



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

## LEI Nº 540/2009

“Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho do servidor público municipal em período de estágio probatório e dá outras providências.”

O Prefeito Municipal de Guiricema, Estado de Minas Gerais, no uso da atribuição que lhe confere o disposto no § 4º do art. 41 da Constituição Federal,

### DECRETA:

Art.1º Esta Lei regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho do servidor público municipal em período de estágio probatório.

Art. 2º A Avaliação Especial de Desempenho tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Municipal;

II - aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;

III - identificar necessidades de capacitação do servidor;

IV - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;

V - aprimorar o desempenho do servidor e dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Municipal;

VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias; e

VII - promover a adequação funcional do servidor.

Art. 3º O resultado obtido na Avaliação Especial de Desempenho será utilizado:



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

I - a fim de conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do §4º, do art. 41 da Constituição da República;

II - para o fim de exoneração do servidor público considerado inapto ou infreqüente;

Art.4º A Avaliação Especial de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes critérios:

I - qualidade do trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

II - produtividade no trabalho - volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;

III - iniciativa - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV - presteza - disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

V - assiduidade - comparecimento regular e permanência no local de trabalho;

VI - pontualidade - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

VII - administração do tempo e tempestividade – capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

VIII - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço - cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

IX - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e à consecução de resultados eficientes; e



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

X - capacidade de trabalho em equipe - capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

§1º Do total de pontos da avaliação, sessenta por cento serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos nos incisos de I a IV deste artigo, da seguinte forma:

I - os critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo corresponderão a vinte por cento da pontuação máxima da Avaliação Especial de Desempenho, totalizando quarenta por cento; e

II - os critérios estabelecidos nos incisos III, e IV deste artigo corresponderão a dez por cento da pontuação máxima da Avaliação Especial de Desempenho, totalizando vinte por cento.

§2º Os critérios estabelecidos nos incisos V, VI, VIII e X deste artigo corresponderão a cinco por cento da pontuação máxima da Avaliação Especial de Desempenho, totalizando vinte por cento.

§3º Os critérios estabelecidos nos incisos VII e IX deste artigo corresponderão a dez por cento da pontuação máxima da Avaliação Especial de Desempenho, totalizando vinte por cento.

Art. 5º A Avaliação Especial de Desempenho será aplicada a todos os servidores em período de estágio probatório da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Para cada ingresso em órgão ou entidade do Poder Executivo Municipal, após aprovação em concurso público para provimento em cargo efetivo, será exigido o cumprimento de período de estágio probatório e a submissão à Avaliação Especial de Desempenho para fins de aquisição de estabilidade.

Art. 6º O servidor em estágio probatório que estiver exercendo cargo de provimento em comissão ou função gratificada nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Executivo Municipal, ou cedido para outro órgão, ou em qualquer tipo de desvio de função terá o estágio probatório suspenso.

Parágrafo único: Na hipótese prevista no caput do presente artigo, o estágio probatório será reiniciado com a retomada do servidor às atribuições do seu cargo efetivo, aproveitando o tempo de estágio cumprido antes da suspensão.

Art.7º O dirigente máximo de cada Órgão ou Entidade deverá instituir as seguintes comissões para fins de implementação do sistema de Avaliação Especial de Desempenho:

I - Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por três servidores; e

II - Comissão de Recursos, composta por três servidores do mesmo Órgão ou Entidade de exercício ou lotação do servidor a ser avaliado.

§1º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser instituída, impreterivelmente, no período de estágio probatório do servidor.

§2º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho terá entre seus membros:

I - obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado, que a presidirá;

II - preferencialmente, um servidor do setor de pessoal do Órgão ou Entidade.

§3º É vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas Comissões de que tratam os incisos I e II deste artigo.

§4º É vedada a participação simultânea de servidores nas duas Comissões de que tratam os incisos I e II deste artigo.

Art.8 O membro de Comissão que deixar de cumprir prazo estabelecido nesta Lei, ou atuar irregularmente na aplicação da Avaliação Especial de



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUERICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Desempenho, poderá sofrer penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes.

Art.9 O Processo de Avaliação Especial de Desempenho terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e deverá ser formalizado e instruído contendo:

I - capa com número, nome do servidor avaliado, Órgão ou Entidade de lotação e de exercício;

II - numeração e rubrica em todas as páginas;

III - Plano de Gestão do Desempenho Individual;

IV - Termo de Avaliação Especial; e

V - Parecer Conclusivo.

§1º No Plano de Gestão do Desempenho Individual serão descritas as metas, atividades e tarefas a serem cumpridas pelo servidor no período em que será avaliado e será elaborado pela chefia imediata, conjuntamente com o servidor, ao início do primeiro mês de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho.

§2º O Termo de Avaliação Especial deverá ser preenchido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no último mês de cada etapa de avaliação e conterà o instrumento de avaliação.

§3º O Parecer Conclusivo será elaborado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ao término da última etapa de avaliação, deverá ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor nos termos do art. 11, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 24 desta Lei.

Art.10 O processo de avaliação do servidor em período de estágio probatório deverá conter três etapas:



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525 - 000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

### Lei nº 680/2015

**Modifica a Lei Municipal nº 540, de 18 de maio de 2009, na forma que menciona.**

A Câmara Municipal de Guiricema, Estado de Minas Gerais, por seus representantes legais aprovou e eu, em seu nome, sanciono a seguinte lei:

**Art. 1º**- O art. 10 da Lei Municipal nº 540, de 18 de maio de 2009, passa a vigorar com a seguinte redação:

*Art.10 O processo de avaliação do servidor em período de estágio probatório deverá conter três etapas:*

*I - a primeira, a contar do primeiro ao décimo segundo mês de efetivo exercício;*

*II - a segunda, a contar do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês de efetivo exercício; e*

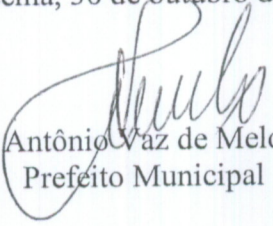
*III - a terceira, a contar do vigésimo quinto ao trigésimo sexto mês de efetivo exercício.*

*Parágrafo Único: O servidor em estágio probatório submeter-se-á a Avaliação Especial de Desempenho no mês subsequente ao final de cada etapa definida no caput desse artigo.*

**Art. 2º**- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Guiricema, 30 de outubro de 2015.

Publicado em <u>30/10/15</u>
por <u>30</u> dias no mural da Prefeitura Municipal de Guiricema conforme estabelecido em Lei Municipal de 235/97 de 23/10/1997
<u>Marcosimento</u> <u>566</u>
Funcionário(a) Responsável - Matrícula

  
Antônio Vaz de Melo  
Prefeito Municipal



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUERICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

I - a primeira, a contar do trigésimo sexto ao trigésimo sétimo mês efetivo exercício;

II - a segunda, a contar do trigésimo oitavo ao trigésimo nono mês de efetivo exercício; e

III - a terceira, a contar do quadragésimo ao quadragésimo primeiro mês de efetivo exercício.

Art.11 No Parecer Conclusivo deverão ser adotados os seguintes conceitos:

I - apto;

II - inapto;

III - infreqüente.

§1º O servidor será considerado apto quando obtiver simultaneamente:

I - mínimo de sessenta por cento de aproveitamento no somatório dos pontos obtidos em todas as etapas de avaliação; e

II - mínimo de trinta por cento de aproveitamento no somatório dos pontos obtidos no mesmo critério em todas as etapas de avaliação;

§2º O servidor será considerado inapto quando não atender ao previsto nos incisos I ou II do § 1º.

§3º O servidor será considerado infreqüente quando não obtiver o mínimo de noventa e cinco por cento de freqüência em qualquer das etapas de Avaliação Especial de Desempenho.

Art.12 O estágio probatório é o período dos três primeiros anos de efetivo exercício do servidor que ingressou no serviço público em cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público e tem por finalidade a apuração da aptidão do servidor para o desempenho do cargo.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

§1º A aquisição da estabilidade fica condicionada à Avaliação Especial de Desempenho do servidor a ser realizada em três etapas na forma do art. 10 e ao cumprimento dos três anos de efetivo exercício nas atribuições do cargo.

§2º Para fins do disposto nesta Lei não são considerados efetivo exercício os afastamentos, as licenças, as férias-prêmio, as férias regulamentares e qualquer outra interrupção justificada do exercício das atribuições do cargo ou função ocupados, superiores a noventa dias, intercalados ou não, no período probatório.

§3º Os dias não considerados como efetivo exercício, na forma do parágrafo anterior, ensejarão a suspensão da contagem do período de estágio probatório.

§4º As faltas injustificadas não suspendem o período de estágio probatório e serão computadas, em cada etapa, para fins de apuração do conceito infreqüente, bem como para fins do disposto no art.14.

Art.13 O servidor que for submetido a ajustamento funcional nos termos da legislação vigente, mediante decisão de junta multidisciplinar competente, não terá suspenso seu período de estágio probatório e a realização da Avaliação Especial de Desempenho deverá considerar suas novas atribuições.

Art. 14 O servidor que durante o período de estágio probatório não comparecer ao serviço, sem causa justificada, por mais de trinta dias consecutivos ou noventa dias intercalados, será exonerado.

Art. 15 Durante o período de estágio probatório, a qualquer tempo, tendo em vista a gravidade de ação ou omissão do servidor no exercício de suas atividades, deverá ser instaurado processo administrativo pela autoridade máxima do órgão de lotação do servidor, que designará comissão nos termos das normas estatutárias vigentes, para efetuar apuração.





# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art.16 Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - estabelecer, em conjunto com o servidor, o Plano de Gestão do Desempenho Individual, no primeiro mês de cada etapa de avaliação, com base no exercício do cargo ou função ocupados, nas metas, nas atividades e nas tarefas a serem cumpridas no período em que o servidor será avaliado;

II - acompanhar e registrar o desempenho do servidor no formulário Plano de Gestão do Desempenho Individual;

III - atualizar periodicamente o Plano de Gestão do Desempenho Individual, em conjunto com o servidor; e

IV- coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único. Considera-se chefia imediata, para fins do disposto nesta Lei, o servidor responsável por unidade administrativa ou aquele a quem for delegada, formalmente, pela autoridade máxima do órgão ou entidade, as competências previstas no caput.

Art.17 Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

I - avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor em estágio probatório;

II - considerar as informações constantes do(s) Plano(s) de Gestão do Desempenho Individual na apuração do desempenho do servidor;

III - realizar diligência, se necessário;

IV - preencher o Termo de Avaliação Especial;

V - apurar o resultado de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho e proceder o seu registro;



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

VI - notificar o servidor avaliado, por escrito, sobre o resultado de cada etapa de avaliação, no prazo máximo de cinco dias a contar da data de registro do resultado;

VII - analisar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor;

VIII - notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao pedido de reconsideração e encaminhar o Termo de Avaliação Especial ao setor de pessoal do Órgão ou Entidade de exercício do servidor, no prazo máximo de cinco dias, contados a partir do término do prazo estabelecido para análise e julgamento do pedido de reconsideração; e

IX - elaborar Parecer Conclusivo sobre o desempenho do servidor avaliado.

X - notificar o servidor, por escrito, do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data de sua elaboração.

Art.18 Compete à Comissão de Recursos:

I - solicitar ao setor de pessoal os documentos do processo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores que interpuserem recursos;

II - analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos interpostos, no prazo máximo de dez dias a contar do recebimento; e

III - notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra o resultado de cada etapa de avaliação e encaminhar ao setor de pessoal o processo e o parecer que fundamentou a decisão, no prazo máximo de cinco dias contados a partir do término do prazo estabelecido para sua análise e julgamento;

IV - elaborar parecer para fundamentar a decisão da autoridade máxima respectiva, acerca de recurso contra a decisão de exoneração, de que trata o art.26.

Art.19 Os procedimentos para a avaliação de que trata esta Lei serão orientados e coordenados:



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUERICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

I - pelo setor de pessoal do Órgão ou Entidade de exercício do servidor em estágio probatório, à qual compete:

a) dar conhecimento prévio aos servidores das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;

b) definir o número de servidores que serão avaliados por cada Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

c) promover treinamento específico para os membros das Comissões;

d) disponibilizar tempestivamente os formulários constantes dos incisos III, IV e V do art.11;

e) prestar orientações, sempre que necessário, à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e à Comissão de Recursos, e acompanhar o andamento dos trabalhos;

f) registrar os resultados obtidos na Avaliação Especial de Desempenho dos servidores avaliados no Sistema Informatizado de Pessoal;

g) permitir ao servidor em estágio probatório, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo de Avaliação Especial de Desempenho;

h) fornecer às Comissões de Recursos, mediante solicitação escrita, todos os documentos referentes ao processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores que interpuserem recurso, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data de solicitação;

i) encaminhar ao setor de pessoal do Órgão ou Entidade de lotação do servidor todos os documentos referentes ao seu processo de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data de elaboração do Parecer Conclusivo; e

j) acompanhar, periodicamente, o preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual de cada servidor.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

II – pelo setor de pessoal do Órgão ou Entidade de lotação do servidor em estágio probatório, à qual compete:

a) notificar, por escrito, o servidor que obtiver conceito inapto ou infreqüente, acerca de sua exoneração, no prazo de dez dias, contados da data de publicação;

b) fornecer à Comissão de Recursos do Órgão ou Entidade de lotação do servidor avaliado, mediante solicitação escrita, todos os documentos referentes ao processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor que interpuser recurso contra a decisão de sua exoneração, no prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data de solicitação;

c) notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra a decisão de sua exoneração, quando for o caso;

d) permitir ao servidor avaliado, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho; e

e) arquivar os documentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho ao término do processo.

Art.20 É assegurado ao servidor em estágio probatório:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;

II - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - ser notificado, pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, do resultado de cada etapa de sua avaliação e das decisões relativas ao pedido de reconsideração, quando interposto;



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUIRICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

IV - interpor pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e recurso à Comissão de Recursos, em caso de discordância do resultado de qualquer etapa de sua avaliação;

V - ser notificado, pela Comissão de Recursos, das decisões relativas ao recurso, quando interposto;

VI - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação Especial de Desempenho;

VIII - ser notificado, pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo; e

IX - interpor recurso contra o ato de sua exoneração ao dirigente máximo do Órgão ou Entidade de sua lotação.

Art.21 Contra o resultado de cada etapa de avaliação caberá pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de dez dias contados a partir da notificação de que trata o inciso VI do art. 17, a qual decidirá em igual prazo.

Art.22 Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de dez dias contados da notificação de que trata o inciso VIII do art. 17, recurso à Comissão de Recursos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor, a qual decidirá no prazo máximo de dez dias, e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art.23 O pedido de reconsideração e o recurso de que tratam os arts. 21 e 22 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultada ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Art.24 Será exonerado o servidor que for considerado inapto ou infreqüente, na forma desta Lei.

Parágrafo único. O servidor a quem for atribuído o conceito infreqüente, registrado em Parecer Conclusivo, será exonerado do seu cargo efetivo, ainda que não tenha sido concluída a etapa de Avaliação Especial de Desempenho.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUERICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art.25 Compete à autoridade máxima do Órgão ou Entidade onde estiver lotado o servidor em estágio probatório a exoneração de que trata o art. 24, no prazo de até trinta dias, contados da data de elaboração do Parecer Conclusivo.

Art.26 Contra o ato de exoneração do servidor caberá recurso, no prazo de dez dias, contados da data da notificação a que se refere a alínea "a" do inciso II do art.19, em última instância, ao dirigente máximo do Órgão ou Entidade em que o servidor estiver lotado, que decidirá no prazo de trinta dias contados da data de recebimento do recurso.

Parágrafo único. Para fins de análise do recurso, o dirigente máximo utilizará os elementos e as provas constantes do processo de avaliação, bem como o parecer a ser elaborado pela Comissão de Recursos do seu órgão ou entidade.

Art.27 A exoneração do servidor deverá ser publicada no órgão Oficial do Município, de forma resumida, com menção do cargo, número da matrícula e lotação do servidor.

Parágrafo único. O ato de exoneração do servidor será publicado independentemente do término do período de estágio probatório.

Art.28 A exoneração do servidor em estágio probatório decorrente do processo de Avaliação Especial de Desempenho, após o procedimento estabelecido nesta Lei, afasta a necessidade de instauração de novo processo administrativo.

Art.29 Serão estáveis os servidores que:

I - cumprirem o período de estágio probatório e foram submetidos, com aprovação, à Avaliação Especial de Desempenho prevista nesta Lei;

Art.30 A Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Recursos Humanos expedirá, caso seja necessário, normas complementares a esta Lei, por meio de resolução, bem como orientará, coordenará e fiscalizará a política de Avaliação Especial de Desempenho nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE GUERICEMA

CEP 36.525-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

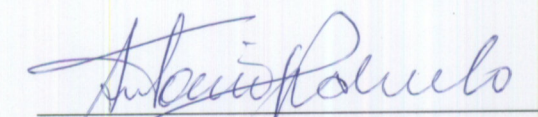
Parágrafo único - A Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Recursos Humanos estabelecerá metodologia padrão e definirá os modelos dos formulários de que tratam os incisos III, IV e V do art. 9 para implementação da Avaliação Especial de Desempenho nos Órgãos e Entidades.

Art.31 Os pedidos de reconsideração e os recursos previstos nesta Lei serão cabíveis uma única vez, a cada decisão impugnada.

Art.32 - Os casos omissos serão decididos pela Municipal de Administração, Planejamento e Recursos Humanos.

Art.33 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Guiricema (MG), 18 de maio de 2009.

  
\_\_\_\_\_  
Antônio Vaz de Melo  
- Prefeito Municipal -

Publicado em 18/05/09 por 30  
dias, no Mural da Prefeitura Municipal de  
Guiricema, conforme estabelecido em  
Lei Municipal Nº 235/97 de 23/10/1997  
 409  
Funcionário (a) Responsável - Matrícula