



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

15 MAR 2006



LEI 1.664 / 2006
DE 08 DE MARÇO DE 2006

Recebido em: 14/03/06

As 09:30 hs.

Ass.: [Signature]

DISPÕE SOBRE O ESTÁGIO PROBATÓRIO
DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E
DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O POVO DO MUNICÍPIO DE JOÃO MONLEVADE, por seus representantes na Câmara, aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Estágio probatório é o processo de avaliação do desempenho de servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em relação à sua aptidão e capacidade para o a cargo ocupado considerando o contexto ambiental, identificando aspectos positivos, dificuldades encontradas a alternativas de solução.

Art. 2º Durante o período de estágio probatório, que será de três anos, serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor para o exercício do cargo, observados os seguintes fatores:

- a) assiduidade;
- b) disciplina
- c) capacidade de iniciativa;
- d) produtividade;
- e) responsabilidade.

Art. 3º As avaliações serão periódicas, definidas de acordo com critérios fixados pela Administração Municipal.

Parágrafo único – As avaliações de que tratam o art. 3º deverão ser realizadas por comissão instituída para essa finalidade, sendo o resultado final, condição para aquisição da estabilidade.

Art. 4º Durante o período de estágio probatório poderá o servidor exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento na entidade a que pertencer, assim como aqueles de natureza eletiva dentro da Administração Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

15 MAR 2006

Art. 5º O estágio probatório ficará suspenso nas situações abaixo, sendo retomado a partir do término dos impedimentos:

- licença por motivo de doença;
- licença para o exercício de cargo eletivo

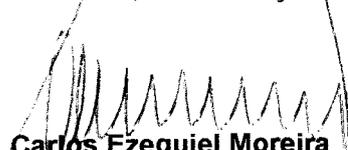
Art. 6º Em até quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, a avaliação do desempenho será submetida à homologação da autoridade competente.

Art. 7º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Art. 8º O procedimento de avaliação de desempenho do servidor será regulamentado por decreto.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

João Monlevade, 08 de março de 2006.


Carlos Ezequiel Moreira
Prefeito Municipal

Registrada e publicada, nesta Assessoria de Governo, aos oito dias do mês de março de 2006.


Leiza Horsth Hermsdorff Mata
Assessora de Governo





PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

DECRETO Nº 049 /2006
DE 03 DE MAIO DE 2006

REGULAMENTA A LEI MUNICIPAL Nº 1.664 DE 08 DE MARÇO DE 2006, QUE DISPÕE SOBRE O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.



O Prefeito Municipal de João Monlevade, usando de suas atribuições conferidas pelo art. 52, inc. VI, da Lei Orgânica Municipal e em conformidade com o art. 41, § 4º da CF e art. 8º da Lei Municipal nº 1.664/2006 de 08 de março de 2006,

DECRETA,

CAPÍTULO I
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E PROGRAMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art.1º Este Decreto institui o PAEDSAM – PROGRAMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL Direta e Indireta de João Monlevade, instrumento definidor da metodologia e dos procedimentos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho do servidor público em período de estágio probatório, que ingressou na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal em virtude de aprovação em concurso público para cargo de provimento efetivo.

Art. 2º O PAEDSAM - Programa de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor da Administração Municipal é um processo contínuo, sistemático e periódico de avaliação com os respectivos resultados auferidos em três períodos distintos do seu exercício.

Parágrafo único – O PAEDSAM tem como objetivo não somente atender às exigências da lei, como também:

- I - identificar os servidores aptos para o desempenho das tarefas inerentes ao cargo;
- II - identificar eventuais discrepâncias entre padrões de desempenho satisfatório e o desempenho efetivamente observado;
- III - sistematizar o acompanhamento e o diagnóstico de problemas de desempenho;
- IV - promover o crescimento profissional e a integração institucional do novo servidor, de forma democrática e participativa.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail : acompmjm@mail.robynet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE

Recebido em: 16/01/07

As 16:26 hs.

Ass.:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

Art.3º O servidor empossado em cargo de provimento efetivo, em virtude de aprovação em concurso público, cumprirá o estágio probatório com duração de 03 (três anos), a contar da sua entrada em exercício.

CAPÍTULO II

DAS COMPATIBILIDADES E SUSPENSÕES DO ESTÁGIO PROBATÓRIO



Art. 4º Durante o período de estágio probatório poderá o servidor:

- I - exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento na entidade da Administração Municipal a que pertencer;
- II - exercer cargos de natureza administrativa eletiva dentro do Poder Executivo da Administração Municipal.

Art. 5º Para efeito de Estágio Probatório, serão computados como de efetivo exercício, os afastamentos do servidor em virtude de:

- I - férias;
- II - licença gestação;
- III - licença à paternidade conforme previsão legal;
- IV - licença por falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, madrasta, padrasto, filho, enteado, menor sob guarda e irmão, conforme previsão legal;
- V - prestação de serviço militar;
- VI - exercício de atividade político-partidária eletiva, (prefeito, vereador, deputado etc) prevista constitucionalmente.

Art. 6º O estágio probatório ficará suspenso nas situações abaixo, sendo retomado a partir do término dos impedimentos nos casos de:

- I - licença por motivo de doença do servidor, ou não-remunerada, por motivo de doença na família, sendo considerados: cônjuge, companheiro(a), pais, madrasta, padrasto, filho, enteado, menor sob guarda e irmão;
- II - licença para exercício de cargo administrativo eletivo fora da Administração Municipal.

§ 1º - O exercício em outro órgão ou ente a partir de cessão de pessoal feita pela Administração Municipal conforme previsão legal poderá ocorrer a partir de qualquer das hipóteses abaixo elencadas:

- a) suspensão do estágio probatório até a retomada do cargo na administração municipal;
- b) realização de avaliação especial de desempenho feita por comissão do órgão cedente ou cessionário, conforme o caso.

§ 2º - A contagem do tempo de exercício para efeito de período probatório será retomada a partir do término dos impedimentos previstos nos incisos I e II deste artigo e também na alínea "a" do § 1º, aproveitando-se o período que antecedeu o afastamento.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG

FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmim@maillrobvnet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/02/07
As 16:26 hs.
Ass.: [Assinatura]



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2008

§3º - O servidor em estágio probatório não poderá obter licença sem vencimento para tratar de assuntos pessoais, ressalvados os casos previstos no inciso I deste artigo.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO



Art. 7º As Avaliações Especiais de Desempenho serão realizadas em 03 (três) etapas distintas e sucessivas, as quais, a partir do início do exercício do cargo, ocorrerão até:

- I - 12º (décimo segundo) mês - 1ª etapa;
- II - 20º (vigésimo) mês - 2ª etapa;
- III - 32º (trigésimo segundo) mês - 3ª etapa.

Art. 8º A Avaliação Especial de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

Art. 9º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e sua capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação especial de desempenho, observados os fatores gerais e obrigatórios abaixo descritos:

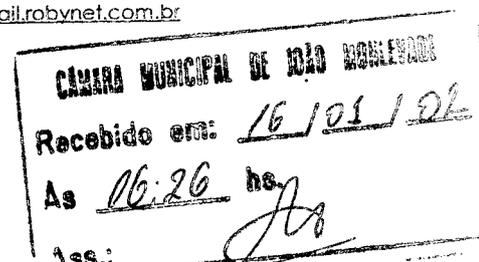
- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

Parágrafo único - As Sub-Comissões ou Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho, em virtude de suas competências e da natureza das funções dos servidores, poderão estabelecer metodologia e procedimentos próprios, adicionar critérios de avaliação, se assim o desejar, em conformidade com Instrução Normativa específica, aprovada pelo Secretário Municipal de Administração ou Diretor do Órgão da Administração Indireta, conforme o caso.

Art. 10 Para efeito de avaliação do estágio probatório, serão considerados, na avaliação especial de desempenho, os seguintes fatores:

I - **ASSIDUIDADE:** Comparecimento regular do servidor ao trabalho.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmjm@mail.robynet.com.br





PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

17 FEB 2007

II - DISCIPLINA: É fator que se relaciona ao cumprimento das ordens e normas legais e regimentais, à aceitação da hierarquia, à presteza com que executa as tarefas, ao cumprimento dos horários e presença no local de trabalho, à cooperação e participação em trabalhos de equipe, à receptividade às críticas, à discricção (reserva sobre assunto de interesse exclusivamente interno).

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA: É fator que se relaciona à capacidade de propor medidas e de contribuir com a sua experiência profissional para o desenvolvimento organizacional, ao esforço para aprimorar o trabalho, à disposição a colaborar e executar as suas tarefas, à criatividade, à espontaneidade para aprender outros serviços e auxiliar os colegas, ao interesse, à tomada de decisão (facilidade na resolução de problemas).

IV - PRODUTIVIDADE: É definido como rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados. Envolve precisão, rendimento do trabalho, conhecimento das tarefas que executa, atenção e eficiência que se relaciona ao bom desempenho do servidor que atinge aos objetivos relevantes no trabalho em termos de qualidade, quantidade e prazo.

V - RESPONSABILIDADE: Refere-se a questões relacionadas ao zelo pelo patrimônio, cuidado com informações, valores e pessoas e cumprimento de prazos. Envolve também o comprometimento, o amadurecimento profissional, a dedicação e agilidade.

Art. 11 A descrição dos critérios, assim como a pontuação dos fatores de avaliação será mensurada em manual próprio, que abará todo o PAEDSAM.

Parágrafo único – No manual a que se refere este artigo serão inseridos todos os anexos, padrões de avaliação, auto-avaliação, relatórios e resultados do Programa de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor da Administração Municipal.

Art. 12 O processo de avaliação especial de desempenho se iniciará com o Termo de Abertura de Avaliação de Desempenho, onde estarão especificadas as etapas e os critérios de avaliação.

Art. 13 Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, a avaliação especial de desempenho será submetida à homologação da autoridade competente – Secretário Municipal de Administração ou Diretores dos entes da Administração Indireta, respectivamente.

Art. 14 A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório terá por base o acompanhamento diário com apurações periódicas e avaliação final que consistirá da consolidação dos resultados das avaliações parciais.

Art. 15 Para efeito de aprovação no estágio probatório, o servidor deverá obter média global mínima, assim como resultados finais parciais, superior a 05 (cinco).

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail : acompmjm@mail.robynet.com.br



CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/02/08
As 16:26 hs.
Ass.: AA



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2008

§ 1º - A média global mínima do estágio probatório resultará da média aritmética da pontuação total obtida nos resultados parciais das etapas 1ª, 2ª e 3ª previstas no PAEDSAM.

§ 2º - Será considerado inapto e incapaz para o exercício do cargo permanente, o servidor que:

I - receber conceito INSATISFATÓRIO (média parcial entre 0 e 5 em pelo menos um resultado final de qualquer etapa do processo avaliativo;

II - Tiver frequência inferior a 95% dos dias de trabalho, ressalvados os casos de licenças previstas no art. 6º deste Decreto, em qualquer uma das etapas, independentemente das notas ou conceitos adquiridos.

§ 3º - O servidor que não conseguir a sua aprovação na avaliação de desempenho por ser considerado inapto e incapaz, conforme previsão no parágrafo anterior, será exonerado por ato administrativo próprio, por não satisfazer as exigências da Administração para sua permanência no serviço público municipal, ou, se estável, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, tudo, na forma legal, devendo, nestes casos, ser o servidor notificado e dado a ele o direito do contraditório e da ampla defesa.

§ 4º - Os atos de exoneração serão publicados, de forma resumida, no Diário Oficial do Estado, com menção apenas ao cargo ou função, ao número de matrícula e à Secretaria Municipal ou órgão de lotação do servidor.

Art. 16 Em todas as etapas o servidor terá um resultado final contendo o somatório das notas recebidas em cada item avaliado na etapa e uma média global.

§ 1º - A média global, adquirida pela média aritmética das notas, será também, representada por conceitos globais de desempenho, conforme critério abaixo definido:

- a) Média entre 0 e 5,0 → Insuficiente (I);
b) Média > 5,0 < 6,0 → Regular (R);
c) Média = 6,0 < 8,0 → Muito Bom (MB);
d) Média entre 8,0 e 10 → Ótimo (O).



§ 2º - A atribuição dos conceitos globais definidos no parágrafo anterior representam:

I - **Desempenho Ótimo:** É o nível mais alto de desempenho e atribuído aos servidores que se destacam na unidade ou setor.

II - **Desempenho Muito Bom:** É o desempenho adequado, firme, confiável e que atende às exigências do cargo.

III - **Desempenho Regular:** É o desempenho no qual o servidor atende em parte às necessidades do cargo, devendo ser corrigido.

IV - **Desempenho Insatisfatório:** É o desempenho que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo e que não pode ser tolerado.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmjm@mail.robynet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/02/08
As 16:26 hs.
Ass:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

§ 3º - O relatório final da Avaliação Especial de Desempenho apresentará um resultado numérico final, obtido pelo somatório das notas adquiridas nas respectivas etapas de avaliação dividido por 03 (três), e o respectivo conceito.

Art. 17 A avaliação de desempenho de servidor em estágio probatório será realizada mediante os seguintes instrumentos:

- a) Entrevista;
- b) Formulários de avaliações;
- c) Relatórios de acompanhamento das comissões;
- d) Auto-avaliações;
- e) Relatório final de avaliação.



Art. 18 Cada avaliado será entrevistado e preencherá formulários de avaliações e auto-avaliações, nas respectivas etapas do processo de avaliação especial de desempenho.

CAPÍTULO IV
DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO

Art.19 A avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório é da responsabilidade das Comissões Especiais de Avaliações de Desempenho formadas pela Secretaria Municipal de Administração do Município e pelos Órgãos da Administração Indireta, respectivamente.

§ 1º - As Avaliações Especiais de Desempenho dos servidores que se enquadram no previsto nos incisos I e II do art. 4º deste Decreto serão realizadas por Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho, formadas pela Administração Direta e Indireta, separadamente, cuja formação deve conter um Secretário Municipal ou Diretor de Órgão da Administração Indireta, conforme o caso, e maioria de membros efetivos ou estáveis com graduação em curso superior.

§ 2º - As Sub-Comissões e Comissões, com exceção da prevista no parágrafo anterior, emitirão parecer acerca das avaliações parciais, caso necessário, e final, e despacharão para homologação do resultado global pelo Secretário Municipal de Administração ou pelo Diretor do Órgão da Administração Indireta respectiva, assim como decidirão os recursos e apreciarão as manifestações dos avaliados.

§ 3º - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho prevista no § 1º deste artigo deverá emitir parecer acerca das avaliações parciais, caso necessário, e final, e despacharão para homologação do resultado global pelo Prefeito Municipal, assim como decidirão os recursos e apreciarão as manifestações dos avaliados.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG

FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acomomim@meil.robynet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/01/07
As 16:26 hs.
Ass.:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

Art. 20 No caso da Administração Direta serão formadas Sub-Comissões de Desempenho que atuarão diretamente com o servidor em estágio probatório nas etapas de avaliação e passarão os resultados para apreciação e reavaliação da Comissão Especial de Desempenho, para que ela exerça as suas competências.

Art 21 A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será responsável pela realização da "AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO", através do acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos pelas Sub-Comissões, da elaboração de respostas aos recursos (pareceres), e, até o 32º mês do período de estágio probatório, da emissão de parecer com Encerramento das avaliações de desempenho.

Parágrafo único - Para efetivar a avaliação Especial de Desempenho, a Comissão Especial poderá ouvir as partes envolvidas no processo, dentre estas as Sub-Comissões avaliadoras, os avaliados e as chefias intermediárias.

Art 22 O parecer da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho poderá definir pela a manutenção do servidor no cargo, pela sua exoneração ou recondução ao cargo de origem, no caso de servidores estáveis.

Art 23 As Sub-Comissões de cada Órgão ou Unidade da Administração deverão ter em sua composição, obrigatoriamente:

- I - o respectivo dirigente da unidade ou órgão;
- II - dois representantes efetivos ou estáveis dos servidores daquela unidade ou órgão.



Art 24 A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Administração Direta será formada, obrigatoriamente:

- I - por um Secretário Municipal;
- II - por quatro representantes efetivos ou estáveis dos servidores da Administração Direta.

Art 25 As Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho da Administração indireta serão formadas, obrigatoriamente:

- I - por três representantes efetivos ou estáveis dos servidores da Administração Indireta.

Art. 26 Os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, sujeitos à avaliação Especial de Desempenho reunir-se-ão com as respectivas Comissões ou Sub-Comissões de avaliação de desempenho durante as suas atividades laborais, momento em que terão acesso às tarefas típicas de cada cargo, previstas no Decreto Municipal nº 85/2005 ou outras normas que as definam, assim como a informações detalhadas acerca do PAEDSAM e do papel e responsabilidade do servidor quanto ao seu próprio desempenho e reflexo no resultado do seu trabalho na imagem da Administração Pública Municipal.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmim@mail.robynet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/21/07
As 16:26 hs.
Ass.:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

§ 1º - Após ciência de cada resultado devidamente protocolado ao avaliado será dado prazo de 07 (sete) dias corridos para recurso ou manifestação do servidor.

§ 2º - Os recursos ou manifestações do servidor avaliado, com as devidas razões de manutenção de decisão por parte de Sub-Comissão, deverão ser passados em até 03 (três) dias do recebimento para a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho para apreciá-los e decidi-los em até 15 (quinze) dias, dando ciência ao avaliado.

§ 3º - Na ausência de recurso e de resultado insuficiente, a Sub-Comissão se manterá com a pasta do avaliado e dará prosseguimento ao processo.

§ 4º - Respondido o recurso, não sendo caso de exoneração, deve a Comissão Especial de Desempenho devolver a pasta para a Sub-Comissão de Desempenho, para que esta possa dar continuidade aos procedimentos de avaliação.

§ 5º - Resultado final Insuficiente em qualquer etapa de avaliação deverá ser repassado à Comissão Especial de Desempenho para que esta possa conferir o resultado e dar encerramento, no mesmo prazo previsto no § 2º deste artigo, devendo, neste prazo dar ciência da decisão ao avaliado.

§ 6º - Recurso não acatado ou resultado insuficiente que gere a exoneração do avaliado será objeto de encerramento por parte da Comissão Especial de Desempenho, que deverá passar à autoridade Superior - Secretário Municipal de Administração ou Diretor do Órgão, no caso da Administração indireta, para Homologação do resultado de avaliação a quem compete determinar à Procuradoria Jurídica a formalização de ato de exoneração.

§ 7º - Após a última etapa todo o processo de avaliação de desempenho especial do servidor da Administração Direta deverá ser entregue à Comissão Especial de Desempenho, para que essa possa emitir o seu parecer (relatório final), dando o encerramento, que deverá ser passado à autoridade Superior - Secretário Municipal de Administração para Homologação do resultado da avaliação.

§ 8º - No caso dos Órgãos da Administração Indireta, as Comissões Especiais de Desempenho darão encerramento e passarão à autoridade superior - Diretor do Órgão, para homologação.

§ 9º - As Avaliações de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório que obtiveram resultado insatisfatório, independente de interposição de recurso, serão apreciadas pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, que observará a pontuação obtida nos diversos períodos, a avaliação de todos os fatores e relatório de acompanhamento e demais instrumentos utilizados.

§ 10º - A Comissão Especial de Avaliação de desempenho poderá convocar a chefia imediata e/ou o servidor avaliado para esclarecimentos.

Art. 32 As Sub-Comissões e Comissões Especiais de avaliação de Desempenho deverão observar todos os prazos limites definidos neste Decreto e no manual do PAEDSAM, para encerramento de cada etapa, assim como para encerramento final do processo.

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmjm@mail.robynet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE

Recebido em: 16/01/07

As 16:26 hs.

Ass.:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

27 FEV 2007

CAPÍTULO VI
DOS RECURSOS

Art. 33 É facultado ao servidor em estágio probatório que discordar da sua avaliação, apresentar recurso à Sub-Comissão de Desempenho ou diretamente à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, no caso dos servidores da Administração Indireta (DAE e Fundação Crê-Ser).

Art. 34 Os recursos deverão ser devidamente protocolados ao Presidente da Sub-Comissão que acompanha o avaliado ou diretamente ao Presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, nos casos dos servidores dos Órgãos da Administração Indireta, no prazo de 07 (sete) dias corridos do recebimento do resultado.

Art. 35 Os recursos deverão indicar o item componente da Ficha de Avaliação de Desempenho questionado ou eventual irregularidade identificada na apuração.

Parágrafo único – Os recursos deverão ser fundamentados, não se considerando a mera invocação de diferenças de avaliação, com base na comparação de avaliação atribuída a outros servidores.

CAPÍTULO VII
DA HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

Art. 36 A homologação do resultado da Avaliação de Desempenho será de competência do Secretário Municipal de Administração, do Diretor do Órgão da Administração Indireta, ou do Prefeito Municipal, conforme definição neste Decreto, a partir do recebimento de Termo de Encerramento feito pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, nos casos abaixo expressos:

- I – a partir da obtenção de conceito insatisfatório em qualquer uma das etapas do processo de avaliação;
- II – a partir de relatório de frequência inferior a 95% dos dias de trabalho, ressalvados os casos de licenças previstas neste Decreto, em qualquer uma das etapas de avaliação, independentemente das notas ou conceitos adquiridos.
- III – a partir da aprovação do avaliado na fase final da Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único – A homologação do resultado deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias da primeira ou segunda etapa de avaliação ou, no caso da terceira etapa, até o 32º mês de exercício do servidor.

Art. 37 Do ato de homologação do resultado da avaliação parcial ou final de desempenho para Efeito de Estágio Probatório decorrerá:

- I - A estabilidade no cargo, ao final do 36º mês, em caso de aprovação;

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmim@mail.robynet.com.br



CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE

Recebido em: 16/02/07

As 16:26 hs.

Ass:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

- II - A exoneração do cargo, no caso de servidor não-estável que estiver inserido no previsto no § 2º do art. 15 deste Decreto;
- III - A recondução ao cargo anteriormente ocupado, no caso de servidor estável no serviço público municipal, conforme previsão no § 3º do art. 15 deste Decreto.

Art. 38 Os atos de desídia ou má-fé, e, principalmente aqueles que constituírem transgressões incompatíveis com o exercício da função pública, ou ainda, aqueles previstos como infração administrativa, não serão tratados pelo estágio probatório, mas apurados no devido processo administrativo, civil e/ou criminal conforme o caso, podendo gerar a demissão do servidor.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS



Art. 39 Constituirão instrumentos do PAEDSAM todos os formulários e anexos, necessários ao exercício do processo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores da Administração Municipal de João Monlevade.

Parágrafo único - Na hipótese de nenhuma das alternativas constantes nos formulários de avaliação ou auto-avaliação dos servidores, corresponder ao avaliado, em cada fator, encontra-se um campo aberto para as devidas observações.

Art. 40 É de responsabilidade de todos os membros das comissões de Avaliação especial de Desempenho, assim como das Sub-Comissões de avaliação a realização de estudos individuais ou em grupos do manual do PAEDSAM - PROGRAMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL Direta e Indireta de João Monlevade, para o alcance dos reais objetivos da avaliação de desempenho do servidor e cumprimento das normas legais pertinentes.

Art. 41 O Processo de Avaliação Especial de Desempenho terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e deverá ser formalizado e instruído contendo:

- I - capa com nome do servidor avaliado, Órgão ou Entidade de lotação ou exercício;
- II - numeração e rubrica em todas as páginas;
- III - Termo de Abertura de Avaliação de Desempenho;
- IV - Entrevistas;
- V - Fichas de avaliação;
- VI - Relatórios de acompanhamento;
- VII - Fichas de auto-avaliação;
- VIII - Fichas de registros parciais;
- IX - Ficha de registro final.;

Rua Geraldo Miranda, 337 - CEP: 35930-027 - JOÃO MONLEVADE - MG
FONE: (31) 3859-2079 - FAX (31) 3852-6277 E-mail: acompmjm@mail.robynet.com.br

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/01/07
As 16:26 hs.
Ass.:



PREFEITURA MUNICIPAL
JOÃO MONLEVADE
ADMINISTRAÇÃO 2005/2008

07 FEV 2007

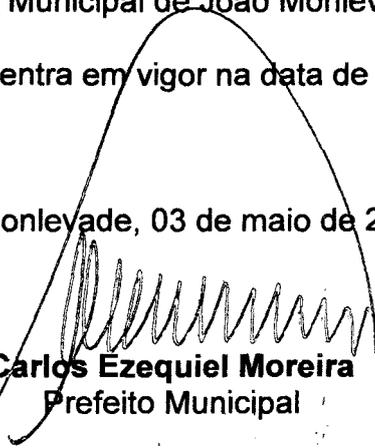
X – Termo de Encerramento;
XI – Homologação.

Art. 42 Quaisquer outros procedimentos que se fizerem necessários ao cumprimento desde Decreto poderão ser estabelecidos através de Resoluções, elaboradas pelas respectivas Secretarias Municipais, aprovadas pela Secretaria Municipal de Administração ou Diretorias dos órgãos da Administração Municipal Indireta.

Art. 43 Os casos omissos serão decididos pela Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura Municipal de João Monlevade.

Art. 44 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

João Monlevade, 03 de maio de 2006.


Carlos Ezequiel Moreira
Prefeito Municipal



Registrado e publicado nesta Assessoria de Governo aos três dias do mês de maio de 2006


Leiza Horsth Hermsdorff Mata
Assessoria de Governo

CÂMARA MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE
Recebido em: 16/01/07
As 16:26 hs.
Ass.: 