

**LEI Nº 1.240  
DE 29 DE MARÇO DE 2019**

*“Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores públicos do Município de Coronel Xavier Chaves e dá outras providências.”*

A Câmara Municipal de Coronel Xavier Chaves aprova, e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte Lei:

**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**CAPÍTULO I  
DA REGULAMENTAÇÃO**

Art. 1º. A avaliação de desempenho é o instrumento de gestão por meio do qual a Prefeitura Municipal de Coronel Xavier Chaves aferirá o desempenho individual de seus servidores, bem como sua contribuição para o alcance dos resultados dos planos e programas municipais.

Art. 2º. A Avaliação de Desempenho é condição obrigatória:

- I. Para conferir estabilidade ao servidor em estágio probatório, considerado apto a desempenhar suas funções;
- II. Como critério para ascensão funcional,
- III. A fim de exoneração do servidor inapto ou infrequente;
- IV. Para que o servidor tenha um plano de desenvolvimento individual elaborado contendo o retorno de sua avaliação, com pontos a serem melhorados, visando o aperfeiçoamento de sua função.

Art. 3º. O objetivo da avaliação de desempenho é orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, servindo de base para designações dos servidores para funções de confiança, capacitação, treinamento e processos de demissão por insuficiência de desempenho.

Art. 4º. A avaliação de desempenho será realizada, por uma Comissão de Avaliação de Desempenho, especialmente nomeada para esse fim, com adoção de critérios específicos dispostos na presente Lei e em Decreto a ser expedido pelo Executivo Municipal.

§1º. A Comissão Avaliadora será composta por:

- I. Profissional de nível superior especialista em gestão de pessoas;
- II. Chefia Imediata; e
- III. Dois servidores, eleitos pelo grupo a ser avaliado, que participem do mesmo processo de trabalho, na condição de membros efetivos.

§2º. O grupo a ser avaliado deverá eleger, também, um terceiro servidor, que atuará como suplente, nas avaliações dos membros efetivos da Comissão de Avaliação.

**CAPITULO II  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
SEÇÃO I**

Art. 5º. Os servidores efetivos e os aprovados em concurso público que se encontram em estágio probatório submeter-se-ão à avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, finalidade, razoabilidade, proporcionalidade e isonomia.

## **SEÇÃO II – ESTAGIO PROBATÓRIO**

### **DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 6º. A avaliação de desempenho para servidores em estágio probatório será realizada em 03 (três) ocasiões a partir da nomeação: a primeira ao término do primeiro ano, a segunda ao término do segundo ano e a terceira ao término do terceiro ano.

Art. 7º. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo público de provimento efetivo, cumprirá obrigatoriamente estágio probatório pelo período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade para as atribuições do cargo público serão objeto de avaliação especial de desempenho, nos termos das disposições constantes nesta Lei.

§ 1º. A avaliação especial de desempenho referida no caput deste artigo se dará, no máximo, em 03 (três) etapas, as quais serão realizadas, a partir da nomeação do servidor, ao término de cada ano do estágio probatório.

§ 2º. O servidor, que na data de publicação desta Lei, já estiver em adiantado período de exercício será submetido a tantas quantas etapas restarem para conclusão do período probatório.

§ 3º. Cada etapa da avaliação será precedida de uma listagem que enquadrará o servidor na fase adequada de avaliação.

§ 4º. O servidor que na data de publicação desta Lei tiver sido nomeado há mais de 03 (três) anos, e posteriormente a Emenda à Constituição Federal nº 19/98, será submetido a uma única etapa de avaliação a fim de se declarar encerrado o período de estágio probatório, bem como a sua estabilidade.

Art. 8º. Para os efeitos de Avaliação Especial de Desempenho, não serão considerados como de efetivo exercício os dias em que o servidor estiver afastado do cargo para o qual foi nomeado, independentemente das razões que motivaram o afastamento, salvo se em virtude de férias, participação em programa de treinamento regularmente instituído e para a participação em júri popular ou outros serviços obrigatórios por Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o servidor terá seu desempenho avaliado em cada um dos cargos.

Art. 9º. Considerado inapto pela primeira vez o servidor será encaminhado para o programa de reciclagem, e considerado inapto pela segunda vez de acordo com os critérios estabelecidos no art. 14, será suspenso o estágio probatório e aberto processo administrativo.

§1º Ao longo do programa de reciclagem, o servidor deverá ser submetido à avaliações periódicas mensais e uma avaliação final.

§2º Sendo o servidor considerado inapto pela terceira vez, deverá ser exonerado do cargo, após conclusão do processo administrativo.

§3º Os cursos de treinamento ou reciclagem funcional mencionados neste artigo serão regulamentados posteriormente pelo Executivo Municipal.

### **SEÇÃO III**

#### **DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

Art. 10º A avaliação periódica de desempenho funcional será realizada anualmente, envolvendo todos os servidores efetivos.

Art. 11º O servidor, que for nomeado para exercer cargo em comissão ou função gratificada, será avaliado no exercício do mesmo, desde que a função seja assemelhada.

### **SEÇÃO IV**

#### **DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO**

Art. 12. Os fatores da avaliação de desempenho dos servidores efetivos e em estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio e individual, instituído e regulamentado na presente lei e em Decreto do Executivo Municipal a ser preenchido pela Comissão de Avaliação e seus critérios preenchidos pelo especialista de gestão de pessoas.

§ 1º. O instrumento de avaliação deverá ser subscrito pela Comissão de Avaliação, bem como pelo servidor avaliado, atestando a ciência do resultado final.

§ 2º. Verificando-se a recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de 2 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor e da Comissão de Avaliação.

### **SEÇÃO V**

#### **DOS PARÂMETROS DE AFERIÇÃO**

Art. 13. Na avaliação especial de desempenho no estágio probatório e na avaliação periódica de desempenho funcional, serão observados os fatores:

I. Assiduidade – avalia o cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo, incluindo a observância aos horários de entrada, intervalo para o almoço e saída, evitando-se ausências, atrasos ou saídas antecipadas, sem justificção perante a chefia imediata;

II. Disciplina – avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia dentro dos princípios éticos-profissionais;

III. Capacidade de Iniciativa – avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria dentro de sua competência;

IV. Produtividade – Avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo servidor e o atendimento aos prazos estabelecidos;

V. Responsabilidade – Avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, a conduta moral e a ética profissional.

VI. Qualidade do trabalho – Avalia o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

VII. Presteza – Avalia a disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

VIII. Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço – avalia o cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

IX. Capacidade de trabalho em equipe – capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

X - Capacidade técnica – Capacidade técnica, conhecimento e habilidades, de exercer a atividade para a qual o servidor foi contratado.

Art. 14. A aferição será realizada através da análise e avaliação dos fatores estabelecidos no artigo anterior, por meio de subfatores que tenham relação com cada um dos fatores.

§ 1º . Cada subfator será um comportamento que represente o fator da avaliação que seja possível de avaliar a frequência com a qual ocorre. Para cada subfator será utilizada a seguinte escala de avaliação:

- a) Sempre – equivale a 100 pontos
- b) Muitas vezes – Equivale a 80 pontos
- c) Regular- Equivale a 60 pontos
- d) Poucas vezes – equivale a 30 pontos
- e) Nunca – 0 pontos

§ 2º . Cada quesito deverá ter justificativa clara e objetiva que pautar o valor atribuído, incluindo exemplos de ações.

§ 3º. A pontuação final será realizada de acordo com a média aritmética da pontuação de cada subfator, gerando a seguinte classificação:

I Eficiente - Atende totalmente aos requisitos (de 91 a 100 pontos);

II Bom - Atende aos requisitos (de 81 a 90 pontos);

III Regular - Atende parcialmente aos requisitos (de 61 a 80 pontos);

IV Insuficiente –Não atende os requisitos (abaixo de 60 pontos).

§ 4º. O servidor que obtiver avaliação IV – Insuficiente (abaixo de 60 pontos), será encaminhado para o programa de reciclagem.

§ 5º. O modelo da avaliação será definido por meio de decreto.

## **SEÇÃO VI DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

Art. 15. Os servidores a serem avaliados deverão ser formalmente comunicados dos critérios que serão utilizados na sua avaliação, bem como das condições para o exercício de defesa.

§ 1º. O servidor será convocado para as avaliações de que trata os artigos anteriores, com a antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

§ 2º. O servidor que deixar de atender a esta convocação receberá como conceito apenas aquele apontado pelo chefe imediato.

Art. 16. Serão utilizadas ferramentas específicas de avaliação indicadas pelo especialista em gestão de pessoas que acompanhará todo o processo, que serão definidas por decreto, as quais deverão ser devidamente fundamentadas nos princípios estabelecidos nos artigos 13º e 14º.

§ 1º. O servidor avaliado e o seu chefe imediato servirão de instrumentos diretos para a formalização do processo de avaliação de desempenho a ser conduzido pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 2º. A Comissão de Avaliação de Desempenho tem competência para investigar e, até mesmo discordar das avaliações previstas no presente decreto, caso haja indícios de irregularidades ou manipulações na realização das avaliações, zelando sempre pela transparência e pela busca da verdade no procedimento de avaliação.

Art. 17. O Executivo estabelecerá, através de portaria, as chefias imediatas para fins de avaliação de desempenho.

Art. 18. Na fase de auto avaliação, o servidor poderá manifestar-se, por escrito, sobre as condições de trabalho oferecidas pelo órgão a que é vinculado, as quais deverão ser levadas

em consideração pelo superior imediato no momento de atribuir os conceitos aos fatores enumerados no formulário próprio.

Art. 19. A avaliação realizada pelo superior imediato deverá ser desenvolvida mediante entrevista formal com o servidor avaliado, assistida por um membro da comissão, quando houver necessidade, visando à:

I – Indicação das tarefas, utilizando as atribuições do cargo como parâmetros de avaliação;

II – Negociação das expectativas de desempenho do servidor;

III – Comunicação e discussão dos conceitos ou notas obtidas;

IV – Identificação de eventuais problemas de desempenho, com propostas de ações para solucioná-los.

§ 1º. Ao final da entrevista referida no caput deste artigo, o superior imediato do servidor avaliado lavrará termo circunstanciado do pronunciamento conclusivo no espaço destinado a este fim na ferramenta de avaliação, que deverá ser assinada pelo servidor avaliado, seu superior e o membro da comissão.

§ 2º. Ao avaliar o fator trabalho em equipe, o chefe imediato poderá levar em consideração a opinião dos integrantes da equipe de trabalho do servidor avaliado.

Art. 20. Obtido o resultado final da avaliação, a Comissão de Avaliação deverá justificar o resultado final.

## **SEÇÃO VII DAS RECONSIDERAÇÕES E RECURSOS**

Art. 21. O servidor que discordar do pronunciamento conclusivo, bem como do resultado final de sua avaliação poderá interpor pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação de Desempenho, no prazo de 05 (cinco) dias contados da data da assinatura pelo servidor no pronunciamento conclusivo referente às etapas avaliatórias e no parecer sobre o resultado final de sua avaliação.

Art. 22. Após ciência da decisão prolatada frente ao pedido de reconsideração quanto ao resultado final da avaliação, o servidor poderá interpor recurso fundamentado, no prazo de 05 (cinco) dias, dirigido ao Prefeito Municipal.

Art. 23. O pedido de reconsideração e o recurso deverão ser decididos no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a partir do recebimento dos autos pela autoridade julgadora.

Art. 24. O pedido de reconsideração, assim como o recurso, será interposto por petição escrita, que poderá ser acompanhada dos documentos que o servidor julgar conveniente.

Art. 25. Na contagem de todos os prazos previstos na Lei, exclui-se o dia do começo e inclui-se o do vencimento, considerando prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente.

Art. 26. O parecer final proferido pela Comissão de Avaliação não impede a continuidade de apuração dos fatores enumerados no artigo 13º da Lei.

Art. 27. Permanecendo a divergência sobre o resultado da avaliação, a comissão avaliadora deverá, em despacho, declarar as razões pelas quais manteve o resultado da avaliação e submeter o processo à apreciação do Executivo.

### **CAPÍTULO III DO PLANO DE MELHORIA DE DESEMPENHO E PROGRAMA DE RECICLAGEM**

Art 28. O Plano de Melhoria do Desempenho visa à adoção de medidas necessárias ao desenvolvimento do servidor, através de um acompanhamento direto pela chefia imediata, inclusive, com apoio do setor de pessoal, buscando detectar as deficiências do servidor, fornecer meios para seu desenvolvimento e, sobretudo, explorar seu potencial profissional.

§ 1º. A realização do Plano de Melhoria de Desempenho será obrigatória para o servidor com resultado inferior a 60 (sessenta pontos) e facultativo para servidores com avaliação superior a esta pontuação.

§ 2º. O servidor que obtiver pontuação inferior a 60 pontos, será submetido à avaliação de aproveitamento do plano de melhoria após sua conclusão.

§ 3º. O chefe imediato do servidor avaliado deverá, no espaço próprio do instrumento de avaliação, enumerar as sugestões que julgar convenientes para o Plano de Melhoria do Desempenho visando o desenvolvimento do servidor.

Art 29. O Programa de Reciclagem é aplicado a concursados em período probatório que obtiverem duas avaliações consecutivas ou alternadas com nível insatisfatório e a servidores efetivos que obtiverem duas avaliações consecutivas com nível insatisfatório. Ele será composto por ações direcionadas pela chefia imediata e setor de pessoal, com avaliação mensal da progressão do servidor.

§ 1º. O programa de reciclagem terá duração de três meses, podendo ser renovado por igual período, se necessário.

§ 2º. Ao final de cada mês, o servidor será avaliado em seu aproveitamento no programa, podendo ser indicada ação complementar.

§ 3º. Ao final do período de três meses, será realizada uma avaliação final do programa de reciclagem com o servidor, que poderá indicar uma finalização do processo com as seguintes conclusões:

I – Reciclagem concluída com sucesso – para servidores que obtiverem sucesso no processo de reciclagem, voltando ao ciclo normal de avaliação de desempenho.

II – Renovação do programa – para servidores que no primeiro período do programa mostrarem necessidade de um período maior para adaptação.

III – Encaminhamento para processo administrativo – para servidores que não mostrarem evolução ao longo do processo de reciclagem e que necessitem de avaliação para interrupção do estágio probatório ou para abertura de processo de exoneração.

### **CAPÍTULO IV DAS COMPETÊNCIAS**

Art. 30. Compete ao especialista em gestão de pessoas:

I. definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar o sistema de avaliação especial e periódica de desempenho;

II. determinar junto com a chefia imediata, quando indicados pela Comissão de Avaliação, programas de treinamento ou de acompanhamento sócio funcional, com o objetivo de promover a capacitação do servidor que tiver pontuação regular e insuficiente, nos termos do art. 13;

III. encaminhar toda a documentação relativa à avaliação de desempenho do servidor, cujo resultado final obtido for "insuficiente", à Comissão de Sindicância e Inquérito para a instauração do respectivo processo de exoneração.

Parágrafo Único: As atribuições definidas nos incisos I e II deste artigo serão acompanhadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 31. Compete a Comissão de Avaliação de Desempenho:

I. promover a avaliação de desempenho do servidor no cargo, a cada ano de efetivo exercício;

II. emitir relatório circunstanciado sobre o resultado final da avaliação;

III. Enviar ao Departamento de Pessoal, os resultados da avaliação de desempenho, para anotação no formulário funcional do servidor e para tomar as providências que cada caso requerer.

Art. 32. Compete à Comissão de Sindicância e Inquérito:

I – subsidiar a instauração o processo de exoneração contra o servidor, quando verificado o resultado final "Insuficiente", por 3 (três) vezes consecutivas ou alternadas;

II - emitir, ao final, parecer conclusivo sobre o servidor;

III - encaminhar o processo concluso ao Chefe do Executivo Municipal, para deferimento.

IV – Por fim, encaminhar o parecer conclusivo ao responsável pelo Controle Interno para ciência dos fatos.

## **CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 33. Os casos omissos serão resolvidos por deliberação entre a Comissão de Avaliação de Desempenho e o Prefeito Municipal.

Art. 34. A Comissão de avaliação de desempenho, os chefes imediatos, assim como os servidores que serão avaliados, deverão receber orientação detalhada bem como de todo o processo das avaliações.

Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Coronel Xavier Chaves, 29 de março de 2019.

Fúvio Olímpio de Oliveira Pinto  
Prefeito Municipal