



Lei nº 218/2013.

Dispõe sobre a avaliação do Servidor Público Municipal em Estágio Probatório e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Major Sales, Estado do Rio Grande do Norte, no uso de suas atribuições legais e o disposto na Lei Municipal de nº 208, Emenda Constitucional nº 19 e no art. 41, da Constituição Federal.

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e EU sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

CAPÍTULO I
DA INSTITUIÇÃO

Art. 1º Fica instituído no âmbito do Município, os critérios e condições de avaliação do Servidor Público Municipal em Estágio Probatório, dispostas na presente Lei, de conformidade com o disposto no Art. 48, da Seção VI, do Capítulo IV, da Lei Municipal de nº 208, de 30 de setembro de 2013, que deu nova redação ao Estatuto do Servidor Municipal.

CAPÍTULO II
DAS CONDIÇÕES GERIS

Art. 2º O desempenho humano é o ato ou o efeito de cumprir ou executar determinada meta, previamente estabelecida.

Parágrafo Único. O desempenho humano está relacionado à vontade e ao conhecimento, à motivação e à possibilidade de realizar, com eficiência e eficácia, alguma tarefa.

Art. 3º A avaliação de desempenho é o instrumento gerencial com o qual se procura medir os resultados alcançados pelo trabalho de um indivíduo, durante um determinado período de tempo e em área específica.

Art. 4º A avaliação de desempenho, visa, inicialmente, acompanhar o desenvolvimento cognitivo e atitudinal do servidor em estágio probatório na unidade administrativa, a contar da data de sua posse no serviço público municipal local.

§ 1º - A avaliação reflete o investimento realizado pelo Município e pelo próprio servidor em sua vida funcional.

§ 2º - Com base em seus resultados, as unidades da administração podem orientar e avaliar seus programas de treinamentos e dar ao servidor conhecimento dos padrões de desempenho por elas desejados.

Art. 5º Todo servidor precisa receber informações a respeito de seu desempenho, para saber como está indo o trabalho que realiza.



Art. 6º As unidades da Administração precisam saber como seus servidores desempenham suas atividades:

I - para ter uma idéia do potencial de seus talentos e administrar melhor seus recursos humanos;

II - para melhorar sua eficiência e sua produtividade, reduzindo os custos da Administração.

CAPÍTULO III **DA AVALIAÇÃO**

Art. 7º O processo de avaliação de desempenho tem início com a apreciação feita pela chefia em relação a seus subordinados.

Art. 8º A avaliação de desempenho pode também ser aplicada ao corpo de cargos de confiança, através da percepção dos chefes superiores.

Art. 9º A avaliação de desempenho de que trata o artigo anterior está relacionada ao disposto na Emenda Constitucional nº 15, que deu nova redação ao inciso V do art. 37 da Constituição Federal, devendo ser observada somente quando:

I - as funções de confiança de direção e chefia, além das de assessoramento superior forem preenchidas apenas por servidores efetivos;

II - as condições e percentuais para o preenchimento de cargos de confiança, de direção, chefia e de assessoramento superior, serão fixados pela legislação local.

Parágrafo Único. Quanto mais alta a percentagem fixada, maiores as probabilidades, de incorporação da competência gerencial pela Administração Municipal.

Art. 10. A avaliação de desempenho deve:

I - antes, planejar o desempenho futuro do que julgar o desempenho pretérito;

II - ser contínua para assegurar um desempenho adequado às necessidades da Administração e aos objetivos da carreira do avaliado;

III - orientar o desempenho dos avaliados para fins e objetivos com eles negociados e previamente fixados.

Seção I **Do Método de Avaliação**

Art. 11. A instituição do presente instrumento de avaliação de desempenho tem como base o Método da Escala Gráfica, com atribuição de pontos.

§ 1º - A aplicação do presente Método de Avaliação, leva à obtenção de resultados quantificados dos servidores avaliados, cuja avaliação de desempenho alcançou bons resultados.

§ 2º - A aplicação do presente Método de Avaliação, deve possibilitar a concessão de programas e treinamentos aos servidores que foram mal avaliados ou a indicação para serem dispensados, conforme Lei específica.



§ 3º - O Método de Avaliação disposto na presente Lei, possui os números de fatores selecionados dentre aqueles que aparecem com maior frequência nos instrumentos tradicionais de avaliação de desempenho, procurando fazer uma combinação equilibrada de critérios subjetivos e objetivos, na tentativa de diminuir, ao máximo, a possibilidade de concessão de privilégios ou a ocorrência de atos de perseguição aos servidores avaliados.

Art. 12. Para que esse instrumento seja válido, deve conter os fatores de avaliação que retratem, da melhor maneira possível, os valores organizacionais e as exigências dos cargos e das suas tarefas.

Art. 13. O presente instrumento de avaliação foi elaborada com base na seleção de nove fatores de desempenho:

- I - qualidade do trabalho;
- II - pontualidade;
- III - assiduidade;
- IV - responsabilidade;
- V - relacionamento inter-pessoal;
- VI - zelo pelos recursos financeiros e materiais;
- VII - iniciativa;
- VIII - criatividade;
- IX - cooperação.

Seção II **Da Aplicação**

Art. 14. A aplicação do método definido no **Anexo I**, com ponderação de percentuais de acordo com a sua importância para a organização administrativa e sua adequabilidade aos cargos ocupados pelos diversos servidores a serem avaliados, estabelece o peso a ser atribuído a cada um deles.

Parágrafo Único. Mesmo considerando a pontualidade e a assiduidade como obrigações morais de qualquer servidor para com seu empregador, estes fatores foram incluídos neste processo de avaliação de desempenho por dois motivos:

I - face o controle, muitas vezes até mecânico, de frequência do servidor, o que facilita a sua mensuração no momento da avaliação do indivíduo;

II - representa um traço indispensável ao desempenho de determinados cargos como, professores, médicos, para-médicos dentre outros.



Art. 15. Os fatores selecionados são considerados segundo quatro situações distintas de desempenho, com variações progressivas propostas para os padrões desejados pela Administração:

I - Deficiente = D;

II - Regular = R;

III - Bom = B;

IV - Ótimo = O.

Parágrafo Único. A cada uma delas fica atribuída determinada pontuação, conforme disposto no **Quadro 3**, com base nos valores estabelecidos.

Art. 16. O número de fatores de desempenho, conforme disposto no **Anexo III**, é multiplicado por 100 (cem), chegando-se ao total geral máximo de 900 (novecentos) pontos, aplicando-se o peso percentual estabelecido anteriormente, conforme **Anexo II**, tornando possível calcular a pontuação máxima dos fatores.

Parágrafo Único. O número de fatores de desempenho poderia ter sido multiplicado por qualquer outro número, desde que seu resultado proporcionasse uma amplitude significativa, pois o múltiplo do número 100 (cem), resultado dessa operação, o torna mais fácil de ser trabalhado.

Art. 17. Os valores finais são divididos por quatro, número de graduações de desempenho, tornando possível, dessa forma, encontrar a pontuação mínima de cada fator.

Parágrafo Único. Quando a divisão da pontuação máxima estabelecida para cada fator resultar em um número decimal, adota-se, como valor mínimo de pontos, tanto o valor imediatamente superior quanto o imediatamente inferior a ele, podendo-se a partir daí serem calculadas as pontuações intermediárias, 2^a e 3^a colunas, já que o valor da 2^a é, aproximadamente o dobro e, o da 3^a o triplo do valor da 1^a.

Subseção I **Dos Anexos**

Art. 18. Os Fatores de Avaliação de Desempenho, são os dispostos no **Anexo I**, da presente Lei.

Art. 19. Os Fatores de Conceito e os Pesos por Fatores na Ponderação para avaliação de desempenho dos servidores avaliados, são os constantes do **Anexo II**, da presente Lei.

CAPÍTULO IV **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 20. A Pontuação Atribuída aos Fatores de Desempenho, são os constantes do **Anexo III**, da presente Lei.



Art. 21. A avaliação de desempenho deve ser conduzida por comissão composta por servidores e membros da Administração.

Parágrafo Único. A comissão de que trata o presente artigo, tem o objetivo de coordenar a apuração do desempenho dos servidores avaliados através do processamento dos resultados registrados nos formulários de avaliação, que deverão ser preenchidos pela chefia imediata de cada avaliado.

Art. 22. Tanto os membros da comissão quanto os ocupantes de cargo de chefia devem participar de programa de treinamento no qual se trabalhe as questões relativas à comunicação, à percepção, à negociação, ao papel gerencial no processo de avaliação e ao planejamento, para que possam, com naturalidade, efetuar a avaliação.

Art. 23. O instrumento de avaliação de desempenho deve ser preenchido pelo chefe imediato do servidor avaliado, que escolherá, entre as situações, a que melhor retrate o desempenho do mesmo, enviado à comissão de avaliação de desempenho, para processamento dos graus obtidos individualmente pelo servidor.

Art. 24. Caso a administração tenha interesse em acoplar ao sistema de avaliação a visão do servidor sobre seu próprio desempenho, mediante a auto-avaliação, pode fazer uso do mesmo formulário.

Parágrafo Único. Quando adotado esse sistema, o documento que disciplinar as regras para sua aplicação obedecerá o grau mínimo de desempenho estabelecido na presente Lei, para que o resultado obtido pelo servidor, em decorrência da avaliação, seja considerado aceitável pela Administração, ao fornecer a orientação para resolver os problemas surgidos, caso haja divergência de opinião entre a chefia e o subordinado, quanto à sua avaliação.

Art. 25. Os anexos contendo os pesos de cada fator - **Anexo II** e a pontuação atribuída a cada graduação de desempenho - **Anexo III**, não devem ser mostrados para as chefias, antes que elas procedam à avaliação, para que preencham o formulário baseadas no real desempenho do servidor e não cedam à tentação de manipular os pontos que possam ser a ele atribuídos.

CAPÍTULO V **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA CUMPRIMENTO** **DE ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 26. A avaliação no estágio probatório tem como objetivo fazer o acompanhamento efetivo do desempenho do servidor durante os três anos, estabelecidos pela Constituição Federal como o tempo necessário para que demonstre aptidão para desempenhar o cargo que ocupa, e para que a Administração confirme ou não sua permanência no quadro de pessoal.

Art. 27. O instrumento de avaliação de estágio probatório deve conter, os fatores estabelecidos na presente Lei.



§ 1º - A avaliação final de desempenho do servidor, deve estar concluída quatro meses antes do término do estágio Probatório, até o 32º (trigésimo segundo) mês, a fim de ser submetida à homologação da autoridade competente.

§ 2º - O chefe ou diretor do órgão de lotação do servidor avaliado, após apreciação do relatório final da comissão, encaminhará o processo antes do final do 31º (trigésimo primeiro) mês à Acessória Jurídica para apreciação e parecer que deverá subsidiar a decisão final do Chefe do Poder correspondente.

§ 3º - Quando a decisão do Chefe do Poder correspondente for contrária à recomendação da Comissão e Assessoria Jurídica, deve estar fundamentada com a indicação dos fatos e fundamentos jurídicos que a motivaram.

Art. 28. Os servidores nomeados devem ser avaliados com a frequência estabelecida na presente lei, por comissão instituída para tal fim, devendo a referida Comissão realizar quatro avaliações parciais, na forma abaixo:.

I - uma primeira avaliação, referente ao primeiro semestre de efetivo exercício no cargo;

II - uma segunda avaliação, referente ao segundo semestre de efetivo exercício no cargo;

III - uma terceira avaliação, referente aos doze meses seguintes de efetivo exercício no cargo;

IV - uma quarta avaliação, referente aos seis meses ulteriores de efetivo exercício no cargo.

Art. 29. Será considerado reprovado para efeito desta Lei, o servidor que na primeira avaliação do estágio probatório obtiver Fator de Conceito **Deficiente “D”**, correspondente a pontuação inferior a 30 (trinta) pontos, nos itens dispostos no **Anexo III** da presente Lei, exceto por questões de doença, devendo ser, de imediato, instaurado o procedimento administrativo.

Art. 30. O estágio probatório foi instituído para complementar o processo de seleção iniciado com o concurso público, que pretende, de forma democrática, recrutar o que há de melhor em termos de material humano, mas é insuficiente para identificar, em cada aprovado, as qualidades indispensáveis para o exercício do cargo público.

Art. 31. Se o Município não se opuser, antes de completado o prazo de três anos, à permanência do servidor mal avaliado, este será, automaticamente, considerado estável e sua demissão será conforme dispõe o art.169, § 5º da Constituição Federal, além de indenizá-lo com base em um salário por ano de serviço, ficando o Município impossibilitado de criar, pelo prazo de quatro anos, cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou semelhantes às do cargo extinto.

Art. 32. Todas as fases e os resultados obtidos no processo de avaliação devem ser registrados em documento assinado por todos os membros da comissão legalmente



instituída para tal fim, conforme determinado pelo art. 41, § 4º da Constituição Federal, e arquivado no órgão de pessoal, para servir de base a decisões futuras referentes à permanência ou ao desligamento do servidor.

Art. 33. O Processo de avaliação disposto na presente Lei, pode ser aplicado tanto para avaliação do desempenho dos servidores, como para avaliação do desempenho dos servidores à título de promoção, como somente a título de avaliação de estágio probatório, conforme regulamentação.

Art. 34. As avaliações de que trata o artigo anterior serão processadas com base no **Anexo IV**, parte integrante da presente Lei.

TÍTULO II
DA PERDA DE CARGO PÚBLICO
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 35. Fica regulamentado a perda de cargo público, por insuficiência de desempenho do servidor público estável, conforme dispõe o art. 41, § 1º, inciso III, da Constituição Federal.

Art. 36. As disposições desta Lei aplicam-se aos servidores públicos estáveis da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, dos Poderes Executivo e Legislativo local.

Art. 37. As normas gerais sobre processo administrativo, dispostas em lei específica, são aplicáveis subsidiariamente aos preceitos desta Lei, observado o respectivo âmbito de validade.

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR PÚBLICO
Seção I
Dos Critérios de Julgamento e Conceitos de Avaliação

Art. 38. O servidor público submeter-se-á a avaliação anual de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º - O órgão ou a entidade dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 2º - A avaliação anual de desempenho de que trata esta Lei será realizada mediante a observância dos critérios de julgamento dispostos nos incisos de I a IX, do art. 13 desta Lei.

§ 3º - Os critérios de julgamento a que se refere o parágrafo anterior poderão ser adaptados, em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições do órgão ou da entidade a que esteja vinculado.



§ 4º - Fica previsto o mínimo de 60% (sessenta por cento) de ponderação para os critérios referidos no inciso de I à IX, do art. 13, citados no § 2º deste artigo, somados com base nos cálculos efetuados através do Anexo II, extraídos do Anexo III.

§ 5º - Receberá o conceito de desempenho insatisfatório o servidor estável cuja avaliação total, considerados todos os critérios de julgamento, seja igual ou inferior a quarenta por cento da pontuação máxima admitida, inclusive para efeito de Estágio Probatório.

Seção II **Do Processo de Avaliação**

Art. 39. A avaliação anual de desempenho será realizada por comissão de avaliação composta por três servidores estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado, sendo um o seu chefe imediato e tendo dois deles pelo menos três anos de exercício no órgão ou na entidade a que ele esteja vinculado, conforme disposto no Estatuto do Servidor Municipal e no art. 21 da presente Lei.

§ 1º - A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior, dela dando-se ciência ao interessado.

§ 2º - O conceito da avaliação anual será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Lei, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

§ 3º - É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 4º - O servidor será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

Art. 40. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico de ofício e voluntário, no prazo de dez dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

Art. 41. Os conceitos anuais atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Seção III **Do Treinamento Técnico do Servidor com Desempenho Insatisfatório ou Regular**

Art. 42. O termo de avaliação anual, quando concluir pelo desempenho regular do servidor, indicará as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover a respectiva capacitação ou treinamento.



Art. 43. O termo de avaliação obrigatoriamente relatará as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de julgamento previstos nesta Lei.

Art. 44. As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insatisfatório ou regular, serão consideradas e priorizadas no planejamento do órgão ou da entidade.

CAPÍTULO III **DA PERDA DE CARGO POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO**

Seção I **Do Processo de Desligamento**

Art. 45. Será exonerado o servidor em estágio probatório que receber:

I - dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;

II - três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório nas últimas cinco avaliações.

Art. 46. Observado o disposto nos art's. 39 à 45 desta Lei, confirmado o segundo conceito sucessivo ou o terceiro interpolado de desempenho insatisfatório, o recurso hierárquico será encaminhado à autoridade máxima do órgão ou da entidade para decisão irrecorrível em sessenta dias.

Art. 47. É indelegável a decisão dos recursos administrativos previsto nesta Lei.

Seção II **Da Publicação da Decisão Final**

Art. 48. O ato de desligamento será publicado, de forma resumida, no órgão oficial, com menção apenas do cargo, do número da matrícula e lotação do servidor.

Art. 49. A exoneração do servidor em estágio probatório a que se refere o artigo anterior somente ocorrerá após processo administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO IV **DOS RECURSOS**

Art. 50. No prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da ciência da decisão pelo interessado, caberá recurso, com efeito meramente devolutivo, dirigido à autoridade que proferiu a decisão.

§ 1º - A autoridade de que trata o caput deste artigo poderá reconsiderar a sua decisão no prazo de 05 (cinco) dias, caso contrário deverá encaminhar o recurso à instância:

I - no caso de autoridade de segundo escalão, proferida em relatório parcial, ao Secretário Municipal correspondente;



II - no caso de primeiro escalão, proferida em relatório parcial, ao Chefe do Poder correspondente.

§ 2º - A autoridade competente deve manifestar-se no prazo de máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 51. A interposição de recurso não suspende os trabalhos da Comissão de Avaliação de Desempenho de Servidor.

CAPÍTULO V **DA CONTAGEM DOS PRAZOS**

Art. 52. Os prazos previstos nesta Lei começam a correr a partir da data da ciência ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º - Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2º - Os prazos previstos nesta Lei contam-se em dias corridos.

Art. 53. Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos processuais previstos nesta Lei não serão prorrogados.

Art. 54. Esta Lei entrará em vigor no prazo de noventa dias, a partir de sua publicação.

Art. 55. Revogam-se as disposições em contrário.

Pref. Mun. de Major Sales/RN., aos 27 de dezembro de 2013.

Thales André Fernandes
- PREFEITO MUNICIPAL -