



**PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS**

Projeto de Lei 2.987/2010

Estabelece critérios para a Avaliação de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório.

Exposição de Motivos

Senhores Vereadores e Vereadora,

Esta iniciativa de lei visa estabelecer critérios para a Avaliação de Desempenho de servidor concursado durante o estágio probatório.

Este Projeto de Lei foi elaborado pela equipe da Secretaria de Gestão e Recursos Humanos com a participação de servidores de outras Secretarias, também envolvidos no desempenho das atividades do funcionalismo público municipal.

O proposto neste projeto são as linhas gerais que nortearão o Decreto Municipal que disciplinará, com pormenores, a sistemática das avaliações.

Pensou-se na criação de uma Comissão Central de Avaliação que receberá das Comissões avaliadoras de cada Secretaria os dados e informações complementares para total imparcialidade e padronização das avaliações.

Em todas as comissões, o chefe imediato do funcionário avaliado deverá participar.

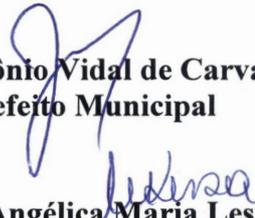
Sobre as decisões da Comissão Central é garantida ampla defesa do servidor avaliado.

Esperamos a análise dos Senhores Vereadores com a conseqüente aprovação da proposta ora apresentada.

Atenciosamente

Ponte Nova, 22 de setembro de 2010.

João Antônio Vidal de Carvalho
Prefeito Municipal


Angélica Maria Lessa

Secretária Municipal de Gestão e Recursos Humanos



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS

CÂMARA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
PROTOCOLO N.º 161110
Data: 24/09/10
Assunto: _____

ASSINATURA

Projeto de Lei 2.987/2010

Estabelece critérios para a avaliação de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório.

A Câmara Municipal de Ponte Nova aprova e eu, Prefeito, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O Estágio probatório previsto na Constituição Federal e na Emenda Constitucional 19/98 obedecerá ao disposto nesta Lei.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º - Estágio probatório é o período de 3 (três) anos, contados a partir da entrada em exercício do servidor nomeado em caráter efetivo, para desempenho de suas atribuições, durante o qual serão observados os seguintes aspectos acerca de sua vida funcional:

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III - Capacidade de iniciativa;
- IV - Produtividade;
- V - Responsabilidade.

Art. 3º - Durante o período de estágio probatório o servidor passará pelo processo de avaliação de desempenho, para fins de aquisição do direito à estabilidade, devendo ser realizadas, neste período, no mínimo 3 (três) avaliações, obedecendo o período mínimo de 6 (seis) meses entre cada avaliação.

Art. 4º - As Secretarias Municipais formarão comissões com a finalidade de avaliar o servidor em estágio Probatório, nomeadas através de Decreto.

§ 1º Serão formadas as seguintes Comissões:

- a) Comissão de Avaliação de Desempenho de cada Secretaria;
- b) Comissão Central de Avaliação.

Art. 5º - A Comissão de avaliação de desempenho de cada Secretaria será composta por 03 (três) servidores efetivos, de cargo de hierarquia igual ou superior a do servidor em estágio probatório a ser avaliado.

Parágrafo Único - Quando o número de servidores efetivos, de cargo de hierarquia igual ou superior ao do servidor avaliado, for inferior a 03 (três), poderá ser nomeado servidor efetivo de outra Secretaria para compor a Comissão.

Art. 6º - A Comissão central de avaliação será composta por 01 (um) representante de cada secretaria, cuja decisão será tomada pela maioria absoluta dos seus membros.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 7º - Não poderão compor comissão os Servidores:

- I – Quando cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, do servidor em estágio probatório a ser avaliado, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;
- II – Quando amigo íntimo ou inimigo do servidor avaliado;
- III – Quando for credor ou devedor do servidor avaliado, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou colateral até o terceiro grau;
- IV – Quando for interessado na avaliação do servidor em estágio probatório para obtenção de resultado em favor ou contrário ao mesmo, de forma parcial.

§1º São consideradas causas de suspeição as previstas pelos incisos II a IV e impedimento a do inciso I.

§ 2º O Servidor em estágio probatório deverá arguir o impedimento ou a suspeição em pedido escrito e devidamente instruído, encaminhando à Comissão Central de Avaliação assim que nomeada a Comissão de Avaliação de Desempenho e até o início dos trabalhos da mesma.

§3º Decorrido o prazo previsto no parágrafo anterior restará preclusa a possibilidade de arguir a suspeição, caso em que a avaliação seguirá seu trâmite.

§ 4º O impedimento deve ser declarado de ofício pelo Servidor nomeado, ante a sua ocorrência, devendo apresentar no prazo de 05 (cinco) dias documento que o comprova.

§5º A Comissão Central de Avaliação deverá ouvir o arguido no prazo de 05 (cinco) dias, facultando prova quando necessária e emitirá relatório opinando o mérito.

§ 6º O julgamento do impedimento ou suspeição arguido competirá à autoridade superior que tomará por base o relatório da Comissão Central e as provas obtidas, decidindo fundamentadamente acerca do mérito.

Art. 9º - As Comissões executarão suas atividades conforme as disposições desta Lei, em especial:

- I – Assegurando tratamento imparcial ao servidor avaliado;
- II – Conduzindo os trabalhos com lealdade e compromisso;

Art. 10 - O período máximo para cada avaliação do servidor pela Comissão é de 12 (doze) meses.

Parágrafo Único - O servidor em estágio probatório que tiver completado um ano de exercício funcional, sem ser submetido à avaliação de desempenho até a data de publicação desta Lei, será submetido imediatamente à avaliação, devendo este ser convocado pela Comissão de Avaliação de Desempenho da Secretaria em que estiver lotado.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 11 - Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – **Avaliação de Desempenho** - Processo de análise a que será submetido o servidor para averiguação de sua capacidade para o trabalho, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais, correlacionadas com as atribuições e requisitos necessários ao cargo público que ocupa.

II – **Desempenho** - A atuação do servidor em face do cargo ou função que ocupa nos quadros do funcionalismo público municipal, tendo em vista atender às responsabilidades, atividades, tarefas e desafios que lhe foram atribuídos, para produzir os resultados que dele se espera.

III – **Assiduidade** - Dever do servidor em comparecer com regularidade ao serviço, para desempenhar com qualidade os deveres e funções inerentes ao cargo que ocupa.

IV – **Disciplina** - Relação de subordinação existente entre o Servidor e a Administração Municipal, na questão de observância às normas estabelecidas pela legislação em vigor.

V – **Capacidade de Iniciativa** - Qualidade do servidor em propor e executar com eficiência um determinado trabalho, demonstrando ter conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.

VI – **Produtividade** - Capacidade que tem o servidor de oferecer bons resultados no desempenho de suas tarefas, cumprindo ou superando metas pré-estabelecidas.

VII – **Responsabilidade** - Obrigação do servidor em desempenhar as suas tarefas conforme as ordens recebidas, de forma a não acarretar danos à administração pública, bem como laborar com pontualidade, assim entendida como o dever do servidor de comparecer ao local de trabalho na hora exata, demonstrando prontidão para o cumprimento dos deveres ou compromissos.

CAPÍTULO III

DO PERÍODO E DOS PROCEDIMENTOS

Art. 12 - As normas e critérios para a apuração da avaliação de desempenho do servidor, durante o estágio probatório, estão definidos nesta Lei.

Art. 13 - Os direitos à ampla defesa e ao contraditório serão garantidos aos servidores avaliados.

Art. 14 - A avaliação final do servidor, obrigatoriamente, será feita pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho que, obedecendo as notas obtidas pelo servidor durante o estágio probatório, emitirá parecer favorável ou não à aquisição da estabilidade e remeterá o processo à autoridade competente para homologação.

Art. 15 - A confirmação ou não do servidor, no cargo do Serviço Público Municipal, dar-se-á, sempre, por meio de Decreto.

§1º O servidor será considerado apto ou inapto para exercer o cargo para o qual prestou concurso.

§2º Considerado inapto para exercício do cargo, o servidor será exonerado.

dados pela Comissão de Av. de Desemp. da respectiva Secretaria



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 16 - Caso as informações sejam contrárias à confirmação do servidor no cargo, ser-lhe-á concedido prazo de 10 (dez) dias úteis para que apresente defesa junto à Comissão Central de Avaliação de Desempenho.

Art. 17 - Se, após a análise da defesa, for aconselhada a exoneração do servidor, o processo será remetido à autoridade competente para a decisão final sobre a demissão.

Art. 18 - A Comissão Central de Avaliação de Desempenho efetuará os registros pertinentes no prontuário do servidor, devendo os dados ser repassados à Divisão de Recursos Humanos para constar na pasta profissional do servidor.

Art. 19 - Haverá suspensão da contagem de tempo para avaliação de estágio probatório no período em que o servidor estiver ocupando cargo de provimento em comissão, desde que as atribuições do cargo em comissão não guardarem similaridade com as do cargo efetivo para o qual prestou Concurso Público.

Parágrafo Único. A contagem do tempo para avaliação de estágio probatório será retomada assim que o servidor deixar de exercer as funções de cargo em comissão que não guardarem similaridade com as de cargo efetivo para o qual prestou Concurso Público.

Art. 20 - Não será avaliado o servidor que, durante o ano compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro, ficar afastado do exercício do cargo público municipal por período igual ou superior a 60 (sessenta) dias, mesmo quando estes ocorrerem de forma intercalada.

Parágrafo Único - No caso específico do caput, a contagem de tempo de serviço para avaliação de desempenho será interrompida, só se reiniciando no primeiro dia do ano subsequente ao retorno do servidor.

Art. 21 - O processo de avaliação de desempenho poderá ser antecipado se verificada, a qualquer tempo, a negligência habitual ou constante do servidor no cumprimento dos aspectos previstos nos incisos I a V, do art. 2º desta Lei.

CAPÍTULO IV

DA FORMA DE AVALIAÇÃO

Art. 22 - Será aplicada a avaliação de desempenho pela Comissão de Avaliação de Desempenho, com a participação da chefia imediata do servidor avaliado em todas as etapas do processo de avaliação.

Art. 23 - A Ficha de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, estabelecida no Anexo I desta Lei, deverá ser aplicada/preenchida pela Comissão de Avaliação de Desempenho, na presença do Chefe Imediato do servidor, devendo este assinar juntamente com a Comissão.

§ 1º Após a concordância do chefe Imediato, a ficha, devidamente assinada pelo servidor avaliado, deverá ser encaminhada à Comissão Central de Avaliação de Desempenho.

§ 2º Caso o servidor avaliado se recuse a assinar a avaliação, duas testemunhas assinarão o documento, atestando o fato.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 24 - O Anexo II, que estabelece a Tabela de Pontuação da Avaliação no Estágio Probatório, servirá de referência para aplicação/preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 25 - O Anexo III, modelo padrão de Boletim de Acompanhamento, servirá, às Comissões de Avaliação de Desempenho e à respectiva chefia imediata do servidor avaliado, para assinalar atos ou fatos relevantes que possam subsidiar o conceito a ser aplicado ao servidor no momento da avaliação, bem como os atos graves que impuserem medidas mais severas ou revelarem comportamento totalmente incompatível com a dignidade do cargo, passível de exoneração do servidor.

Art. 26 - A pontuação mínima que o servidor deverá obter na média geral das avaliações é de 60 (sessenta) pontos, sendo considerado inapto para exercer o cargo o servidor que não atingir a média estabelecida, considerando todas as avaliações, exceto quando ocorrer o fato descrito no § 1º deste artigo.

2
§ 1º A média geral das avaliações será dada pela soma da nota atribuída ao servidor, em cada uma das avaliações, dividida por 3 (três).

§ 2º Se, em qualquer avaliação de desempenho a que o servidor for submetido, lhe for atribuída nota total inferior a 40 (quarenta) pontos, (ou obtiver conceito D (zero) em algum requisito,) o servidor será declarado inapto para o exercício do cargo, sendo-lhe facultado o direito previsto no artigo 14 desta Lei.

13
§ 3º Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior e sendo julgada improcedente a defesa apresentada pelo servidor, aplicar-se-á o previsto pelo art. 15 desta Lei.

§ 4º - Para o preenchimento do Anexo I, cada um dos requisitos, previstos nos incisos I a V do artigo 2º, será valorado de forma decrescente e os pontos serão atribuídos obedecendo aos seguintes critérios: 20 (vinte) pontos para o indicador "A", 15 (quinze) pontos para o indicador "B", 10 (dez) pontos para o indicador "C" e 0 (zero) ponto para o indicador "D".

§ 5º Para efeito de declaração de estabilidade do servidor sob avaliação de desempenho, considerar-se-ão os seguintes parâmetros sobre a média das avaliações:

- Nota inferior a 60 (sessenta) pontos – **desempenho insuficiente;**
- 60 (sessenta) a 90 (noventa) pontos – **desempenho suficiente;**
- Acima de 90 (noventa) pontos – **desempenho excelente.**

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 - As Comissões de Avaliação de Desempenho encaminharão à Comissão Central de Avaliação de Desempenho os respectivos formulários devidamente preenchidos, com parecer único, seguido da identificação e assinatura de todos os seus membros, do Chefe Imediato e do servidor avaliado.

Art. 28 - A Comissão Central de Avaliação poderá sugerir novos Formulários de Acompanhamento, inclusive com novos critérios de pontuação, Instruções Normativas e todos os



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS

outros documentos necessários para aferir tecnicamente o desempenho do servidor, que serão submetidos à aprovação da Secretaria Municipal de Governo e da Secretaria Municipal de Gestão e Recursos Humanos.

Art. 29 - Decreto Municipal regulamentará esta Lei em 90 (noventa) dias.

Art. 30 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 31 - Revogam-se disposições contrárias.

Ponte Nova, 22 de setembro de 2010


João Antônio Vidal de Carvalho
Prefeito Municipal


Angélica Maria Lessa
Secretária Municipal de Gestão e Recursos Humanos

Comissão de Finanças. Legislação

Justiça.

Em 27/09/10


Presidente

Comissão de Serviços Públicos Municipais

Em 27/09/10


Presidente



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS

Projeto de Lei 2.987/2010

Estabelece critérios para a avaliação de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório.

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Servidor: _____

Cargo: _____ Data da Nomeação: __/__/____

Local de Trabalho: _____

Período da Avaliação: __/__/20__ à __/__/20__.

REQUISITOS/CONCEITOS INDICADORES DE DESEMPENHO

I – ASSIDUIDADE - Dever do servidor em comparecer com regularidade ao serviço, para desempenhar com qualidade os deveres e funções inerentes ao cargo que ocupa.

- A Comparece regularmente ao serviço, e é altamente comprometido com as suas responsabilidades.
- B Atende ao conceito de assiduidade de forma satisfatória.
- C Deixa a desejar quanto ao cumprimento de compromissos relativos ao serviço.
- D Falta constantemente, comprometendo o andamento do serviço.

II – DISCIPLINA - Relação de subordinação existente entre o servidor e a administração municipal, na questão de observância às normas estabelecidas pela Lei 1522/90.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS

- A Atende com plenitude ao conceito de disciplina no exercício da função pública.
- B Acata as ordens dos superiores hierárquicos, porém não cumpre todas as normas e regulamentos do órgão a que está vinculado.
- C Não acata as ordens dos superiores hierárquicos e cumpre razoavelmente as normas e regulamentos do órgão a que está vinculado..
- D Não acata as ordens dos superiores e não se submete às normas e regulamentos do órgão a que está vinculado.

III – CAPACIDADE DE INICIATIVA - Qualidade do servidor em propor e executar com eficiência um determinado trabalho, demonstrando ter conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.

- A Atende com plenitude ao conceito de capacidade de iniciativa.
- B Apresenta iniciativa sempre como resposta a estímulos das pessoas à sua realidade, no entanto reage demonstrando conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.
- C Demonstra ter razoável conhecimento de suas funções, mas não reage com prontidão ao estímulo do grupo ou equipe, nem mesmo de seus superiores.
- D Apresenta insuficiência de conhecimento relativo às funções que exerce e é refratário a qualquer medida estimuladora de sua capacidade de iniciativa, reagindo mal a críticas e sugestões.

IV – PRODUTIVIDADE - Capacidade que tem o Servidor de oferecer bons resultados no desempenho de suas tarefas, cumprindo ou superando metas pré-estabelecidas.

- A Demonstra comprometimento com o trabalho por ele exercido, oferecendo ótimos resultados e cumprindo ou superando as metas que lhe são estabelecidas.
- B Apresenta comprometimento com o trabalho e apresenta bons resultados.
- C Demonstra pouco comprometimento com o trabalho apresentando eficiência e resultado regulares.
- D Não apresenta comprometimento com a função que ocupa e os resultados são abaixo do esperado.

JF

Juliana

MS
12



PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS

V – RESPONSABILIDADE - Obrigação do Servidor em desempenhar as suas tarefas conforme as ordens recebidas, de forma a não acarretar danos à Administração Pública, bem como laborar com pontualidade, assim entendido o dever do Servidor de comparecer ao local de trabalho na hora exata, demonstrando prontidão para o cumprimento dos deveres ou compromissos.

- A É responsável no exercício de suas funções, prevenindo danos à Administração e ao particular, e ainda exerce habitualmente com pontualidade o cargo no qual está investido.
- B É responsável no exercício de suas funções, mas não se preocupa com a pontualidade de forma habitual.
- C É responsável quando no exercício de suas funções, porém sempre chega atrasado ao seu local de serviço.
- D Não demonstra responsabilidade no exercício de suas funções e despreza horários de chegada e saída do local de serviço, ainda quando advertido sobre essa situação.

Ponte Nova, _____ de _____ de _____.

Assinatura dos Membros da Comissão: _____

Assinatura do Chefe Imediato do Servidor: _____

Declaro estar ciente e de acordo com os dados contidos nesta Avaliação de Desempenho:

Assinatura do Servidor: _____

[Handwritten signatures in blue ink]



**PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS**

ANEXO II			
TABELA DE PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO			
INDICADORES			
A	B	C	D
20 PONTOS	15 PONTOS	10 PONTOS	0 PONTOS
REQUÊSITOS		NOTA	
I – ASSIDUIDADE			
II – DISCIPLINA			
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA			
IV – PRODUTIVIDADE			
V – RESPONSABILIDADE			
NOTA FINAL -----:			

Ponte Nova ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura dos Membros da Comissão: _____

Assinatura do Chefe Imediato do Servidor: _____

Declaro estar ciente e de acordo com os dados contidos nesta Avaliação de Desempenho:

Assinatura do Servidor: _____



**PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTE NOVA
ESTADO DE MINAS GERAIS**

ANEXO III

BOLETIM DE ACOMPANHAMENTO DO SERVIDOR

Registra atos ou fatos relevantes em relação ao desempenho do Servidor em estágio probatório que poderá subsidiar as chefias e a Comissão de Avaliação de Desempenho no conceito a ser aplicado ao servidor no momento da avaliação, bem como os atos graves que imponham medidas mais severas ou revelem comportamento totalmente incompatível com a dignidade do cargo ou passível de demissão do servidor.

NOME: _____

SECRETARIA: _____

CARGO: _____

DATA DA OCORRÊNCIA DO FATO: ____/____/____.

DESCRIÇÃO DA OCORRÊNCIA: _____

Ponte Nova, ____ de _____ de 20 ____.

Assinatura do Secretário Responsável

1

Assinatura do servidor

Testemunhas:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]