CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA
ESTADO DE MINAS GERAIS
Praça Ferreira Pires, 04
CNPJ. 20.914.305/0001-16 – Fone: (37) 3321-2001 - CEP 35.570-000
e-mail : cmfga@camaraformigal.mg.gov.br

RESOLUÇÃO Nº 289/2006

Dispõe sobre o sistema de avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório – SAEDSEP e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA APROVOU E EU PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

O PRESIDENTE, no uso das atribuições que lhe confere o art. 29, INCISO III e IV, da Lei Orgânica do Município de Formiga.

CONSIDERANDO a obrigatoriedade da realização da avaliação especial de desempenho como condição necessária à aquisição da estabilidade na forma do art. 41, § 4º da Constituição da República Federativa do Brasil e art. 27 da Lei 3.673, de 27 de junho de 2.005; e

CONSIDERANDO a necessidade de normatizar critérios objetivos para a realização desta avaliação especial de desempenho no âmbito do Município de Formiga,

PUBLICADO
09/05/06

RESOLVE:

I – Das Disposições Gerais – Do objeto e finalidade

Art. 1º Fica instituído no âmbito da Câmara Municipal de Formiga, o SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO – SAEDSEP.

Art. 2º O SAEDSEP é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstradas no trabalho pelo servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em cumprimento de estágio probatório.

Art. 3º Através de Portaria, o Presidente instituirá uma COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CAD, designada especificamente para aplicar o SAEDSEP e aferir a aptidão e a capacidade de todos os servidores em estágio probatório.

Parágrafo único: Poderá, de acordo com a conveniência e oportunidade aferidas pelo Presidente, ser instituída uma CAD para cada *(Setor/Dpto)*, que avaliará, respectivamente, os servidores que nela se encontrem servindo.

II – Dos Servidores Avaliados

Art. 4º Estão sujeitos à avaliação especial de desempenho no estágio probatório, os servidores nomeados para cargos de provimento efetivo que não tenham cumprido o período de 03 (três) anos contados do início do efetivo exercício.

Art. 5º Estão dispensados desta avaliação especial de desempenho os servidores que, ao tempo da promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998 (art. 28 da EC n.º 19), já contavam com o prazo de dois anos de efetivo exercício.

Art. 6º O servidor será submetido a 3 (três) avaliações durante o período de cumprimento do estágio probatório, a partir da data de exercício no cargo efetivo, sendo que a última avaliação deverá ocorrer até 4 (quatro) meses antes do término do estágio.

III – Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 7º A CAD exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, observando as determinações constantes desta Resolução.

Art. 8º A CAD a que se refere o art. 3º desta Resolução, será constituída por 03 (três) membros, distribuídos de acordo com as seguintes funções: I – Presidente; II – Secretário; III – Relator.

§ 1º O Presidente será indicado pelo Presidente da Câmara Municipal, o Secretário pelos funcionários e o Relator pelos vereadores.

§ 2º Na mesma Portaria que formar a CAD, haverá a indicação de 03 (três) Suplentes, que integrarão a CAD por ocasião de falta ou substituição dos titulares, quando ocorrer motivos justificados ou incompatibilidade com o exercício da função.

Art. 9º A substituição dos titulares pelos suplentes, nos casos em que se fizer necessário, será formalizada por simples ato administrativo do Presidente da CAD, e quando for este o substituído, por ato do Presidente ou Secretário, este, quando ocorrer a hipótese prevista no parágrafo único do art. 3º desta Resolução.

IV – Dos Critérios de Avaliação

Art. 10 São critérios de avaliação da aptidão e capacidade do servidor em estágio probatório, a fim de averigüar a conveniência de sua permanência no serviço público, os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade;

V – responsabilidade.

Parágrafo único: Os fatores elencados neste artigo serão compostos por subitens na forma que dispuser os anexos previstos para a aplicação do procedimento, e farão parte integrante desta Resolução.

Art. 11 Será considerado apto a obter a declaração de aptidão à aquisição de estabilidade, o servidor avaliado que obtiver aproveitamento igual ou superior à média artimética simples de 70% (setenta por cento) nas 3 (três) avaliações, conforme averigüado pelo procedimento.

V – Do Procedimento

Art. 12 Todo o procedimento relativo à avaliação do servidor em estágio probatório será arquivado em pasta ou prontuário próprio, dando ciência ao servidor e permitindo a consulta dos autos a qualquer tempo.

Art. 13 O procedimento terá duração de 15 (quinze) dias, podendo ser prorrogado, sempre que necessário, por igual período, por ato do Presidente.

Parágrafo único: O procedimento também será concluído, por declaração, ao final da aplicação dos instrumentos previstos nos incisos III e IV do art. 14 desta Resolução.

Art. 14 São instrumentos de aplicação do SAEDSEP:

I – Manual Simplificado, contendo os critérios objetivos utilizados para avaliação do SAEDSP (Anexo I);

II – Avaliação da Comissão, constante da perquirição de capacidade e aptidão do servidor avaliado (Anexo II);

III – Composição da Avaliação da Comissão, constante da apresentação matemática da Avaliação (Anexo III);

IV – Auto Avaliação (Anexo IV); e

V – Incidente de Impugnação à Estabilidade (Anexo V).

Art. 15 Após proceder com a composição da avaliação da comissão (art. 14, III), deverá ser encaminhada ao servidor para proceder a auto avaliação, conforme Anexo IV desta Resolução.

Parágrafo único: Após análise da auto avaliação do servidor e verificando a CAD que o mesmo não obteve aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento), deverá formalizar o Incidente de Impugnação à Estabilidade conforme anexo constante do art. 14, inciso V desta Resolução e remeter à apreciação do Presidente.

Art. 16 O Presidente, julgando conveniente e oportuno, adotará o Incidente de Impugnação à Estabilidade elaborado pela CAD e declarará suspenso o exercício do cargo, com o afastamento do servidor, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º A declaração de suspensão do exercício do cargo impedirá o transcurso do prazo aquisitivo da estabilidade, suspendendo-o, e será razão suficiente para finalizar a avaliação especial de desempenho.

§ 2º Finalizada a avaliação especial de desempenho com a declaração de não concessão da estabilidade, promoverá o Presidente a formação da sindicância, na forma da legislação municipal, visando a exoneração do servidor.

Art. 17 Tendo o servidor avaliado atingido aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento), na forma do anexo III do art. 14 desta Resolução, a CAD passará os autos da avaliação ao Presidente, que o finalizará com a Declaração de Aptidão à Aquisição da Estabilidade, determinando a baixa do procedimento e arquivo.

VI – Disposições Finais

Art. 18 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 19 Revogam-se as disposições em contrário.

Câmara Municipal de Formiga/MG, 25 de abril de 2006.

Gonçalo José de Faria
Presidente
Câmara Municipal de Formiga/MG

Rosimeire Ribeiro de Mendonça
Primeira Secretária

ANEXO I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

I – APRESENTAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

O SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO – SAEDSEP, foi instituído com o objetivo de possibilitar o acompanhamento dos servidores em estágio probatório, velando pelo cumprimento do princípio da eficiência (art. 37, *caput*, da CRFB).

Ademais, este sistema projeta-se de acordo com a nova determinação constitucional da obrigatoriedade de realização de avaliação especial de desempenho (art. 41, § 4º da CRFB), também amparado pela Lei Municipal n.º 3673/2005 (Estatuto dos Servidores Públicos).

Portanto, com este Manual, coloca-se à disposição de todos, as instruções necessárias ao entendimento e à execução do SAEDSEP, buscando assegurar condições propícias ao desenvolvimento das ações propostas para o adequado aproveitamento do potencial dos nossos servidores e para uma política de recursos humanos com total clareza de ações e critérios objetivamente definidos.

II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O modelo teórico que fundamentou a elaboração do SAEDSEP foi centrado nos conhecimentos mais recentes alcançados pelas áreas da Psicologia Organizacional e da Administração, limitado ao aspecto jurídico da legislação vinculante do servidor com a Administração Pública.

A divisão por fatores permite avaliar o servidor de acordo com o desempenho das atividades inerentes a seu cargo. Neste sentido, o instrumento de avaliação explicita para cada fator quais os padrões de desempenho esperados, quais as expectativas acerca do desempenho do servidor, permitindo saber quantos e quais servidores apresentam dificuldades na execução de suas tarefas ou no atingimento dos padrões esperados.

III – OBJETIVOS

A avaliação de desempenho no estágio probatório visa atingir os seguintes objetivos:

- identificar os servidores aptos para o desempenho das tarefas inerentes ao cargo;
- identificar eventuais discrepâncias entre padrões de desempenho satisfatório e o desempenho efetivamente observado;
- sistematizar o acompanhamento e o diagnóstico de problemas de desempenho;
- sistematizar o desenvolvimento de planos de ação para melhoria do desempenho;

- subsidiar o planejamento de programas de desenvolvimento de recursos humanos;
- validar os procedimentos de seleção e lotação de pessoal.

IV – ENVOLVIDOS

O AVALIADO é aquele servidor nomeado para cargo de provimento efetivo que não tenha cumprido o período de 03 (três) anos contados do início do efetivo exercício.

O AVALIADOR, neste caso, é uma comissão designada especificamente para acompanhar e realizar o SAEDSEP, com independência e imparcialidade, o que é recomendável não só do ponto de vista jurídico, mas também organizacional, porquanto o servidor está livre do julgamento unilateral, exclusivo e monocrático de sua chefia imediata, que geralmente está inconscientemente sujeita a proceder avaliações tendenciosas baseadas em impressões gerais, simpatias e antipatias pessoais.

V – ERROS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO QUE SERÃO EVITADOS

Os erros de avaliação de desempenho mais comuns são resultantes de julgamentos e observações equivocadas e podem ser identificados quando se observam discrepâncias entre o desempenho real do avaliado e o julgamento feito pelo avaliador.

Devem ser evitados porque podem causar:

- DESMOTIVAÇÃO;
- QUEDA DOS NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE;
- FRACASSO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

Definições dos erros mais comuns:

- **O EFEITO HALO –** O efeito de halo é aquele que resulta de avaliações globais, sem atenção especial a cada quesito e a cada fator. Assim, por exemplo, uma impressão geral favorável, em relação ao desempenho em um determinado fator, pode resultar em escores positivos em todos os quesitos que compõem o fator e uma impressão desfavorável, em avaliações negativas.

- **COMPLACÊNCIA –** O erro de complacência decorre da inabilidade do avaliador ou daquele que se auto-avalia em observar e identificar as diferenças existentes entre os avaliados no que se refere aos padrões de desempenho estabelecidos em cada ponto da escala de avaliação, fazendo-o atribuir muitas notas máximas indiscriminadamente.

- **RIGOR EXCESSIVO** – O erro de rigor caracteriza-se pelo uso indiscriminado do extremo negativo da escala de avaliação e resulta, mais uma vez, da inabilidade do avaliador ou daquele que se auto-avalia em observar e identificar as diferenças de desempenho.

- **TENDÊNCIA CENTRAL** – O erro de tendência central é comum quando o avaliador ou aquele que se auto-avalia não quer avaliar os comportamentos como ótimos ou péssimos, e, assim, avalia sempre nos pontos médios da escala.

VI – DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS, MÉTODOS E FASES

Os instrumentos foram desenvolvidos para objetivar os critérios de avaliação. Tais instrumentos permitem à comissão de avaliação desenvolver um trabalho imparcial e independente, enquanto aos avaliados permite-se o acompanhamento dos critérios, uma vez que escalonados sob enfoque objetivo e de apurada lógica, assegurando confiabilidade nas avaliações.

O Anexo II traz a Avaliação Pessoal, que consiste na observação criteriosa dos fatores de avaliação, subdivididos de forma tal que o avaliado possa ter conhecimento do que lhe está sendo perquirido.

A divisão e subdivisão por fatores permite a compreensão individualizada do servidor e não uma simples visão de comportamento geral.

Contribui para uma melhor apreciação da capacidade e aptidão do servidor o chefe imediato deste, opinando diretamente sobre a conduta de seu subordinado hierárquico, o que credencia ainda mais os resultados obtidos pela CAD.

O Anexo III consiste na Composição da Avaliação Pessoal, indicado por duas fórmulas, a primeira tendente a concluir matematicamente os cinco fatores de avaliação. A segunda fórmula, por sua vez, permite a composição global dos cinco fatores, ao final estabelecida em forma de porcentagem, indicando a obtenção do resultado pelo servidor.

Permitindo a Câmara Municipal realizar com sobriedade a avaliação dos servidores, bem como propiciando dados concretos e seguros sobre a seleção de seus recursos humanos, o Anexo IV revela-se necessário para evitar a permanência de servidores que não hajam se revelado aptos a permanecer no serviço público, sendo razão suficiente para finalizar o procedimento de avaliação, passando-se para a formação do processo administrativo.

VII – CONCLUSÃO

O presente Manual Simplificado permite esclarecimentos necessários para a compreensão do SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO – SAEDSEP.

Baseia-se este SAEDSEP nos conhecimentos mais recentes alcançados pelas áreas da Psicologia Organizacional e da Administração de Recursos Humanos, vinculando-se, por óbvio, às determinações legais pertinentes ao sistema de seleção de pessoal da Administração Pública brasileira.

Logo, obedece-se ao princípio constitucional da eficiência, trazendo a valorização e aperfeiçoamento das instituições públicas através de seus servidores.

CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA
ESTADO DE MINAS GERAIS
Praça Ferreira Pires, 04
CNPJ. 20.914.305/0001-16 – Fone: (37) 3321-2001 - CEP 35.570-000
www.camaraformiga.mg.gov.br

ANEXO II

AVALIAÇÃO PESSOAL – ESTÁGIO PROBATÓRIO

PERÍODO ____/____/____ ***A*** ____/____/____

Nome do servidor avaliado:	
Matrícula:	**Início do exercício:**
Cargo ocupado:	**Órgão lotado:**

1º FATOR		**Pontuação alcançada**									
Fator avaliado: **ASSIDUIDADE**		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Observância ao início e término da jornada de trabalho										
2	Presença efetiva durante a jornada de trabalho										
3	Freqüência ao local de trabalho										

2º FATOR		**Pontuação alcançada**									
Fator avaliado: **DISCIPLINA**		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Cumprimento de normas legais e regimentais, ordens e instruções										
2	Aceitação da hierarquia funcional										
3	Tratamento das pessoas com urbanidade										

3º FATOR		**Pontuação alcançada**									
Fator avaliado: **CAPACIDADE DE INICIATIVA**		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Capacidade de propor medidas										
2	Esforço para aprimorar o trabalho										
3	Disposição a executar suas tarefas										

4º FATOR		**Pontuação alcançada**									
Fator avaliado: **PRODUTIVIDADE**		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Cumprimento das tarefas dentro dos prazos e horários estipulados										
2	Qualidade do trabalho (exatidão e confiabilidade no desempenho)										
3	Postura metodológica adequada										

CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA
ESTADO DE MINAS GERAIS
Praça Ferreira Pires, 04
CNPJ. 20.914.305/0001-16 – Fone: (37) 3321-2001 - CEP 35.570-000
www.camaraformiga.mg.gov.br

5º FATOR		**Pontuação alcançada**									
Fator avaliado: **RESPONSABILIDADE**		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Zelo e conservação do patrimônio										
2	Cuidado com informações, valores e pessoas										
3	Economia com os objetos e materiais										

Formiga, em ____ de _____ de 2006

( ) De acordo com a avaliação **( ) contrário à avaliação**
Chefe Imediato: _____

Comissão de Avaliação de Desempenho	
I – Presidente	
II – Secretário	
III – Relator	

Sugestões

CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA
ESTADO DE MINAS GERAIS
Praça Ferreira Pires, 04
CNPJ. 20.914.305/0001-16 – Fone: (37) 3321-2001 - CEP 35.570-000
www.camaraformiga.mg.gov.br

ANEXO III

COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO

Nome do servidor avaliado:	
Matrícula:	**Início do exercício:**
Cargo ocupado:	**Órgão lotado:**

Fórmula de cálculo de cada fator:

$$mf = \frac{sp}{ni}$$

onde:

mf = *média do Fator;*
sp = *somatório dos pontos;*
ni = *número de itens.*

1º FATOR			
$mf = \frac{sp}{ni}$	$mf = \frac{(\ )+(\ )+(\ )}{3}$	$mf = \frac{(\ )}{3}$	*mf* = _____

2º FATOR			
$mf = \frac{sp}{ni}$	$mf = \frac{(\ )+(\ )+(\ )}{3}$	$mf = \frac{(\ )}{3}$	*mf* = _____

3º FATOR			
$mf = \frac{sp}{ni}$	$mf = \frac{(\ )+(\ )+(\ )}{3}$	$mf = \frac{(\ )}{3}$	*mf* = _____

4º FATOR			
$mf = \frac{sp}{ni}$	$mf = \frac{(\ )+(\ )+(\ )}{3}$	$mf = \frac{(\ )}{3}$	*mf* = _____

5º FATOR			
$mf = \frac{sp}{ni}$	$mf = \frac{(\ )+(\ )+(\ )}{3}$	$mf = \frac{(\ )}{3}$	*mf* = _____

Fórmula de cálculo global dos fatores:		
$mg = \frac{smf}{nf}$	onde:	***mg*** = *média global;* ***smf*** = *somatório da média dos fatores;* ***nf*** = *número de fatores.*

CÁLCULO GLOBAL DOS FATORES			
$mg = \frac{smf}{nf}$	$mg = \frac{(\ )+(\ )+(\ )+(\ )+(\ )}{5}$	$mg = \frac{(\ )}{5}$	**mg = _____**
		Em % (porcentagem) = ____%	

Formiga, em ____ de _____ de 2006.

Comissão de Avaliação de Desempenho	
I – Presidente	
II – Secretário	
III – Relator	

CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA
ESTADO DE MINAS GERAIS
Praça Ferreira Pires, 04
CNPJ. 20.914.305/0001-16 – Fone: (37) 3321-2001 - CEP 35.570-000
www.camaraformiga.mg.gov.br

ANEXO IV

AUTO AVALIAÇÃO

Servidor:	
Matrícula:	**Início do exercício:**
Cargo ocupado:	**Órgão lotado:**

Formiga, em ____ de _____ de 2006.

CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA
ESTADO DE MINAS GERAIS
Praça Ferreira Pires, 04
CNPJ. 20.914.305/0001-16 – Fone: (37) 3321-2001 - CEP 35.570-000
www.camaraformiga.mg.gov.br

ANEXO V

INCIDENTE DE IMPUGNAÇÃO À ESTABILIDADE

Nome do servidor avaliado:	
Matrícula:	**Início do exercício:**
Cargo ocupado:	**Órgão lotado:**

Excelentíssimo Senhor Presidente, tendo em vista o resultado negativo, abaixo do aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento), aferido pela composição da avaliação pessoal (art. 14, III), realizada relativamente ao servidor acima qualificado, sugere esta Comissão de Avaliação de Desempenho as seguintes providências:

1. Declarar a não concessão da estabilidade ao servidor;
2. Declarar encerrado o procedimento da avaliação especial de desempenho;

Nesta data, encaminha-se o presente incidente ao conhecimento de Vossa Excelência.

Formiga, em ____ de _____ de 2006.

Comissão de Avaliação de Desempenho	
I – Presidente	
II – Secretário	
III – Relator	