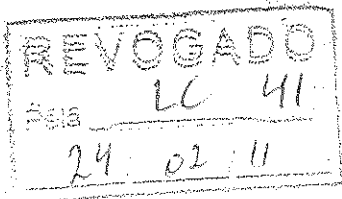


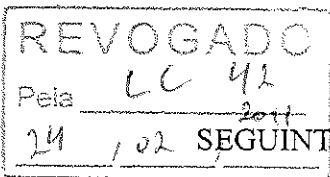


PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

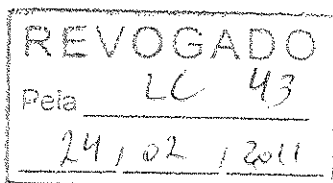
LEI Nº 4066, DE 12 DE MAIO DE 2008.



Dispõe sobre as avaliações de desempenho para aprovação no Estágio Probatório e da Comissão Avaliadora, dentre outras.



A CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:



CAPÍTULO I DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

Seção I Disposições Preliminares

Art. 1º Durante a vigência do estágio probatório o servidor municipal receberá 5 (cinco) avaliações, cujos fatores variarão conforme o período que estiver sendo cumprido, a saber:

I - A primeira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 3 (três) meses de efetivo exercício e avaliará:

- a) Interesse;
- b) Respeito às normas e regulamentos;
- c) Responsabilidade;
- d) Adaptação.

II - A segunda avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 12 (doze) meses de efetivo exercício e avaliará, além dos critérios previstos no inciso anterior:

- a) Cooperação e Solidariedade com os colegas;
- b) Respeito;
- c) Capacidade de aprendizado e de desenvolvimento.

III - A terceira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 18 (dezoito) meses de efetivo exercício e avaliará, além dos critérios previstos nos incisos anteriores:

- a) Produtividade;
- b) Economia;
- c) Flexibilidade;
- d) Iniciativa.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

IV - A quarta avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício e avaliará todos os critérios previstos nos incisos anteriores.

V - A quinta avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 30 (trinta) meses de efetivo exercício e avaliará todos os critérios previstos nos incisos anteriores, observado o disposto no art. 21.

Art. 2º Durante todo o período do estágio probatório e em todas as avaliações previstas no artigo anterior, o servidor estará sendo avaliado nos critérios de assiduidade, de disciplina e de pontualidade.

Art. 3º Somente o efetivo exercício das atribuições do cargo para o qual o servidor foi concursado poderá ser computado para o cumprimento do estágio probatório, havendo a suspensão de tal prazo caso ele venha a ocupar cargo diferente, bem como nos casos de cessão a outros órgãos.

Art. 4º A suspensão do prazo de estágio probatório importa no cômputo do período já cumprido pelo Servidor, voltando a ser computado pelo que lhe resta quando do retorno ao efetivo exercício do cargo para o qual foi concursado.

Seção II *Dos Critérios e Formas de Avaliação*

Art. 5º Os critérios de avaliação são assim definidos:

I - Assiduidade: refere-se ao comparecimento com regularidade e exatidão ao local de trabalho.

II - Disciplina: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia.

III - Pontualidade: refere-se ao respeito e cumprimento dos horários estabelecidos.

IV - Interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.

V - Observância das normas e regulamentos: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia.

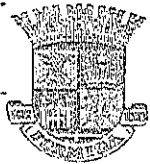
VI - Responsabilidade: refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.

VII - Adaptação: refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público.

VIII - Cooperação e solidariedade com os colegas: refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho.

IX - Respeito: refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e munícipes.

X - Capacidade de aprendizado e de desenvolvimento: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas que são cometidas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

XI - Produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.

XII - Economia: refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação.

XIII - Flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem da rotina, mas que lhe são próprias.

XIV - Iniciativa: refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

Parágrafo único: Referente ao inciso VI deste artigo, que trata da responsabilidade, na avaliação de desempenho do profissional do ensino, que exerce atividades de docência, devem também ser observados, para a respectiva graduação, os critérios abaixo elencados:

a) Cumprimento do Planejamento (dentro da Linha Educacional da Secretaria): considera o andamento das atividades em sala de aula com vista ao cumprimento do planejamento preestabelecido.

b) Entrega de relatórios à Secretaria da Escola (podem ser entendidos como resultados de avaliações ou qualquer outro documento que deva ser entregue regularmente);

c) Relacionamento com alunos: considera o relacionamento pessoal entre docente e aluno;

d) Uso dos recursos didático-pedagógicos disponíveis: considera a utilização dos recursos instrucionais disponíveis;

e) Elaboração de plano de trabalho: avalia o plano de trabalho elaborado pelo docente.

Art. 6º O padrão adotado para graduação de pontuação dos critérios previstos nos incisos I a XIV do art. 5º, segue sistemática de distribuição de até 5 (cinco) pontos por critério avaliado, correspondendo à seguinte classificação:

I - 5 pontos distribuídos: conceito ótimo, referindo-se à superação das expectativas do cargo;

II - 4 pontos distribuídos: conceito bom, referindo-se à correspondência às expectativas do cargo;

III - 3 pontos distribuídos: conceito regular, referindo-se ao alcance dos resultados, mas indispensável ao desenvolvimento;

IV - 2 pontos distribuídos: conceito insuficiente, referindo-se à não apresentação de desempenho satisfatório no período avaliado, mas com possibilidade de desenvolvimento;

V - 1 ponto distribuído: conceito péssimo, referindo-se à apresentação de desempenho insatisfatório e com impossibilidade de desenvolvimento.

Art. 7º Para a obtenção de pontuação final por critério avaliado, devem ser observados os pesos descritos no Anexo Único, desta lei, efetuando-se a multiplicação dos mesmos e dos pontos distribuídos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

Art. 8º Para a obtenção da pontuação geral em cada uma das avaliações de que trata o art. 1º, será feito o somatório dos critérios avaliados, observado o limite de 100 (cem) pontos.

Art. 9º Fica estabelecido que a primeira avaliação de desempenho, baseada nos métodos e padrões fixados por esta lei, terá efeito apenas informativo, com o intuito de adaptar os servidores à sistemática de trabalho junto ao Município.

Seção III Da Comissão Avaliadora

Art. 10. A Comissão de Avaliação de Desempenho é nomeada através de Portaria do Chefe do Poder Executivo, somente podendo eximir-se dessa obrigação por motivo plenamente justificável, assim considerado pela Administração, devendo ser composta de:

I - 3 (três) servidores efetivos, para atuarem como titulares;

II - 3 (três) servidores efetivos para atuarem como suplentes.

§ 1º A investidura dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho não excederá a 1 (um) ano, podendo haver recondução da totalidade de seus membros para a mesma comissão no período subsequente.

§ 2º Os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho, titulares ou dos suplentes que vierem a ser titulares, receberão, a título de gratificação, o valor de R\$ 190,00 (cento e noventa reais) mensais, reajustada anualmente pelo índice de recomposição salarial dos Agentes Públicos.

§ 3º A concessão e percepção da gratificação, descrita no parágrafo anterior, é de natureza transitória, não se incorporando aos vencimentos dos beneficiários, para quaisquer efeitos, sendo o pagamento realizado apenas no período de nomeação de que trata este artigo.

Art. 11. A Comissão tem, como Secretário, servidor designado pelo seu Presidente, devendo a indicação recair em um dos seus membros.

Art. 12. Não pode atuar na comissão cônjuge ou parente do avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o 2º. (segundo) grau, devendo ser convocado o membro suplente para atuar no processo.

Art. 13. Os membros da Comissão, quando da investidura e no respectivo período de atuação, adquirem condição hierárquica superior à do avaliado.

Art. 14. A Comissão de Avaliação de Desempenho tem como atribuições:

I - Orientar e coordenar as chefias imediatas ou responsáveis pela avaliação de desempenho;

II - Homologar avaliação de desempenho de servidor;

III - Tomar ciência de todas as avaliações de desempenho;

IV - Proceder diligências para apuração de quaisquer dúvidas referentes às avaliações de desempenho;

V - Atuar na revisão da apuração dos requisitos e das avaliações do estágio probatório;



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

VI - Appreciar o desempenho de servidor em estágio probatório;

VII - Elaborar parecer conclusivo sobre a habilitação ou inabilitação de servidor no estágio probatório.

Seção IV Do Processo de Avaliação

Art. 15. A apuração dos critérios especificados no art. 3º e a avaliação do estágio são feitas pela chefia imediata do servidor, sob orientação e coordenação da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 16. Após totalizar a pontuação geral em cada uma das avaliações de que trata o art. 1º, deve haver a homologação da respectiva pelo Secretário, Diretor ou autoridade equivalente onde esteja lotado o servidor cujo desempenho foi avaliado.

Art. 17. Caso o servidor esteja vinculado diretamente ao Secretário, Diretor ou autoridade equivalente ou ele seja a chefia imediata a proceder a avaliação, cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho a homologação da mesma.

Art. 18. Cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho tomar ciência de todas as avaliações de desempenho de servidores em estágio probatório e procurar o esclarecimento de quaisquer dúvidas, através de diligências que julgar cabíveis.

Art. 19. Após homologação, o servidor é cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, sendo que a apuração dos requisitos e das avaliações do estágio ficam sujeitas a revisão pela Comissão de Avaliação de Desempenho, de ofício ou provocada por pedido de reconsideração ou recurso do interessado.

Seção V Do Julgamento do Estágio Probatório

Art. 20. Ficam por esta lei regulamentados os fatores, métodos, conceitos e cálculos para a verificação dos critérios e avaliações de desempenho, destinadas a apurar a eficiência e a adequação do servidor municipal em estágio probatório.

Parágrafo único: A efetividade da apuração dos critérios e da avaliação do estágio probatório está condicionada ao conhecimento prévio, pelos servidores, dos fatores e ciência do resultado de cada avaliação.

Art. 21. Contra servidor que obtiver em 2 (duas) avaliações de desempenho conceito de insuficiente, entendido este como a obtenção de pontuação geral inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite fixado no art. 6º, é aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à exoneração.

Art. 22. Em qualquer avaliação, com exceção da 1ª (primeira), o servidor que não obtiver pelo menos 40% da pontuação geral do limite fixado no art. 6º, é considerado reprovado, independentemente de outras avaliações, e deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à exoneração.

Art. 23. Procedida a 5ª (quinta) avaliação de desempenho, nos moldes do art. 1º, o desempenho de servidor em estágio probatório é apreciado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que elaborará parecer conclusivo pela sua habilitação ou inabilitação, antes do período de 3 (três) anos, com tempo hábil para formalização e oportunidade de recursos cabíveis.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

Parágrafo único: O servidor interessado deve tomar ciência da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho, sendo-lhe concedido prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, a contar da comunicação, para apresentação de recurso contra a decisão desfavorável.

Art. 24. O recurso contra a decisão que considerar o servidor inabilitado no estágio probatório deve ser dirigido ao Chefe do Poder Executivo, que poderá solicitar a reconsideração da decisão pela Comissão de Avaliação de Desempenho, ou homologá-la, no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, a contar da data de protocolo do recurso.

Art. 25. A confirmação no cargo é automática, caso o servidor seja aprovado nas avaliações de desempenho, observado o disposto nos arts. 19, 20 e 21, dispensado o ato solene circunstanciado em Portaria.

Art. 26. O servidor não aprovado no estágio probatório é exonerado, mediante portaria respectiva.

Parágrafo único: Se o servidor não confirmado no estágio probatório era estável em outro cargo ou função - no caso de estabilidade pelo art. 19 da ADCT, será reconduzido ao mesmo.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento vigente, observado o disposto na Lei Complementar nº. 101 de 4 de maio de 2000.

Art. 28. O Poder Executivo regulamentará, no que for necessário, as disposições desta lei.

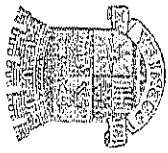
Art. 29. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 30. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente os artigos da Lei nº 2.966, de 28 de abril de 1988, que conflitam com a presente lei.

Gabinete do Prefeito em Formiga, 12 de maio de 2008.


ALUÍSIO VELOSO DA CUNHA
Prefeito Municipal

JOSÉ JAMIR CHAVES
Secretário de Governo



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

ANEXO ÚNICO À LEI Nº 4066, DE 12 DE MAIO DE 2008.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA ESTÁGIO PROBATÓRIO

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	1ª Avaliação 03 meses		2ª Avaliação 12 meses		3ª Avaliação 18 meses		4ª Avaliação 24 meses		5ª Avaliação 30 meses	
	Pontos	Peso	Pontos	Peso	Pontos	Peso	Pontos	Peso	Pontos	Peso
TOTAL DE PONTOS/PESO										
ASSIDUIDADE		x 3		x 3		x 2		x 2		x 2
DISCIPLINA		x 3		x 3		x 2		x 2		x 2
PONTUALIDADE		x 3		x 3		x 2		x 2		x 2
INTERESSE		x 3		x 3		x 2		x 2		x 2
OBSERVÂNCIA DAS NORMAS E REGULAMENTOS		x 2		x 1		x 2		x 2		x 2
RESPONSABILIDADE		x 3		x 3		x 2		x 2		x 2
ADAPTAÇÃO		x 3		x 1		x 1		x 1		x 1
COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE				x 1		x 1		x 1		x 1
RESPEITO				x 1		x 1		x 1		x 1
CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DE DESENVOLVIMENTO				x 1		x 1		x 1		x 1
PRODUCTIVIDADE				x 1		x 1		x 1		x 1
ECONOMIA										
FLEXIBILIDADE										
INICIATIVA										
(*) TOTAL DE PONTOS										

(*) Soma dos Pontos multiplicado pelo peso respectivo em cada um dos critérios de avaliação.

1ª
AVALIAÇÃO

/ /

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (Ciente)

Ratificação/Secretário

Data

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.
Fone: (37) 3322-1550 Fax:3322-2091 E-mail: gabinetefga@nefor.com.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

2ª AVALIAÇÃO

Assinatura Avaliador	Assinatura Avaliado (Ciente)	Ratificação/Secretário	Data
			/ /

3ª AVALIAÇÃO

Assinatura Avaliador	Assinatura Avaliado (Ciente)	Ratificação/Secretário	Data
			/ /

4ª AVALIAÇÃO

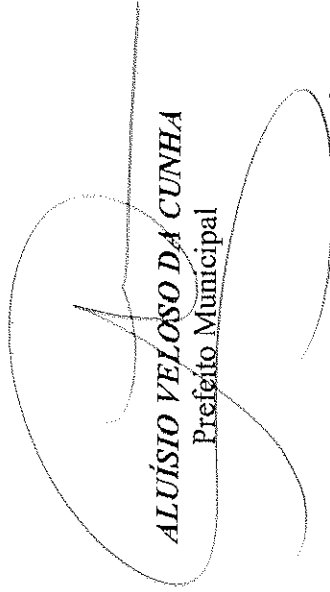
Assinatura Avaliador	Assinatura Avaliado (Ciente)	Ratificação/Secretário	Data
			/ /


5ª AVALIAÇÃO

Assinatura Avaliador	Assinatura Avaliado (Ciente)	Ratificação/Secretário	Data
			/ /

5 pontos distribuídos: conceito ótimo, referindo-se a superação das expectativas do cargo / 4 pontos distribuídos: conceito bom, referindo-se a correspondência às expectativas do cargo / 3 pontos distribuídos: conceito regular, referindo-se ao alcance dos resultados, mas indispensável o desenvolvimento / 2 pontos distribuídos: conceito insuficiente, referindo-se a não apresentação de desempenho satisfatório no período avaliado, mas com possibilidade de desenvolvimento / 1 ponto distribuído: conceito péssimo, referindo-se a apresentação de desempenho insatisfatório e com impossibilidade de desenvolvimento.

Gabinete do Prefeito em Formiga, 12 de maio de 2008.


ALUÍSIO VELOSO DA CUNHA
Prefeito Municipal


JOSÉ JAMIR CHAVES
Secretário de Governo