



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Gabinete do Prefeito

1



## LEI Nº 338, DE 01 DE OUTUBRO DE 2003

*Dispõe sobre os critérios de avaliação de desempenho para os servidores em estágio probatório*

O Prefeito Municipal de Itaquiraí, Estado de Mato Grosso do Sul: Faço saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º.** A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório do Município de Itaquiraí será realizada de acordo com as normas do programa de avaliação de servidores em estágio probatório constante do anexo único desta Lei.

**Art. 2º.** No processo de avaliação levar-se-á em consideração o desempenho no cargo, conforme fatores definidos nesta Lei, cuja realização dar-se-á nos termos de cronograma previamente divulgado.

**Art. 3º.** Salvo as exceções previstas nesta Lei, o estágio probatório será cumprido através da ocupação do cargo para o qual o servidor foi concursado e nomeado.

§ 1º. Serão avaliados os servidores em estágio probatório, ocupantes de cargos em comissão, desde que desempenhem atividade semelhante à do cargo de concurso.

§ 2º. Os servidores cedidos a outros órgãos, se estiverem exercendo as atividades inerentes ao cargo efetivo para o qual foram nomeados, participarão do programa de avaliação de desempenho.

§ 3º. Os servidores cedidos a outros órgãos, que não se enquadrem na hipótese do § anterior (§ 3º), bem como os que estiverem em gozo de licença para acompanhar cônjuge ou companheiro e para o trato de interesse particular não poderão participar da avaliação de desempenho de que trata esta lei, devendo, ao findar a causa do impedimento, iniciá-la ou reiniciá-la, quando interrompida, considerando-se, nesta última hipótese, o tempo de avaliação anterior.

**Art. 4º.** Os servidores cedidos a outros órgãos serão avaliados em sua real atuação, ficando, portanto, para cada órgão específico, a responsabilidade pela sua avaliação de desempenho.





# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Gabinete do Prefeito

2

**Art. 5º.** O ato de não confirmação do servidor no cargo será precedido de notificação para que, no prazo de 20 (vinte) dias, apresente defesa por escrito.

**§ 1º.** No prazo previsto no *caput* deste artigo, ao servidor ou seu representante legal, será dada vista do processo, pelo prazo de 20 (Vinte) dias.

**§ 2º.** No processo deverá constar, além de um relatório analítico, as fichas individuais de avaliação de desempenho que lhe tenham sido conferidas durante o estágio probatório, bem como o parecer de adequação ou inadequação disciplinar.

**§ 3º.** A comissão de avaliação deverá analisar a defesa do servidor e dar parecer conclusivo no prazo de 20 (vinte) dias.

**Art. 6º.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Paço Municipal, 01 de outubro de 2003.

  
**EDSON VIEIRA**  
Prefeito Municipal





1

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

**LEI Nº 338, DE 01 DE OUTUBRO DE 2003**

**ANEXO ÚNICO**

**PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA  
SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

---

----- **SUMÁRIO** -----

|   | Página  |
|---|---------|
| <b>1. APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA:</b>     |         |
| ◆ CONCEITOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  | 02      |
| ◆ OBJETIVOS, BASE LEGAL E PREMISSAS     | 02 e 03 |
| ◆ DIRETRIZES e ATRIBUIÇÕES              | 03 e 04 |
| <b>2. METODOLOGIA:</b>                  |         |
| ◆ MÉTODOS, PERIODICIDADE E INSTRUMENTOS | 05      |
| ◆ FORMA DE APURAÇÃO                     | 05      |
| ◆ FATORES DE AVALIAÇÃO                  | 05 e 06 |
| ◆ ETAPAS DA APLICAÇÃO                   | 07      |
| ◆ MODELOS DE FORMULÁRIOS                | 08 e 09 |

---



2

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

## 1 . APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA

### CONCEITOS:

**Avaliação de Desempenho** é a verificação formal e metódica da eficiência e da produtividade do servidor, no desempenho do seu cargo, orientando-o no sentido da sua adequação e do desenvolvimento de sua competência profissional.

**Avaliação** é a função administrativa, através da qual o administrador (ou responsável) acompanha, mede e corrige os trabalhos que estão sendo executados, avaliando os resultados obtidos e comparando-os com os objetivos preestabelecidos.

**Desempenho** refere-se à atuação do servidor em face de um cargo que ocupa na instituição, tendo em vista as responsabilidades, atividades e tarefas que lhe foram atribuídas, assim como face aos resultados que dele se espera.

### OBJETIVOS

- Vincular o enquadramento formal do servidor, em estágio probatório, a um processo consistente de acompanhamento e desenvolvimento da sua competência profissional e ao compromisso com os resultados institucionais;
- Estimular a comunicação entre as equipes e valorizar o papel dos gestores na busca do melhor desempenho no trabalho;
- Elevar o nível de comprometimento e satisfação do servidor no desempenho do cargo público e da consciência quanto ao seu papel profissional;
- Cumprir a Constituição Federal, especialmente o seu artigo 41.

### BASE LEGAL

- Constituição Federal:

**Art. 41.** São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

(...)

§ 4º. Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.



3

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e **eficiência** (...)

### **PREMISSAS**

- O Programa de Avaliação de Desempenho tem como objetivo superior a valorização do ser humano e do seu potencial de desenvolvimento profissional.
- ◆ A responsabilidade pelo desempenho é de cada servidor, sendo a orientação e o acompanhamento responsabilidade das chefias imediatas.
- ◆ A aplicação da avaliação será uma oportunidade de comparar o desempenho esperado no cargo com o realizado, em cada período, através do diálogo e considerando, sempre que possível, a perspectiva de negociação de melhoria do desempenho futuro.
- ◆ Considera-se desempenho o comportamento apresentado no cargo durante o período, diferenciando-se do conceito de disciplina, que está relacionado ao cumprimento de deveres e obrigações previstas no regime disciplinar do Estatuto do Servidor Público Municipal.

### **DIRETRIZES E ATRIBUIÇÕES**

A **COORDENAÇÃO GERAL** do Programa de Avaliação de Desempenho será realizada pela Gerência de Núcleo de Recursos Humanos, sendo de sua responsabilidade:

- ◆ Divulgar o programa para todos os servidores;
- ◆ Providenciar a nomeação, através de decreto, das comissões de avaliação, cumprindo exigência constitucional e estatutária;
- ◆ Definir e organizar a preparação das comissões, a quem caberá realizar a avaliação junto aos servidores;
- ◆ Elaborar e divulgar o calendário de avaliações semestrais e da apuração final;
- ◆ Prestar informação e orientação a todos os servidores interessados;
- ◆ Fornecer o material necessário à aplicação do programa;
- ◆ Centralizar os registros semestrais e a avaliação final, mantendo-os sob sua guarda, para fins de comprovação legal;
- ◆ Divulgar o ato para confirmação nos cargos de nomeação.



4

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**  
**GABINETE DO PREFEITO**

A **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO** será composta por, no mínimo, três servidores indicados pela coordenação geral, e incluirá necessariamente quem supervisiona de forma imediata as atividades do(s) avaliado(s), sendo as seguintes as suas atribuições:

- Acompanhar o desempenho dos servidores sob processo de avaliação;
- Cumprir o calendário definido;
- Avaliar, utilizando o registro de avaliação, a cada semestre;
- Marcar previamente as entrevistas individuais;
- Realizar as entrevistas de avaliação de desempenho;
- Consolidar resultado e enviar à coordenação geral.

As comissões de avaliação serão designadas por meio de decreto e a composição de cada uma obedecerá ao seguinte critério mínimo:

- Um membro da área de recursos humanos;
- O gerente da área;
- Um membro que esteja diretamente acompanhando as atividades do servidor (chefe imediato);
- Um membro do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, que será indicado por esta entidade.

Os **SERVIDORES** em estágio probatório estarão comprometidos com o processo, em cada semestre, e a eles caberá:

- Conhecer a Lei que divulga o Programa de Avaliação do qual será participante, tomando ciência formalmente, através de assinatura;
- Realizar a auto-avaliação;
- Participar da entrevista individual, convocada pela comissão de avaliação;
- Fazer, em conjunto com a comissão, o seu plano de desenvolvimento;
- Acompanhar todos os passos do processo, tomando ciência de cada resultado semestral, bem como do resultado final.

## 2 . METODOLOGIA

A avaliação de desempenho será aplicada através de um **MÉTODO** combinado, que incluirá os seguintes procedimentos:

- auto avaliação;
- avaliação pela comissão;
- consolidação de resultado através de entrevistas individuais;



5

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

Sua **PERIODICIDADE** será semestral.

Como **INSTRUMENTOS**, serão utilizados:

- Os formulários que se encontram nas páginas 08 e 09 - Modelos 1 e 2:
  - ✓ registro de avaliação de desempenho do estágio probatório, com parecer disciplinar e quatro fatores de desempenho;
  - ✓ plano de desenvolvimento individual;
- A entrevista de avaliação de desempenho, a ser realizada individualmente, após a auto-avaliação, conduzida pela comissão de avaliação designada e capacitada para tal.

◆ **FORMA DE APURAÇÃO:**

- ◆ Serão atribuídas notas nos quatro fatores, pelo desempenho de cada servidor no período, como resultado do consenso pela comissão de avaliação.
- ◆ Cada servidor fará sua auto avaliação, atribuindo a si mesmo notas aos quatro fatores (escala de pontuação na próxima página);
- ◆ O resultado do semestre será obtido através de entrevista de avaliação de desempenho, mediante consenso entre a comissão e o servidor. Em caso de não ser possível o consenso, prevalecerá a avaliação da comissão.
- ◆ Ao final do período de estágio probatório haverá análise da pontuação obtida ao longo do tempo, bem como análise qualitativa das variações do desempenho ocorridas, que servirão como base para a avaliação final.
- ◆ A avaliação final resultará na confirmação ou não do servidor no cargo.

**FATORES DE AVALIAÇÃO:**

São características verificáveis através da observação e do acompanhamento pelas chefias e pela comissão, ao longo do semestre. Esses fatores receberão uma pontuação, conforme a segunda escala a seguir demonstrada, e que será registrada no formulário de avaliação individual - Modelo 1 na página 08.

Serão utilizados quatro fatores, sendo:



6

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

- Dois *fatores gerais*, que serão comuns a todos os servidores em estágio probatório: **espírito de equipe** e **produtividade**, independente de lotação.
- Dois *fatores específicos*, a serem escolhidos de acordo com as características próprias de cada atividade exercida pela pessoa ou equipe.

Os fatores terão conceitos e indicadores definidos e compartilhados através de treinamento das comissões de avaliação, a fim de padronizar o processo.

Os servidores terão conhecimento dos critérios e fatores no início do período de avaliação a que serão submetidos.

**FATORES GERAIS:**

1. **PRODUTIVIDADE:** Executar o trabalho em quantidade e qualidade compatíveis com a necessidade do cargo e de forma a obter o melhor resultado possível.
2. **ESPÍRITO DE EQUIPE:** capacidade de desenvolver trabalhos em equipe, mantendo uma postura profissional participativa e colaboradora, aceitando a premissa de que cada um tem uma contribuição a oferecer. Saber integrar essas contribuições, canalizando-as para a melhor consecução dos objetivos.

Cada fator será pontuado de 1 a 4, conforme intervalos abaixo:

|                     |                  |
|---------------------|------------------|
| <b>ÓTIMO</b>        | <b>3,6 a 4,0</b> |
| <b>BOM</b>          | <b>2,6 a 3,5</b> |
| <b>SUFICIENTE</b>   | <b>1,6 a 2,5</b> |
| <b>INSUFICIENTE</b> | <b>1,0 a 1,5</b> |

Desta forma, são obtidas as pontuações por fator.

O desempenho global do semestre será o resultado de uma média aritmética simples, ou seja, a soma da pontuação dos quatro fatores, dividida por quatro, que é a quantidade de fatores.

Será considerado apto para confirmação no cargo o servidor que obtiver conceito de desempenho bom ou ótimo como resultado global de todas as avaliações, ou seja, obtiver média mínima de 2,6.



7

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

### **ETAPAS DA APLICAÇÃO DO PROGRAMA**

- Comissão de avaliação preenche o formulário semestral de cada servidor sob sua responsabilidade, atribuindo pontos em cada fator.
- Cada servidor preenche o formulário semestral e o plano de desenvolvimento individual – modelo 2 – página 09
- Comissão de avaliação marca entrevistas individuais para discussão e conclusão da avaliação do semestre, negociando com o servidor eventuais divergências, buscando um resultado de comum acordo (consensual).
- Em caso de não ser possível o consenso, prevalecerá a avaliação da comissão.
- A comissão de avaliação deverá enviar os formulários semestrais ao Núcleo de Recursos Humanos, ao final de cada semestre, segundo calendário a ser divulgado em cada período.
- Ao final do período de estágio probatório, tendo atingido o mínimo de 2,6 de pontuação geral (média de todas as avaliações do período), e desde que também possua parecer disciplinar favorável, o servidor será confirmado no cargo, através de ato administrativo.



8

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIARAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

**REGISTRO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Secretaria/Área de Lotação: \_\_\_\_\_

Comissão de avaliação: \_\_\_\_\_

Nome do servidor: \_\_\_\_\_

Parecer disciplinar:

| FATORES                      | CONCEITUAÇÃO   | 1º sem. | 2º sem. |
|------------------------------|--|---------|---------|
| 1. PRODUTIVIDADE             | Executar o trabalho em quantidade e qualidade compatíveis com a necessidade do cargo e de forma a obter o melhor resultado possível. |         |         |
| 2. ESPÍRITO DE EQUIPE        | Capacidade de desenvolver trabalhos em equipe, apresentando uma postura profissional participativa e colaboradora,                   |         |         |
| 3.                           |  |         |         |
| 4.                           |  |         |         |
| <b>RESULTADOS SEMESTRAIS</b> |  |         |         |

ASSINATURAS DA COMISSÃO

| 1º sem. | 2º sem. |
|---------|---------|
|         |         |
|         |         |
|         |         |
|         |         |
|         |         |

ASSINATURAS DO SERVIDOR

|  |
|--|
|  |
|--|



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAQUIRAÍ**  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
GABINETE DO PREFEITO

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

NOME: \_\_\_\_\_

LOTAÇÃO: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

ATIVIDADE: \_\_\_\_\_

FATORES POSITIVOS A SEREM REFORÇADOS:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

FATORES A DESENVOLVER:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

O QUE POSSO FAZER PARA MELHORAR?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Ses*