***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.

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 acometidas.

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.

**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 eximirem-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 subseqüente.

**§ 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, consangüíneo 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;

VI - Apreciar 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% (cinqüenta 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.

**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 conflitarem 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