



PREFEITURA MUNICIPAL DE BUENÓPOLIS
CEP: 39.230-000 - Estado de Minas Gerais

DECRETO Nº 052/2013

"Regulamenta a Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório e dá outras providências".

O Prefeito Municipal de Buenópolis, Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições legais, e,

Considerando que o § 4º, do artigo 41, da Constituição Federal, estabelece, como condição para aquisição da estabilidade, pelo servidor público, seja o mesmo submetido à avaliação especial de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade;

Considerando que o § 4º, do art. 98, da Lei Orgânica Municipal, como condição para aquisição da estabilidade, diz que é obrigatória a avaliação especial de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade;

Considerando que o artigo 27, da Lei Municipal nº 016/2007, determina que, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão, capacidade e desempenho serão objeto de avaliação obrigatória para o desempenho do cargo;

Considerando que o artigo 220, desta mesma lei determina que o poder público criará e regulamentará, via decreto, ficha de avaliação funcional, com critérios objetivos, para avaliação dos servidores do município, com a finalidade de constatar, periodicamente, a discrição, assiduidade, disciplina, responsabilidade, capacidade de iniciativa, produtividade, eficiência, dedicação ao serviço, espírito de colaboração, permanência no recinto de trabalho, desempenho e competência e aferição do conhecimento;

Considerando a necessidade de se simplificar o sistema de avaliação funcional, em razão das dificuldades que os avaliadores dizem estar encontrando para proceder às avaliações, segundo os critérios anteriormente adotados,

DECRETA:

Art. 1º - O servidor aprovado em concurso público, para cargo efetivo, nomeado e empossado, ao entrar em exercício, fica sujeito a Estágio Probatório pelo período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão objeto de avaliação de desempenho, através de métodos, conceitos e fatores objetivos;

Art. 2º - A avaliação de desempenho de que trata este decreto será efetuada com base nos seguintes fatores:

- I. discrição;
- II. assiduidade;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BUENÓPOLIS

CEP: 39.230-000 - Estado de Minas Gerais

- III. disciplina;
- IV. produtividade;
- V. responsabilidade;
- VI. capacidade de iniciativa
- VII. eficiência;
- VIII. dedicação ao serviço;
- IX. espírito de colaboração;
- X. permanência no recinto de trabalho;
- XI. desempenho;
- XII. competência e aferição do conhecimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Avaliação de Desempenho, de que trata o "caput", desse artigo, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 3° - Para apuração do fator assiduidade serão consideradas as ocorrências constantes da pasta funcional do servidor, no período correspondente ao da avaliação;

Art. 4° - Para apuração do fator pontualidade será considerado o registro de ponto do servidor, no período correspondente ao da avaliação;

Art. 5° - Para apuração do fator disciplina será avaliada a organização das tarefas, avaliando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

Art. 6° - Para a apuração do fator capacidade de iniciativa será avaliada a habilidade do servidor em adotar providências em situações não definidas pela chefia ou não previstas nos manuais ou normas de serviços, respeitando a finalidade do serviço e o interesse público;

Art. 7° - Para apuração do fator produtividade será avaliada a quantidade de trabalhos realizados, num intervalo de tempo razoável que atenda, satisfatoriamente, a demanda do serviço;

Art. 8° - Para apuração do fator responsabilidade será avaliado o comprometimento do servidor com as suas tarefas e com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade e conceito da administração municipal, que resulte de atos ou omissões praticadas no desempenho de suas funções;

Art. 9° - Para apuração do fator eficiência será avaliada a prestação do serviço com qualidade, zelo e presteza, a capacidade de produzir, dentro dos padrões pré-determinados, alcançando o resultado esperado;

Art. 10 - O servidor, em estágio probatório, que receber duas advertências, por escrito, assegurado a este, o direito de defesa, será considerado reprovado e exonerado;

Art. 11 - É de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, através da Seção de Pessoal e da chefia imediata, em locais onde o ponto é registrado através de folhas, o fornecimento das informações relativas à apuração dos fatores previstos nos artigos 3° (terceiro) e 4° (quarto) deste decreto;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BUENÓPOLIS

CEP: 39.230-000 - Estado de Minas Gerais

Art. 12 - O padrão adotado para a aplicação dos critérios previstos no Anexo I, são:

- a) O avaliado desempenha muito abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo: **INSATISFATÓRIO**;
- b) O avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo, ainda, alguns itens que podem ser corrigidos no futuro: **REGULAR**;
- c) O avaliado encontra-se na média, tendo atingido o desempenho esperado para as funções do cargo: **BOM**;
- d) O avaliado excedeu o desempenho esperado para o cargo, estando acima da média: **MUITO BOM**;

Art. 13 - A licença médica deverá ser comunicada, de imediato, pelo servidor à sua chefia e o comprovante entregue no Departamento Municipal de Recursos Humanos, até 05 (cinco) dias após sua emissão, para arquivamento no prontuário do servidor;

Art. 14 - O Estágio Probatório ficará suspenso durante o período de licenças e afastamentos superiores a 30 (trinta) dias, bem como em casos de exercício de cargos de provimento em comissão, reiniciando a sua contagem no retorno do servidor às suas atividades;

Art. 15 - A folha mensal de comprovação de frequência dos servidores deverá ser mensalmente conferida e ratificada pela chefia imediata;

Art. 16 - Fica assegurado ao servidor avaliado:

- I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho;
- II - acompanhar todos os atos de instrução do processo, que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;
- III - manifestar-se sobre as condições de trabalho oferecidas pela unidade de exercício;
- IV - interpor pedido de reconsideração e recurso hierárquico, em caso de discordância do resultado de sua avaliação de desempenho individual;
- V - ser notificado do resultado de cada uma de suas avaliações e das demais decisões relativas ao pedido de reconsideração ao recurso hierárquico;
- VI - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de avaliação de desempenho individual;

Art. 17 - O servidor que obtiver o conceito de desempenho **MUITO BOM** e **BOM** será considerado aprovado. O servidor que tiver até 03 (três) conceitos regulares, será aprovado com restrições, devendo ser tomadas medidas necessárias ao seu aprimoramento. O servidor que obtiver mais de 03 (três) conceitos regulares ou um conceito insatisfatório será considerado reprovado e exonerado;

PARÁGRAFO ÚNICO: Na atribuição dos conceitos regulares e insatisfatórios, o avaliador deverá, necessariamente, justificar a sua avaliação.

Art. 18 - O servidor em estágio probatório que for estável em outro cargo se for reprovado no estágio será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, na forma do artigo 40, da Lei Complementar nº 016/2007;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BUENÓPOLIS

CEP: 39.230-000 - Estado de Minas Gerais

Art. 19 - Os servidores que estiverem cumprindo o estágio probatório serão avaliados em 02 (duas) etapas, anualmente, cada uma no final de 06 (seis) meses, a contar do início do seu exercício no cargo;

§ 1º. No primeiro ano do início do exercício do cargo, a avaliação da segunda etapa será feita até o final do mês de janeiro, subsequente;

§ 2º. As demais avaliações, em duas etapas, anualmente, deverão ser feitas, a primeira até o final do mês de agosto e a segunda até o final do mês de janeiro, do ano subsequente;

Art. 20 - O avaliador do servidor em estágio probatório será o seu chefe imediato ou, nos casos de impossibilidade ou impedimento, previstos em lei, o substituto deste;

PARÁGRAFO ÚNICO: O servidor que trabalhar sob a direção de mais de uma chefia, em um mesmo período avaliativo, será avaliado por aquela a que esteve subordinado por mais tempo, ou pelo último, em caso de períodos avaliativos idênticos;

Art. 21 - O servidor em estágio probatório ficará em avaliação até o 36º mês, a contar da sua entrada em exercício;

Art. 22 - A comissão avaliadora terá caráter permanente e os servidores em estágio probatório serão avaliados semestralmente;

Art. 23 - O Departamento Municipal de Recursos Humanos ficará responsável pelo esclarecimento das dúvidas da Comissão Avaliadora no que tange a avaliação de desempenho dos servidores a ela subordinada;

PARÁGRAFO ÚNICO: A efetivação da Avaliação de Desempenho dos servidores nos prazos previstos neste decreto é de estrita responsabilidade da Comissão Avaliadora, nomeada para esta finalidade, através de Portaria, pelo Prefeito Municipal.

Art. 24 - Os servidores designados para compor a comissão avaliadora exercerão as suas atividades sem prejuízo das atribuições normais do cargo ou função que ocupam;

Art. 25 - A escolaridade do servidor que comporá a comissão de avaliação deverá ser igual ou superior àquela exigida para o nível da carreira na qual o servidor avaliado estiver posicionado;

§ 1º. O disposto no artigo anterior não se aplica à chefia imediata do servidor avaliado;

§ 2º. A comissão de avaliação terá, entre seus membros, obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado, que a presidirá, competindo-lhe a coordenação dos procedimentos relativos à avaliação de desempenho individual;

§ 3º. Será constituída uma comissão de avaliação por Secretaria ou Departamento ou Coordenadoria ou Setor e por Escola Municipal;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BUENÓPOLIS
CEP: 39.230-000 - Estado de Minas Gerais

Art. 26 - Feita a avaliação, esta será assinada pelo servidor e pela comissão avaliadora e encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos, a fim de ser homologada pelo Chefe do poder Executivo;

PARÁGRAFO ÚNICO: recusando-se o servidor de assinar a avaliação o Presidente da Comissão certificará que houve essa recusa, nos autos;

Art. 27 - O avaliado poderá interpor recurso, perante a comissão avaliadora, no prazo do artigo 30.

Art. 28 - Para processar as avaliações, o Prefeito Municipal constituirá uma comissão avaliadora, composta por três servidores de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, que será formada pelas chefias imediatas de cada servidor ou, nos casos de impossibilidade ou impedimento, previstos em lei, o substituto destes e de um servidor estável e de nível hierárquico não inferior ao do servidor, cujo desempenho esteja sendo avaliado;

§ 1º. Na impossibilidade do cumprimento do disposto na parte final do caput deste artigo, por falta de servidor estável e de nível hierárquico não inferior ao servidor avaliado, excepcionalmente, a comissão poderá ser formada pela Chefia Imediata e dois servidores de nível de escolaridade não inferior ao do servidor avaliado.

§ 2º. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do procedimento que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho;

§ 3º. Compete à comissão de avaliação, de que trata o "caput":

- I. Elaborar o resultado final da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, emitindo relatório, pronunciando-se, conclusivamente, sobre a aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com proposta de homologação;
- II. Notificar o servidor do resultado homologado;
- III. Receber e apreciar eventuais recursos interpostos, contra o resultado final da avaliação de cada período;
- IV. Avaliar, com objetividade e imparcialidade, o desempenho do servidor;
- V. Consultar, se necessário, servidores que conheçam efetivamente o trabalho desenvolvido pelo servidor avaliado;
- VI. Considerar, para fins da avaliação, as condições de trabalho descritas pelo servidor avaliado;
- VII. Preencher o Termo Final de avaliação;

Art. 29 - A avaliação final do desempenho deverá estar concluída 02 (dois) meses após o término do estágio probatório;

Art. 30 - Os Recursos serão interpostos no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência do resultado final de cada uma das etapas avaliadoras e serão dirigidos à respectiva comissão, que poderá manter ou reformar a avaliação funcional do servidor, no prazo de 03 (três) dias, após exame prévio de retratação. Mantida a avaliação recorrida, o recurso será encaminhado ao Chefe do Poder Executivo, que o analisará, podendo manter ou reformar a avaliação, após emissão de parecer da Procuradoria Geral do Município.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BUENÓPOLIS
CEP: 39.230-000 - Estado de Minas Gerais

§ 1º. Recusando-se o avaliado a assinar a avaliação, o prazo para interposição do recurso fluirá da data em o recorrente tenha conhecimento da certidão do Presidente, de que houve essa recusa, na forma do parágrafo único, do artigo 26;


§ 2º. Fica estabelecido o prazo de até 20 (vinte) dias úteis, para julgamento do recurso, contados a partir da data do seu protocolo.

Art. 31 - O resultado final será divulgado através de edital, a ser fixado no quadro oficial de aviso da Prefeitura Municipal de Buenópolis.

Art. 32 - Os casos omissos serão dirimidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 33 - Revoga-se o Decreto nº 0151, de 05/06/2007, retroagindo seus efeitos a 1º de janeiro de 2013.

Prefeitura Municipal de Buenópolis, em 09 de dezembro de 2013.


José Alves
Prefeito Municipal

