionais, ainda para os fins de progressão e promoção, através de processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

**I** – das atividades do servidor;

**II** - das atividades coletivas de todos os servidores da área da saúde da Secretaria Municipal da Saúde;

**III** – das atividades das unidades da Secretaria Municipal da Saúde ou órgãos e departamentos afins.

§ 1º Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho funcional, será estruturado com objetividades, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos na carreira instituída na Legislação própria.

§ 2º A avaliação de desempenho funcional será realizada individualmente, mediante a utilização dos fatores consubstanciados nos níveis de desempenho, através de formulário eletrônico, em que o chefe imediato-avaliador, o servidor avaliador e o servidor avaliado, pontuam fatores essenciais de competência de cada unidade avaliativa conforme pontuações instituídas nos artigos 18 a 21 desse Decreto.

**Seção IV**

**DAS DISPOSIÇÕES RELATIVAS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA  
CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL**

**Art. 24** A avaliação de desempenho será realizada com base na valorização do servidor e no respeito profissional, levando-se em consideração o seu potencial, sua conduta e o desempenho no exercício das atribuições que lhe são conferidas nas normas regulamentares e disciplinares.

**Art. 25** A avaliação de desempenho funcional será operacionalizada por meio de formulário eletrônico próprio, contendo os requisitos especificados neste Decreto.

**Art. 26** O sistema de avaliação de desempenho e qualificação funcional dos servidores integrantes do Quadro Geral do Poder Executivo, tem as seguintes finalidades:

**I** - aprimorar métodos de gestão;

**II** - valorizar a atuação do servidor público comprometido com resultado do seu trabalho;

**III** - instruir os processos de evolução funcional;

**IV** - aferir o volume de qualidade do desempenho apresentado pelo servidor durante o período avaliado;

**V** - o seu comportamento ético funcional e profissional;

**VI** - o esforço demonstrado em capacitar-se;

**VII** - a integração aos objetivos institucionais e à comunidade de Gurupi.



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 27** A avaliação de desempenho dos servidores do Quadro Geral compreenderão os seguintes fatores:

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III - Capacidade de iniciativa;
- IV - Produtividade;
- V - Responsabilidade;
- VI - Participação em cursos e treinamentos.

**Parágrafo Único.** A avaliação de desempenho funcional será realizada individualmente, mediante a utilização dos fatores consubstanciados nos níveis de desempenho, através de formulário eletrônico, em que o chefe imediato-avaliador, o servidor avaliador e o servidor avaliado, pontuam fatores essenciais de competência de cada unidade avaliativa conforme parâmetros instituídos nos artigos 18 a 21 desse Decreto.

**Seção V**

**DAS DISPOSIÇÕES RELATIVAS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA  
CARREIRA DOS SERVIDORES DA PROCURADORIA GERAL**

**Art. 28** A avaliação especial de desempenho dos servidores da Procuradoria Geral do Município, no que concerne aos deveres funcionais e penalidades, seguem as disposições contidas na Lei Municipal nº 827/1989.

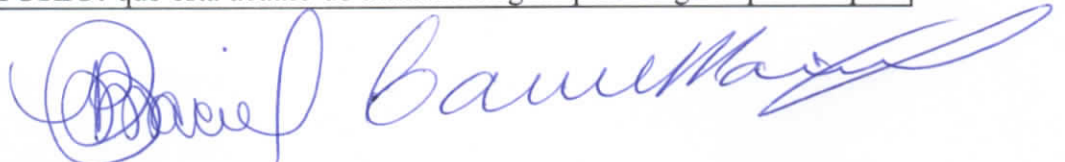
**Art. 29** O processo avaliativo tem por base a valorização do servidor, e o respeito profissional, levando-se em consideração o seu potencial, sua conduta e o desempenho no exercício das atribuições:

I – cumprir e fazer cumprir com independência e exatidão, as disposições legais e os atos de ofício, sempre priorizando os interesses públicos, manter conduta irrepreensível na vida pública e particular.

**Art. 30** A avaliação de desempenho dos servidores da Procuradoria Geral do Município, compreenderão os fatores disciplinados na Lei 827/1989, a saber:

- I – idoneidade Moral,
- II – disciplina,
- III – pontualidade,
- IV – assiduidade,
- V – eficiência

NOTA	DESEMPENHO
10 a 40	<b>INSATISFATÓRIO:</b> que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo e que não pode







ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

	ser tolerado.
50-60	<b>REGULAR:</b> desempenho no qual o servidor atende em parte às necessidades do cargo, mas ainda assim, insuficiente.
70-80	<b>BOM:</b> desempenho adequado, firme, confiável e que atende às necessidades do cargo.
90-100	<b>EXCELENTE:</b> desempenho de alto nível, que supera as expectativas em relação às necessidades do cargo.

**Art. 31** Será considerado apto o servidor que atingir média, igual ou superior a 70 (setenta) pontos dos fatores referidos no artigo 11 e, inapto o servidor que atingir a média inferior a 70 (setenta) pontos na avaliação.

§ 1º As notas atribuídas a cada um dos critérios do Formulário Eletrônico de Avaliação de Desempenho deverão ser de 10 (dez) a 100 (cem), conforme Quadro do Artigo 11.

§ 2º O resultado final do período de avaliação consistirá na soma da pontuação atribuída a cada um dos requisitos.

**Art. 32** O servidor que contar com mais 45 (quarenta e cinco) faltas, intercaladas e não justificadas, no período de janeiro a novembro, será reprovado no estágio probatório.

**Art. 33** Cabe ao Departamento da Tecnologia de Informação certificar o servidor avaliado, através do e-mail cadastrado.

**CAPÍTULO IV  
DAS DISPOSIÇÕES COMUNS**

**Seção I**

**Da Operacionalização das Avaliações de Desempenho**

**Art. 34** A operacionalização das etapas das Avaliações de Desempenho serão realizadas, compreendendo as seguintes fases:

**I** - formação das Comissões Permanentes de Avaliação de Desempenho;

**II** - aplicação da Avaliação de Desempenho no mês de novembro;

**III** - apuração dos resultados obtidos;

**IV** - notificação do servidor público municipal acerca do resultado obtido ao final do mês da aplicação;

**V** - abertura de prazo de 15 (quinze) dias corridos para interposição de recurso ao final de cada etapa, dirigido à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho da Unidade Avaliativa;



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

VI - abertura de prazo de 15 (quinze) dias corridos para interposição de Recurso Hierárquico, dirigido ao Titular da Secretaria a que está o servidor vinculado;

VII - apuração do resultado final das etapas das Avaliações;

VIII - notificação do servidor acerca do resultado final, mediante e-mail cadastrado no sistema.

IX - homologação do resultado das avaliações.

## DA SISTEMATIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

### Seção II

#### Da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho

**Art. 35** Os Gestores das Secretarias Municipais de Administração, Educação, Saúde e da Procuradoria Geral do município, instituição, individualmente, uma Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

**Art. 36** Os trabalhos das Comissões somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

**Art. 37** As Comissões serão compostas de 03 (três) a 09 (nove) servidores municipais que atendam aos seguintes requisitos:

I - sejam efetivos e estáveis;

II - não estejam respondendo a qualquer tipo de procedimento disciplinar;

III - não mantenham parentesco com o servidor avaliado sendo, cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau;

IV - ocupar cargo, cuja escolaridade exigida, seja igual ou superior àquela do cargo do servidor avaliado;

V - pertencer à mesma unidade de lotação do servidor ou à unidade que apresente integração direta com a lotação do servidor avaliado.

§ 1º Considera-se parentesco para efeitos do impedimento citado no inciso III, sendo, cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

§ 2º Caberá ao titular da pasta designar os suplentes dos membros da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, que serão substituídos nas ausências, impedimentos, suspensão ou substituições.

Seção II



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

**Das Etapas e do Ciclo da Avaliação de Desempenho Funcional e da Avaliação Especial de Desempenho**

**Art. 38** O processo de formalização da Avaliação de Desempenho Funcional será realizada no mês de novembro de cada ano, destinado aos servidores estáveis.

**Art. 39** O processo de formalização da Avaliação Especial de Desempenho destinado aos servidores efetivos em estágio probatório, ocorrerá no mês novembro.

**Art. 40** O servidor terá seu estágio probatório suspenso nos casos especificados nas Leis Municipais 827/89; 2266/15; 2267/15, 2244/15 e Lei Complementar nº 30/2019.

**Seção III**  
**Das Competências e das Atribuições**

**Art. 41** Competem à Secretaria de Administração e à Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação:

**I** - a gestão da operacionalização da Avaliação Especial de Desempenho e Avaliação de Desempenho Funcional;

**II** - disponibilizar, manter e atualizar os sistemas Eletrônicos de Avaliações;

**III** – promoverem debates, treinamentos, divulgação de material informativo e outras ações que assegurem o conhecimento das bases e do funcionamento da Avaliação Especial de Desempenho e Avaliação de Desempenho Funcional;

**IV** – realizarem estudos e projetos com vistas ao aperfeiçoamento dos procedimentos pertinentes à Avaliação de Desempenho;

**V** - normatizarem e atualizarem instrumentos pertinentes à operacionalização das Avaliações de Desempenho;

**VI** – competem privativamente às Secretarias de Administração e de Ciência, Tecnologia e Inovação, a publicação no Placar da Prefeitura e no Portal de Transparência do Município de Gurupi-TO, os seguintes atos:

**a)** declaração de estabilidade no serviço público;

**b)** de exoneração em caso de reprovação no Estágio Probatório;

**Art. 42.** Incumbe ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria da Administração:

**I** - a consolidação dos dados das avaliações e lançamento no Dossiê do Servidor;



**ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO**

**II** - fornecer e solicitar às Comissões Permanentes de Avaliação de Desempenho, informações pertinentes ao servidor público em avaliação;

**III** - disponibilizar ao servidor avaliado, mediante requerimento, acesso aos documentos relativos ao processo de avaliação;

**IV** - prestar informações pertinentes ao processo de Avaliação dos servidores públicos, às Comissões Permanentes de Avaliação de Desempenho, nos prazos requeridos;

**V** - apurar os resultados e emitir relatórios gerenciais das Avaliações, regulamentadas nesse Decreto.

**Da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho**

**Art. 43** Cumprem às Comissões Permanentes de Avaliações de Desempenho da Secretaria Municipal da Saúde, Secretaria Municipal de Educação, Quadro Geral e Procuradoria Geral do Município:

**I** - coordenar, orientar e esclarecer, aos chefes e servidores, propondo medidas que possibilitem a melhor integração destes;

**II** - assegurar ao servidor público o direito ao contraditório e a ampla defesa, por meio de recebimento, análise e julgamento de eventuais recursos;

**III** - fornecer e solicitar à Diretoria de Recursos Humanos, informações do servidor público em avaliação;

**IV** - elaborar o Parecer Conclusivo, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados do término de cada etapa das Avaliações e encaminhar à Diretoria de Recursos Humanos para arquivo no dossiê do servidor avaliado, sob pena de responsabilização administrativa em razão do descumprimento, no prazo sinalizado.

**Art. 44** São direitos e obrigações do servidor avaliado:

**I** - conhecer as normas, os critérios, conceitos e procedimentos a serem aplicados nas avaliações, objeto desse Decreto;

**II** - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;

**III** - ser cientificado por meio eletrônico do resultado da Avaliação de Desempenho;

**V** - prestar esclarecimentos necessários quando solicitado pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho;



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

**VI** - interpor recurso, de forma fundamentada, à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, em caso de discordância da média atingida.

**VII** – manter o e-mail e telefone atualizados, no Cadastro junto ao Departamento de Recursos Humanos.

**Seção III**  
**Dos Recursos**

**Art. 45** Faculta-se a interposição de recurso à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, no prazo, improrrogável de até 15 (quinze) dias corridos:

**I** - do resultado de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho;

**II** - do resultado final da Avaliação Especial de Desempenho;

**III** - do resultado da Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º O recurso deve ser direcionado à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho da Pasta vinculado ao servidor, fundamentado de forma clara, objetiva e precisa, exclusivamente, por meio do formulário eletrônico de avaliação, cabível uma única vez, em cada etapa de avaliação.

§ 2º Finalizada a Instância Administrativa, faculta-se ao servidor inconformado com a Decisão da Comissão Permanente, o manejo de único Recurso Hierárquico, direcionado ao Titular de sua Pasta, por meio do formulário eletrônico, fundamentado, claro, objetivo e preciso, no prazo de até 15 (quinze) dias corridos.

§ 3º Havendo alteração no resultado da avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

**Art. 46** A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho terá, a partir do recebimento do recurso, o prazo de 15 (quinze) dias corridos para analisar e julgar.

**Parágrafo Único:** Idêntico prazo de 15 (quinze) dias corridos, terá o titular da Pasta para decidir de forma fundamentada os eventuais recursos hierárquicos.

**DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS FINAIS**

**Art. 47** Incumbem as Secretarias Municipais da Administração e de Ciência, Tecnologia e Inovação, em conjunto ou isoladamente, operacionalizarem as ações que efetivem o fiel cumprimento desse Decreto, sobretudo no tocante aos prazos das avaliações.

**Art. 48** Na hipótese de acúmulo lícito de cargos, o servidor deverá ser submetido à Avaliação Especial de Desempenho em ambos os vínculos, levando-se em consideração as especificidades de cada cargo.



ESTADO DO TOCANTINS  
MUNICÍPIO DE GURUPI  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 49** Em caso do servidor público, numa mesma etapa da avaliação, ter exercido atividade em mais de um órgão ou entidade, a avaliação é realizada na Pasta em que estiver em exercício, na data prevista para a avaliação.

**Art. 50** O servidor que tenha ingressado no serviço público em data anterior à publicação deste Decreto, encontrando-se ainda em estágio probatório, submeter-se-á à Avaliação Especial de Desempenho.

§ 1º Quando não for possível o servidor ser submetido a todas as etapas da Avaliação Especial de Desempenho, seu resultado final corresponderá à média aritmética do total de avaliações realizadas.

§ 2º O servidor público que já houver completado 03 (três) anos de efetivo exercício, independentemente de avaliação, será declarado estável no serviço público.

**Art. 51** Na contagem dos prazos elencados neste Decreto exclui-se o dia do começo e inclui-se o do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte o prazo vencido em dia que não haja expediente normal.

**Art. 52** A documentação resultante de todo o processo de Avaliação de Desempenho é arquivada no dossiê do servidor e permitida a consulta, mediante requerimento ao Departamento de Recursos Humanos.

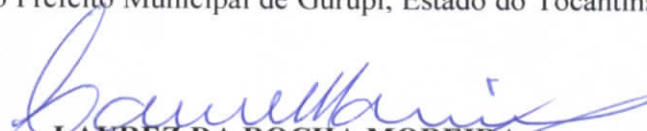
**Parágrafo único.** Uma via do Parecer Conclusivo da Avaliação Especial de Desempenho e da Avaliação de Desempenho Funcional será arquivada no dossiê funcional do servidor, na Diretoria de Recursos Humanos do Município.

**Art. 53** Com o objetivo de manter a lisura do processo avaliativo, regulamentado nesse Decreto, considera-se suspeito de atuar nas Comissões, em quaisquer etapas das avaliações, aquele servidor que for amigo íntimo ou inimigo capital do servidor avaliado.

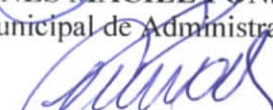
**Art. 54** Fica revogado o Decreto 411/2019 e seu anexo.

**Art. 55** Esse decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Gurupi, Estado do Tocantins, 19 dias do mês de setembro de 2019.

  
**LAUREZ DA ROCHA MOREIRA**  
Prefeito de Gurupi-TO

  
**BETANIA NUNES MACIEL FONSECA**  
Secretária Municipal de Administração

  
**DOMINGOS TAVARES DE SOUZA**  
Secretário Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação