



LEI N.º 915 /2003.

**Estabelece diretrizes e critérios de avaliação do desempenho individual e do estágio probatório dos servidores do Executivo Municipal de Igaratinga, Minas Gerais, e contém outras providências.**

A Câmara Municipal de Igaratinga, Minas Gerais, aprovou, e eu, Prefeito Municipal em nome do Povo sanciono a seguinte lei:

Art. 1º. Ficam fixados os critérios de avaliação de desempenho profissional, individual e do estágio probatório dos servidores integrantes do quadro de carreiras do Executivo Municipal de Igaratinga, Minas Gerais, que será regida por esta Lei, observados os seguintes fatores e em obediência ao disposto pelo § 4º do art. 41 da Constituição da República:

- I.- assiduidade;
- II.- disciplina;
- III.- capacidade de iniciativa;
- IV.- produtividade;
- V.- responsabilidade

Art. 2º.- Para efeito de aplicação do disposto nesta Lei, ficam definidos os seguintes termos:

I.- unidade de avaliação: o órgão ao qual se vinculam os servidores referidos no art. 1º desta Lei, um subconjunto de unidades desse órgão que executem atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido em ato do titular do Executivo Municipal, a partir de critérios de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade; e

II.- ciclo de avaliação: período considerado para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional.

Parágrafo único.- A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 3º.- As avaliações de desempenho individual serão realizadas semestralmente, com períodos de outubro a março e de abril a setembro, sempre segundo as normas desta lei e realizadas por Comissão Específica nomeada para este fim.

Parágrafo único.- O primeiro ciclo de avaliação terá início na data de publicação desta Lei e excepcionalmente encerrar-se-á em 10 de novembro de 2003.

Art. 4º.- Para os efeitos do instituto regulado por esta Lei, os resultados da avaliação de desempenho individual serão expressos em escala que observe os seguintes parâmetros:

- I – preenchimento do questionário anexo desta Lei;
- II – avaliação da chefia imediata do servidor;
- III – avaliação final do servidor pela Comissão de Avaliação de Desempenho, concluindo pela aptidão ou inaptidão do servidor.

Art. 5º.- O servidor que tenha sido objeto de movimentação, licença ou afastamento legal, terá o processo de avaliação suspenso até que seja processada a sua primeira avaliação na nova unidade ou após sua reintegração ao serviço público.

Parágrafo único.- Na hipótese de haver igualdade de permanência em mais de uma Unidade, será considerada na última avaliação.

Art. 6º.- Os servidores a que se refere o art. 1º desta Lei, ocupantes de cargos comissionados, terão sua avaliação de desempenho realizada nas seguintes condições:

- I.- ocupantes de cargos comissionados com funções assemelhadas às funções de seu cargo efetivo serão avaliados nesta função, sem qualquer prejuízo;





II.- ocupantes de cargos comissionados com funções díspares das funções de seu cargo efetivo serão avaliados segundo critérios lógicos firmados nesta lei, avaliando sua aptidão e desenvoltura para o exercício de cargo público.

§ 1º.- No caso do servidor exonerado de cargo em comissão, ou equivalentes, no decorrer do ciclo de avaliação, será considerado o previsto nos itens I e II deste artigo, no que se refere ao resto do período em curso, devendo porém, ser avaliado durante o período restante no cargo efetivo para o qual fora nomeado.

§ 2º.- O resultado da avaliação de que trata o parágrafo anterior, será considerado somente se tiver sido aferido por, no mínimo 50% de um período completo de avaliação, caso contrário, deverá ser observado o contido nos itens I e II do presente artigo.

§ 3º.- Os servidores cedidos serão avaliados pelos Órgãos onde têm exercício, que deverão encaminhar as avaliações no final dos ciclos de avaliação estabelecidos nos órgãos de Exercício.

Art. 7º.- A avaliação individual será aferida pela chefia imediata, com ciência do servidor e se dará mediante a aplicação do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo I).

§ 1º.- Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Lei, o ocupante de cargo em comissão ou Função Gratificada responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

§ 2º.- Em caso de exoneração da chefia imediata, e não - nomeação de nova chefia por período superior a cinquenta por cento do período de avaliação, o dirigente imediatamente superior, ou o substituto, procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados.

Art. 8º.- O responsável pela avaliação terá o prazo de dez dias, contados do recebimento, para encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho os formulários devidamente preenchidos, observado o cumprimento dos desta lei.

Art. 9º.- Após o recebimento dos Formulários de Avaliação de Desempenho Individual e do Relatório de Consolidação das Avaliações Individuais, a Comissão de Avaliação de Desempenho no prazo de 30 (trinta) dias deverá processar os resultados e publicá-los.

Art. 10.- Fica instituído no âmbito do Executivo Municipal a Comissão de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de julgar o processo de avaliação de desempenho e os recursos interpostos pelo servidor quanto a sua avaliação individual.

§ 1º.- A comissão será constituída por Executivo Municipal, e se constituirá de dois servidores, ocupantes de cargos efetivos do Município, do Secretário Municipal de Educação e Cultura, do Secretário Municipal de Saúde e do Procurador do Município, que a presidirá.

§ 2º.- A Comissão terá entre o décimo e o vigésimo dia útil do mês subsequente ao término do ciclo de avaliação para deliberar sobre todos os processos e recursos interpostos pelos servidores.

Art. 11.- Caso o servidor não concorde com a sua Avaliação de Desempenho Individual, terá o prazo de 15 dias após o conhecimento desta para impetrar recurso.

Parágrafo único.- Os recursos serão encaminhados a Comissão de Avaliação de Desempenho, em formulário a ser padronizado pelo Anexo III desta Lei.

Art. 12.- Caberá, ainda, a Comissão de Avaliação de Desempenho Individual, no âmbito do Município, acompanhar o processo de avaliação de desempenho e propor as alterações consideradas necessárias para sua melhor operacionalização em relação aos critérios e procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual, observado o disposto na legislação que rege a matéria.

Art. 13.- Ao servidor ativo em exercício nas unidades administrativas integrantes da estrutura organizacional do Município que obtiver pontuação inferior a cinquenta pontos em duas avaliações individuais consecutivas serão assegurados processos de capacitação, sob a orientação do Setor de Recursos Humanos.

Art. 14.- Os Servidores Públicos Municipais regularmente investidos em cargos de provimento efetivo, com mais de três anos de efetivo exercício em funções similares às do cargo para o qual fora investido em face de sua aprovação e classificação



em concurso público, ficam dispensados da avaliação de desempenho e do estágio probatório de que trata esta lei, sendo efetivados no cargo mediante a obtenção de resultado "suficiente ou apto" no primeiro ciclo de avaliação de desempenho de que trata o parágrafo único do artigo 2º desta lei.

Art. 15.- A Obtenção, pelo servidor, de resultado insuficiente em dois ciclos subsequentes ou avaliação final insuficiente no último ciclo de avaliação de desempenho implicará na decretação da perda do cargo público, nos termos do disposto pelo art. 41 § 1º inciso III da CR/88.

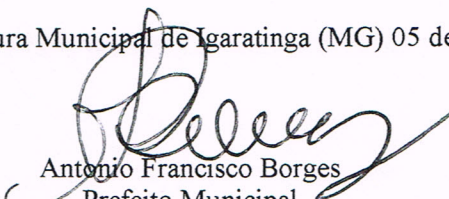
Art. 16.- O processo de avaliação de desempenho e os trabalhos da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho obedecerão às normas e procedimentos específicos desta lei, observando, subsidiariamente, às normas do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais no que não divergir da letra desta lei.

Art. 17.- Aos servidores ocupantes de cargos em comissão fica garantido o direito de percepção da remuneração do cargo em comissão, mesmo que retorne ao cargo de origem, desde que o exerça ininterruptamente pelo período de dois mil quinhentos e cinquenta e cinco dias.

Art. 18.- Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 19.- Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Igaratinga (MG) 05 de novembro de 2003.

  
Antonio Francisco Borges  
Prefeito Municipal





ANEXO I

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - ADI**  
Identificação do Servidor Avaliado

Nome:	
Cargo:	Matrícula:
Unidade de Avaliação:	Unidade de Exercício:
e-mail:	Período de Avaliação // a //

Realize a avaliação utilizando os indicadores de desempenho que melhor se aplicam ao servidor avaliado.

Fatores de Avaliação	Indicadores de Desempenho					
	Insuficiente	Regular	Bom	Ótimo	Peso	Pontuação
	0 - 49	50 - 69	70 - 89	90 - 100		
Qualidade do trabalho Exatidão, esmero e organização com que o trabalho é realizado.						
Trabalho em equipe Capacidade do servidor em manter bom relacionamento, uma postura participativa e de colaboração com os membros da equipe.						
Atendimento ao público Habilidade do servidor em interagir com os públicos internos e externos, atendendo às suas necessidades e expectativas.						
Conhecimento do trabalho e auto-desenvolvimento Capacidade de executar corretamente as atividades pelas quais é responsável, demonstrando percepção do impacto do seu trabalho sobre as demais atividades e sobre a imagem da instituição. Ainda de manter-se atualizado, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidade oferecida pela instituição buscando ampliar os conhecimentos em sua área de atuação.						
Capacidade inovadora Capacidade de apresentar novas alternativas para o desenvolvimento eficaz do trabalho.						
Dedicação e compromisso para com a Instituição. Aplicar-se com responsabilidade, contínua e assiduamente nas atividades desenvolvidas por seu setor, além de possuir visão global da instituição cooperando para o cumprimento de sua missão						



Prefeitura do Município de Igaratinga  
Estado de Minas Gerais

5

institucional e a conseqüente realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados, buscando sempre a utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.							
Cumprimento de prazos Execução das tarefas dentro dos prazos estabelecidos.							
Escore Individual Original						Total	

Avaliador: \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Assinatura/carimbo Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

? ( ) Concordo com a avaliação

? ( ) Não concordo com a avaliação

Avaliado: \_\_\_\_\_ Data: / /

Assinatura

