



LEI Nº 3.279, DE 10 DE ABRIL DE 2012.

Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Públicos do município de Três Pontas e dá outras providências correlatas.

O Povo de Três Pontas, Estado de Minas Gerais, por seus representantes na Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeita Municipal, em seu nome, sanciono a presente Lei.

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Públicos do Município de Três Pontas e dá outras providências correlatas.

Art. 2º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional proporciona a aferição do desempenho do servidor municipal no exercício do seu cargo ou função pública, no seu ambiente de trabalho, durante um determinado período de tempo, mediante a observação e mensuração de fatores objetivos e de desempenho.

§ 1º A Avaliação de Desempenho é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstrada no trabalho pelo servidor nomeado para cargo e função pública de provimento efetivo.

§ 2º O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional instituído abrangerá a administração direta, indireta e fundacional.

Art. 3º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, gerido pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, se caracterizará como processo pedagógico,



participativo e integrador, bem como, suas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento, dos servidores públicos municipais.

Art. 4º. São objetivos do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, sem prejuízos de outros que por ventura venham a ser instituídos por lei:

I – avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor em estágio probatório;

II – avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor, após o estágio probatório, visando manter a qualidade dos serviços públicos;

III – subsidiar o planejamento institucional do município, visando aprimorar metas, objetivos e o desenvolvimento organizacional;

IV – fornecer elementos para a avaliação da política de recursos humanos e subsidiar os programas de melhoria do desempenho das chefias mediatas e imediatas;

V – identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;

VI – fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

VII – desenvolver a cultura e os princípios de auto desenvolvimento dos servidores públicos municipais;

Art. 5º. O Processo de Avaliação de Desempenho, realizado através de instrumentos próprios e terá como objetivos específicos:

I – detectar a aptidão do servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade do trabalho e dos serviços prestados;

II – identificar a capacidade e o potencial de trabalho dos servidores, visando melhor aproveitá-los no conjunto de atividades a serem desenvolvidas;



III – identificar necessidades e aspirações de aperfeiçoamento e capacitações dos servidores públicos municipais;

IV – estimular o desenvolvimento profissional dos servidores públicos municipais;

V – identificar problemas relativos às condições de trabalho;

VI – fornecer subsídios para o planejamento de Treinamento & Desenvolvimento, bem como, ao planejamento estratégico;

VII – gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a política e a gestão de recursos humanos;

Art. 6º. O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional será aplicado:

I. no estágio probatório;

II. para efeito de evolução do servidor na carreira;

III. para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

Art. 7º. O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional ocorrerá anualmente, observados os períodos aquisitivos de cada servidor e abrangerá a todos, com exceção daqueles, ocupantes, exclusivamente, de cargos em comissão.

Art. 8º. Durante o período de estágio probatório, o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, será especial, visando à concessão de estabilidade ao servidor público municipal, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. Caberá, aos órgãos de gestão e controle de pessoal, a elaboração de um processo de avaliação de desempenho, visando cumprir a disposições estabelecidas nesta Lei Complementar.



Art. 9º. Nos termos do disposto pelo artigo 2º, desta Lei Complementar, cada fator terá seu padrão, para efeito de comparação e mensuração do desempenho, sendo atribuídos pontos, que somados, identificarão a posição do servidor na avaliação.

Art. 10. Na avaliação dos fatores objetivos, o padrão atribuído a cada servidor será de 100 pontos, sendo descontado deste total o número de pontos, conforme a quantidade de ocorrências, correspondentes aos apontamentos nos registros funcionais do servidor público no período de avaliação, relativos aos seguintes fatores:

I. pontualidade;

a) atrasos ou saídas antecipadas: - 0,5 ponto por ocorrência;

II. assiduidade;

a) falta injustificada: - 15 pontos por ocorrência;

b) falta justificada: - 5 pontos por ocorrência;

c) atestados e licenças: - 5 pontos por ocorrência.

III. disciplina;

a) advertência escrita: - 15 pontos por ocorrência;

b) suspensão:

b.1) de 01 dia: - 30 pontos por ocorrência;

b.2) de 02 a 04 dias: 40 pontos por ocorrência;

b.3) de 05 a 15 dias: 60 pontos por ocorrência;

b.4) acima de 15 dias: 100 pontos por ocorrência.

§ 1º Excluem-se do disposto pela alínea "c" do inciso II:

a) as saídas médicas durante o horário de trabalho, devidamente autorizadas;

a) as licenças oriundas de doenças ocupacionais;

b) os acidentes de trabalho, devidamente registrados;



c) as doenças infecto-contagiosas;

d) a doação de sangue;

§ 2º A pontuação final, para os fatores objetivos, do servidor, será o resultado da soma das ocorrências subtraído do total instituído pelo artigo 10, desprezando-se os resultados inferiores à zero, porém, sendo estes, base de informações para a aplicação dos fatores de desempenho.

Art. 11. A avaliação dos fatores de desempenho, mediante a aplicação de questionários e atribuição pelo avaliador de pontos que variam de 01 a 04 em resposta às questões dirigidas, visa medir, em determinado período de tempo, a conduta e o grau de comprometimento do servidor no exercício do cargo e ou função pública.

§ 1º. Na avaliação dos fatores de desempenho, os pontos atribuídos para cada um dos fatores, serão multiplicados pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá a 100, conforme segue:

I - Aptidão;

a) iniciativa: peso igual a 8;

b) adaptabilidade: peso igual a 8;

c) responsabilidade: peso igual a 12.

II - Dedicção ao serviço;

a) interesse: peso igual a 8;

b) atenção e qualidade: peso igual a 12;

c) economia: peso igual a 8;

d) produtividade: peso igual a 12;

e) disciplina no trabalho: peso igual a 12.

III - Idoneidade Moral;

a) respeito: peso igual a 12;

b) cooperação e solidariedade: peso igual a 8.



§ 2º. - O mínimo de pontos atribuídos para os fatores de desempenho não será inferior a 100 e o máximo não será superior a 400.

Art. 12. Será garantido ao servidor, um bônus a ser somado ao resultado final da avaliação para efeito de sua classificação, vedada sua reaplicação, observando-se:

a) 15(quinze) pontos pela participação em cursos de aperfeiçoamento ou extensão vinculados à área de atribuição do cargo e função pública efetivo, na área de atuação, no período de aplicação, permitido o acúmulo de vários certificados, observando-se:

I – 10(dez) horas para os cargos do grupo ocupacional operacional;

II – 20(vinte) horas para os cargos do grupo ocupacional dos serviços técnicos;

III – 30(trinta) horas para os cargos do grupo ocupacional universitário e do magistério público municipal.

b) 10(dez) pontos pela participação em comissões, conselhos, ou outros órgãos colegiados, vinculados à administração municipal, comprovada mediante nomeação ou designação através de ato administrativo oficial, não cumulativo.

§ 1º – A pontuação instituída pela alínea "a" será contada com base no período aquisitivo observado pelo sistema de avaliação de desempenho.

§ 2º – Somente serão aceitos certificados concedidos por instituições credenciadas, sem rasuras, com a carga horária cumprida em horas, devidamente assinados e datados, juntamente com a programação oficial, salvo os casos de congressos, seminários, jornadas e simpósios.

§ 3º – É de responsabilidade da chefia imediata de cada servidor, a recepção, análise e encaminhamento aos órgãos de gestão e controle, dos certificados apresentados.



Art. 13. A soma das pontuações referentes aos fatores objetivos e de desempenho, acrescidos dos bônus instituídos no artigo anterior, resultará no resultado final da avaliação de desempenho e o conceito final atribuído ao servidor.

Art. 14. O conceito final de avaliação, conforme a soma da pontuação obtida será atribuída, ao servidor na seguinte forma:

- I** - excelente: de 476 a 525 pontos;
- II** - bom: de 426 a 475 pontos;
- III** - regular: de 246 a 425 pontos;
- IV** - insatisfatório: de 100 a 245 pontos.

Art. 15. Para o acompanhamento do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores públicos municipais, deverão ser instituídas as Comissões Permanentes de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º Competem as Comissões Permanentes de Avaliação de Desempenho Funcional:

- I** – acompanhar os processos de avaliação de desempenho funcional, juntamente com o órgão responsável pela gestão e controle de pessoal;
- II** – prestar informações sempre que solicitada acerca dos procedimentos e da legislação vigente;
- III** – proceder levantamentos necessários para a realização dos processos de avaliação de desempenho funcional, visando atender recursos acerca dos fatores objetivos;
- IV** – emitir pareceres acerca da pontuação dos servidores públicos municipais, sempre que solicitados, observando-se a legislação vigente;
- V** – corroborar, juntamente com o órgão responsável com a gestão e o controle de pessoal, a classificação dos servidores públicos municipais, no Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional;



VI – atuar como órgão fiscalizador do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, vinculada a administração direta do município, será formada por:

- a) 02(dois) servidores efetivos indicado pelo Prefeito Municipal;
- b) 01(hum) servidor efetivo da Secretaria da Saúde;
- c) 01(hum) servidor efetivo da Secretaria de Educação;
- d) 01(hum) servidor efetivo do quadro do magistério;
- e) 01(hum) servidor efetivo de Recursos Humanos;
- f) 01(hum) servidor efetivo da Procuradoria Jurídica;
- g) 01(hum) servidor efetivo da Secretaria de Obras e Transportes;
- h) 01(hum) servidor efetivo, designado pelo Sindicato dos Servidores

Públicos Municipal de Três Pontas.

§ 3º Os servidores que comporão a referida comissão, deverão ser estáveis na forma da lei, indicados pelos Secretários de cada pasta.

§ 4º As Comissões vinculadas à administração indireta e fundacional, serão constituídas por ato próprio de seus dirigentes, em número nunca inferior a 03(três) participantes.

Art. 16. Como instâncias superiores do Sistema de Avaliação de Avaliação de Desempenho Funcional, dos servidores públicos municipais, deverão ser constituídas as Juntas Permanentes de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º. Os servidores que comporão as Juntas Permanentes de Avaliação de Desempenho Funcional deverão, obrigatoriamente, possuir formação de nível universitário.

§ 2º. As Juntas Permanentes de Avaliação de Desempenho Funcional competem:



I – analisar os pedidos de reconsideração acerca do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, findados;

II – analisar e emitir pareceres acerca de recursos sobre o Sistema e o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, sempre que necessário;

III – julgar os recursos impetrados, procedendo aos levantamentos necessários, sobre os quais não caberão novo recurso ou reconsideração;

IV – instaurar inquéritos sempre que julgar necessário, visando atender o disposto no inciso anterior;

V – atuar como órgão superior de fiscalização do Sistema e do Processo de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 3º A Junta Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional, vinculada a administração direta do município, será formada por:

- a) 02(dois) servidores efetivos indicado pelo Prefeito Municipal;
- b) 01(hum) servidor efetivo da Secretaria da Saúde;
- c) 01(hum) servidor efetivo da Secretaria de Educação;
- d) 01(hum) servidor efetivo do quadro do magistério;
- e) 01(hum) servidor efetivo de Recursos Humanos;
- f) 01(hum) servidor efetivo da Procuradoria Jurídica;
- g) 01(hum) servidor efetivo da Secretaria de Obras e Transportes;
- h) 01(hum) servidor efetivo, designado pelo Sindicato dos Servidores

Públicos Municipal de Três Pontas.

§ 4º Os servidores que comporão a referida junta, deverão ser estáveis na forma da lei, indicados pelos Secretários de cada pasta.

§ 5º As Juntas vinculadas à administração indireta e fundacional, serão instituídas por ato próprio de seus dirigentes, em número nunca inferior a 03(três) participantes.



Art. 17. Por intermédio de processo administrativo poderá ser exonerado o servidor público a quem for atribuído, dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório, ou três conceitos intercalados, entre insatisfatório e regular, nas últimas três avaliações.

§ 1º. O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo solicitar reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 2º. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico voluntário, no prazo de dez dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 3º. Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e a prova dos fatos descritos na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual.

§ 4º. Fica assegurado ao servidor de que trata este artigo o direito ao contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal.

Art. 18. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional será coordenado pelos órgãos de gestão e controle de pessoal, fiscalizados pelos órgãos ora instituídos.

Parágrafo único Caberá aos órgãos mencionados no caput, acompanhar os Processos de Avaliação do Desempenho Funcional dos servidores públicos municipais, zelando pela lisura, impessoalidade, transparência e publicidade dos atos.

Art. 19. Os processos deverão considerar a auto – avaliação, a avaliação do grupo ao qual esteja inserido o servidor e a avaliação da chefia, observando-se:

I – Auto – avaliação – peso igual a 2



II – Avaliação do grupo – peso igual a 4

III – Avaliação da Chefia – peso igual a 4

§ 1º. Para o disposto no artigo 7º, haverá o cálculo da média das avaliações durante os períodos de interstícios instituídos, visando a concessão de vantagens pecuniárias, promoções e progressões.

§ 2º. A nota a ser aplicada como "Avaliação do Grupo", será obtida através da equação $NG = \text{SOMA}(\text{notas aplicadas pelo grupo}) / \text{número de ocorrências}$, desde que as ocorrências representem mais que 65% da amostra integral.

§ 3º. O mínimo de aceitação de avaliações do grupo, é de 65%(sessenta e cinco por cento), cabendo aos órgãos de gestão e controle de pessoal, o devido controle, conferência e cobrança junto aos Secretários Municipais de cada pasta, visando manter a correlação do sistema.

§ 4º. Visando manter a correlação e a técnica instituída, não será permitida a identificação das notas individuais do grupo, sendo que quando da demonstração do cálculo, por motivos previstos ou judiciais, as mesmas deverão ser encaminhadas sem identificação.

Art. 20. As avaliações do Grupo e da Chefia, ocorrerão no local onde o servidor tenha permanecido por maior período laboral.

Art. 21 Os servidores públicos municipais terão 30(trinta) dias para impetrar pedidos de reconsideração ou recursos acerca dos pontos obtidos no Processo de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único Os órgãos responsáveis e de fiscalização terão 15(quinze) dias para analisar tais pedidos ou recursos, podendo o mesmo ser prorrogado por igual período, caso haja necessidade de instauração de inquéritos.



Art. 22 Para os efeitos do disposto neste capítulo, o município, quando não dispuser de serviços próprios, tampouco de profissional específico, contratará por licitação os serviços técnicos especializados de avaliação dos fatores de desempenho, levando-se em consideração a Auto-avaliação, a avaliação do Grupo e a avaliação da Chefia imediata.

Art. 23 Ato próprio disporá sobre a forma de aplicação e desenvolvimento do sistema de avaliação de desempenho, informando os envolvidos, as formas de cálculos dos pontos obtidos, prazos e demais informações inerentes a tal procedimento.

Art. 24 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Três Pontas, 10 de abril de 2012.

LUCIANA FERREIRA MENDONÇA
PREFEITA MUNICIPAL