



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

DECRETO Nº 664, DE 12 DE ABRIL DE 2007.

DISPÕE SOBRE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS EFETIVOS QUE ESTÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO NO EXECUTIVO MUNICIPAL DE LAGOA SANTA DE ACORDO COM OS ARTIGOS 24 À 28 DA LEI MUNICIPAL N.º 1.691 DE 26 DE OUTUBRO DE 1999 – ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE LAGOA SANTA

O Prefeito Municipal de Lagoa Santa, no uso de suas atribuições legais, e, considerando o inciso V do Art. 68 da Lei Orgânica Municipal, e com fundamento ainda nos artigos 24 à 28 da Lei Municipal n.º 1.691/1999 – Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Lagoa Santa e no §4º e *caput* do art. 41 da Constituição Federal,

DECRETA:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores efetivos que estejam em Estágio Probatório no Executivo Municipal de Lagoa Santa, conforme preceitua os artigos 24 à 28 da Lei Municipal n.º 1.691/1999.

§ 1º A Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório é o instrumento necessário para apurar a conveniência da confirmação do servidor no cargo para o qual prestou concurso público.

§ 2º Ao supervisor imediato cabe promover anotações acerca da atuação do servidor, durante o período de estágio probatório, bem como denunciar qualquer infração disciplinar envolvendo os servidores em análise.

Art. 2º O servidor público municipal submeter-se-á a avaliação especial de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º Ao servidor é assegurado a ampla defesa e o contraditório, cabendo-lhe o direito de acesso a todos os relatórios e boletins de avaliação.



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2º O Executivo Municipal dará conhecimento prévio a seus servidores dos fatores, critérios e normas a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata este Decreto.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DO SERVIDOR PÚBLICO

Seção I Das Pessoas a Serem Avaliadas

Art. 3º Serão avaliados todos os servidores efetivos do Executivo Municipal que estejam em estágio probatório.

Parágrafo único - As pessoas afastadas por motivo de saúde e licença-maternidade deverão ser avaliadas com base no tempo de serviço anterior a licença.

Seção II Dos Fatores de Avaliação

Art. 4º A avaliação de desempenho terá como finalidade a verificação dos seguintes fatores:

- I** – zelo e eficiência no desempenho das atribuições do cargo;
- II** – capacidade para desempenho das atribuições específicas do cargo;
- III** – assiduidade;
- IV** – pontualidade;
- V** – produtividade;
- VI** – responsabilidade;
- VII** – iniciativa;
- VIII** – frequência e aproveitamento em cursos promovidos pelas Secretarias.

§ 1º Os fatores previstos serão desdobrados em sub-fatores, conforme tabelas constante do Anexo I, podendo a Administração expedir orientações para melhor aplicação do instituto.

§ 2º Os fatores de avaliação a que se refere o parágrafo anterior serão aplicados e ponderados em conformidade com as características exercidas, conforme Anexo II.



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Seção III

Do Procedimento de Avaliação

Art. 5º O desempenho do servidor em estágio probatório será objeto de auto-avaliação e de avaliação gerencial, de responsabilidade e coordenação da Comissão instituída pelo Prefeito nos termos do artigo 26 da Lei Municipal n.º 1.691/1999, com ratificação do dirigente da Secretaria a qual o servidor avaliado esteja vinculado, provocada por recurso do interessado, ou de ofício.

§ 1º No caso da pessoa que não apresentar a sua auto-avaliação ou apresentá-la atrasada será considerado para efeitos de Estágio Probatório apenas a avaliação gerencial.

§ 2º A pessoa que não marcou nenhuma opção de um subfator ou marcou mais de uma, não receberá conceito no referido subfator.

§ 3º O servidor somente poderá optar pelas opções constantes do subfator.

Art. 6º A avaliação de que trata este decreto será feita semestralmente até findar o Estágio probatório.

Parágrafo Único - No caso de não ser avaliado o desempenho do servidor no exercício de seu cargo por omissão do Poder Público, será imputada responsabilidade pessoal, pelos prejuízos que advierem para o servidor, a quem tiver dado causa à omissão.

Art. 7º O servidor será notificado do resultado de sua avaliação, podendo se pronunciar por escrito, com efeito suspensivo, para a Comissão de Estágio Probatório, no prazo máximo de 10 (dez) dias, nos termos do artigo 27 da Lei Municipal n.º 1.691/1999.

§ 1º O resultado da revisão será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos neste Decreto, sendo obrigatória as indicações dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive, quando for o caso, o relatório relativo ao recolhimento de provas testemunhais e documentais.

§ 2º O resultado da revisão será homologado pela autoridade imediatamente superior, dela dando-se ciência ao interessado.

Art. 8º O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação serão arquivados na pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Seção IV

Do Treinamento Técnico do Servidor com Desempenho Insuficiente



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 9º O servidor que não possuir adequação satisfatória em um ou mais fatores de avaliação definidos neste Decreto, e que ainda faltar tempo para encerramento de seu Estágio Probatório, deverá receber as orientações para que possa corrigir as suas deficiências.

Art. 10º O termo de avaliação obrigatoriamente relatará as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os fatores de avaliação previstos neste Decreto.

Art. 11º As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente deverão ser priorizadas no planejamento da Secretaria a que ele esteja vinculado.

CAPÍTULO III

DA PONTUAÇÃO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12º O servidor deverá ser avaliado com base em cada fator e subfator tendo os seguintes conceitos:

I – ótimo;

II - bom;

III - regular;

IV - ruim.

Parágrafo Único - Serão atribuídos a cada fator e subfator os valores 0, 1, 2 e 3 aos conceitos ruim, regular, bom e ótimo, respectivamente.

Art. 13º A cada subfator será atribuído um peso específico, conforme anexo II deste Decreto.

Art. 14º Será atribuído a cada servidor o conceito de cada fator, sendo o resultado da média obtida pelo mesmo nos subfatores.

Art. 15º A pontuação em cada subfator será obtida pela multiplicação do valor do conceito e seu respectivo peso.

Art. 16º O resultado final da Avaliação de Desempenho será o somatório da pontuação de todos os subfatores dividido pela pontuação máxima possível a ser obtida.

Art. 17º O servidor obterá Avaliação de Desempenho suficiente para fins de confirmação no cargo através do Estágio Probatório referida na Lei Municipal n.º 1.691/1999 se obtiver pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento).

Art. 18º O servidor com Avaliação de Desempenho insuficiente não será aprovado no Estágio Probatório e será exonerado.



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 19º O servidor que for transferido de lotação nos últimos doze meses deverá ser avaliado pelos seus supervisores imediatos, sendo o supervisor atual responsável pelo relatório conclusivo.

Art. 20º Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos neste Decreto não serão prorrogados.

Art. 21º Os casos omissos serão disciplinados pelo Prefeito.

Art. 22º Revogadas as disposições em contrário, este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Publique-se, cumpra-se e registre-se.

Prefeitura Municipal de Lagoa Santa em, 12 de abril de 2007.

Rogério César de Matos Avelar

Prefeito Municipal



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO I

TABELAS DE FATORES E SUB-FATORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

X	VALOR	DESCRIÇÃO
Responsabilidade - Capacidade de Trabalho em Equipe/Colegas		
		Conduta agressiva ao relacionar-se
		Bom entrosamento com a equipe
		Retrair-se diante das pessoas
		É apático ao relacionar-se
Responsabilidade - Capacidade de Trabalho em Equipe/Chefia		
		Corresponde com interesse às atribuições
		Corresponde porém reclama na execução
		Não corresponde bem às determinações
		Corresponde contudo sem entusiasmo
Responsabilidade - Capacidade de Trabalho em Equipe/Cidadãos		
		Mostra-se atencioso com o público
		Mostra-se formal ao atender ao público
		Mostra-se impaciente ao atender
		Mostra-se mau humorado junto ao público
Produtividade – Reconhecimento Profissional Equipe		
		A equipe reclama de seu desempenho
		A equipe elogia o seu desempenho
		A equipe não se manifesta
		A equipe reconhece o seu desempenho
Produtividade – Reconhecimento Profissional Pessoal		
		Demonstra-se consciente de sua tarefa
		É apático no desempenho das tarefas
		Demonstra-se insatisfeito no trabalho
		Demonstra-se satisfeito no trabalho
Produtividade – Reconhecimento Organizacional		
		Direção julga satisfatório seu desempenho
		Direção reconhece suas atividades
		Direção não reconhece suas atividades
		Direção não se manifesta
Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Tarefa		
		Apresenta interesse na execução do trabalho
		Possui dificuldades no desenvolvimento
		Está indiferente à execução da tarefa



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

		Está totalmente inteirado no trabalho
Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Cargo		
		Está perfeitamente ajustado às funções
		Está razoavelmente inteirado de suas funções
		Está com dificuldades na adaptação
		Está indiferente às funções do cargo
Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Ambiente		
		Possui dificuldade de se integrar ao ambiente
		Está indiferente ao processo de adaptação
		Possui grande entusiasmo pelo ambiente de trabalho
		Possui interesse, mas não está adaptado
Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Teoria		
		Tem dificuldades potenciais para assimilar tarefas
		Tem conhecimentos e facilidade de absorver dados
		Tem conhecimentos, mas é resistente ao processo
		Tem capacidade contudo necessita de treinamento
Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Prática		
		Erros são cometidos, mas empenha-se em aprender
		Tem dificuldades e não se interessa em aprender
		Assimila com facilidade e executa tarefas com perfeição
		É desinteressado e não procura desenvolver novas tarefas
Produtividade/ Freqüência e aproveitamento em cursos promovidos pelas Secretarias – Novos Conhecimentos		
		Participa dos cursos oferecidos e procura aprimorar-se
		Participa parcialmente devido a falta de tempo
		Participa dos cursos oferecidos, mas não se aprimora
		Nunca participa de treinamento por considerá-los fúteis
Assiduidade/Pontualidade – Assiduidade e Pontualidade		
		Possui um número excessivo de faltas não justificadas
		Falta muito, contudo as faltas são justificadas
		Comparece com regularidade e exatidão
		Comparece, porém não é pontual
Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Qualidade de serviços		
		Comete muitos erros e apresenta desleixo no trabalho
		O resultado de seu trabalho é de ótima qualidade
		Comete erros elementares, necessita de acompanhamento
		Desenvolve seu trabalho indiferente ao resultado objetivo
Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Morosidade/Rendimento		
		Atinge os objetivos com eficiência
		Atinge os resultados, mas é moroso na execução
		Não corresponde aos objetivos esperados
		Procura ser ágil, contudo não atinge o resultado
Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Segurança		



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

		É consciente e respeita as normas internas de Segurança
		Cumprir as normas apenas sob fiscalização
		Desrespeita as normas de segurança
		Cumprir as normas internas de segurança
Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Zelo com o Patrimônio		
		Preserva o Patrimônio com consciência
		Racionaliza o uso do material e do espaço
		Não se preocupa com a utilização do Patrimônio
		É irresponsável na utilização do Patrimônio
Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Condições de Trabalho		
		Sente-se totalmente seguro para executar tarefas
		Sente-se adaptado ao seu ambiente de trabalho
		Tem dificuldades de se integrar ao ambiente
		Está indiferente ao local em que trabalha
Responsabilidade - Disciplina		
		Respeita as normas internas, cumpre as regras
		Sabe das regras, mas é indiferente às mesmas
		Já foi advertido, contudo apresentou melhoras
		Já foi advertido, porém não apresentou melhoras
Responsabilidade – Ética Profissional		
		Não guarda sigilo e desrespeita a integridade alheia
		Respeita a integridade, contudo deixa vaziar dados
		Possui respeito e sigilo nas informações
		É confiável nas suas atividades profissionais
Responsabilidade – Índole Pessoal		
		É agradável e discreto na sua maneira de agir
		É indiscreto no seu comportamento inter-pessoal
		É indiferente às regras de bom relacionamento
		É tímido nas suas relações, contudo é agradável
Iniciativa – Cooperação		
		Executa suas tarefas, mas não ajuda a equipe
		Executa suas tarefas e auxilia a equipe
		É tão prestativo que atrasa a própria tarefa
		Não é cooperativo e não desenvolve um bom trabalho
Iniciativa – Participação de Atividades		
		Tem disponibilidade e interesse em participar
		É interessado, mas não tem disponibilidade
		Tem disponibilidade, mas não é interessado
		Participa a partir de uma norma pré-estabelecida
Iniciativa – Integração		
		Está totalmente integrado ao ambiente
		Tem dificuldades, mas esforça-se em adaptar
		Está desajustado às funções
		Tem dificuldade e não se esforça em adaptar-se
Iniciativa – Existencial		
		Mostra-se desinteressado nas atividades



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

	É curioso, mas não se empenha em envolver
	É bem humorado e usa o bom senso
	Apresenta-se conformado com tudo
Iniciativa – Profissional	
	É interessado, necessita de treinamento
	É competente e habilidoso nas atividades
	Mostra-se desmotivado e desinteressado
	Cumpre apenas o que lhe é determinado
Iniciativa – Crescimento Pessoal	
	Tem projeto de vida e busca realizar-se
	Não tem projeto de vida e acomoda-se fácil
	É curioso e está em busca de crescimento
	Não tem curiosidade, é rotineiro e acomodado
Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Barreiras	
	Tem dificuldades em comunicar-se
	Comunica-se com facilidade e naturalidade
	Deturpa as informações que recebe
	Repassa erroneamente as informações que recebe
Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Receptividade	
	Está aberto e curioso para receber informações
	Entende bem, mas tem dificuldade em transmitir
	É indiferente às informações que recebe
	Se nega a ter conhecimento de informações por julgá-las desnecessárias
Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Ponderação	
	Compreende bem as informações que recebe
	Entende mal e não se empenha em esclarecer
	Interpreta mal e não se esforça em atendê-las
	Interpreta as informações, mas ignora-as



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO
CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

**ANEXO I - PARECER FINAL COM BASE NA AVALIAÇÃO
REALIZADA**

PARECER:

- O servidor _____ obteve
Avaliação de Desempenho _____. (CAMPO A SER PREENCHIDO
PELA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO)

- O servidor, com base na análise do desenvolvimento de suas atividades, está plenamente
adaptado ao ambiente de trabalho.

Observações:

– Foram observados problemas que podem ser solucionados por **orientação a ser dada pelo
Supervisor Imediato.**

– Foram observados problemas que podem ser solucionados **por meio de Treinamento.**
Especificar: _____

- Foram observados problemas que **justificam o remanejamento** do servidor do atual setor
de trabalho.

Especificar: _____

– Sugere-se que o servidor **seja afastado** de suas atividades.

Especificar: _____

____/____/____

Supervisor Imediato

____/____/____

Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório