



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

LEI COMPLEMENTAR Nº 11, de 10 de dezembro de 2024.

"INSTITUI E REGULAMENTA A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE FAMA/MG EM PERÍODO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

A Câmara Municipal de Fama Aprovou e eu, Prefeito Municipal, Sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I – DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

SEÇÃO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Fica instituída e regulamentada a Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores do Município de Fama/MG em Estágio Probatório, para aferição de sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo nomeado, contribuindo para a implementação do princípio da eficiência no Serviço Público e para fins de aquisição de estabilidade.

Art. 2º. A Avaliação Especial de Desempenho é um processo de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor durante o Estágio Probatório, compreendido pelos três primeiros anos de exercício, contados da data da posse.

Art. 3º. Para fins de aplicação do disposto nesta lei, considera-se:

- I. Avaliação: ato de mediação e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo servidor na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;
- II. Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do servidor;



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

-
- III. Competência: conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (querer fazer) do servidor, articulados para a realização das suas atividades, visando o alcance dos resultados organizacionais;
 - IV. Chefe Imediato: o servidor ao qual se subordina o servidor avaliado, em relação direta, sem intermediações;
 - V. Chefe Mediato: o servidor ao qual se subordina o chefe imediato do servidor avaliado;
 - VI. Ciclo de Avaliação: fase compreendida entre a abertura e o encerramento das etapas do processo de avaliação;
 - VII. Substituto Legal: é o servidor devidamente designado pela autoridade competente, que assume cargo de direção ou chefia durante afastamentos ou impedimentos do titular.

SEÇÃO II – DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º. A Avaliação Especial de Desempenho do servidor será realizada pela Comissão de Avaliação, que será designada pelo Prefeito Municipal, mediante Portaria, podendo ser designada mais de uma Comissão, visando a agilidade dos trabalhos e a especificidade da avaliação em relação a cada setor municipal.

§1º. A Comissão de Avaliação deverá ser composta por, no mínimo, três membros, sendo um deles, obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado e, na sua ausência ou impedimento, a chefia mediata ou substituto legal;

§2º. Em caso de substituição do avaliador chefe imediato pelo chefe mediato ou substituto legal, a etapa de avaliação poderá ser prorrogada em até oito dias corridos, que serão descontados da etapa de feedback;

§3º. Considera-se ausência as licenças e afastamentos legais que, durante o prazo da etapa de avaliação, impossibilitem a chefia imediata de compor a Comissão de Avaliação;

§4º. É defeso aos membros da comissão apresentarem antecedentes disciplinares nos últimos doze meses, bem como atuar na avaliação do servidor que seja cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta colateral, até o terceiro grau.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

Art. 5º. Caberá à Comissão de Avaliação:

- I. Avaliar o servidor submetido ao processo de Avaliação Especial de Desempenho;
- II. Declarar a aprovação ou não do servidor avaliado que vier a obter a nota final inferior a 60 (sessenta) pontos em qualquer uma das duas avaliações especiais de desempenho;
- III. Declarar a inaptidão do servidor que vier a obter nota total inferior a 60 (sessenta) pontos nas duas avaliações especiais de desempenho.

Art. 6º. Da nota final da avaliação cabe recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho e, caso não acatado por ela, cabe ainda, em última instância administrativa, recurso ao Prefeito Municipal, na forma do parágrafo segundo do artigo 8º da presente lei.

Parágrafo Único: O recurso deve ser pautado em questionamento relacionado à avaliação realizada nas contribuições efetivas, de acordo com os parâmetros de aferição dispostos no artigo 13 desta lei, e não da nota final obtida.

Art. 7º. Não será admitida a readaptação de servidor que, durante o estágio probatório, apresente limitações de ordem física ou mental incompatíveis com o exercício das atividades próprias do cargo.

Art. 8º. O servidor que ocupar dois cargos ou um funções públicas no serviço público municipal terá avaliações realizadas separadamente, levando-se em conta o cumprimento dos requisitos deste decreto, em relação a cada cargo ou função pública ocupada.

SEÇÃO III – DAS ETAPAS E COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 9º. A Avaliação de Desempenho é composta de duas etapas assim definidas:



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

- I. Avaliação da Comissão de Avaliação: consiste na avaliação pela Comissão de Avaliação, mediante análise de cada uma das competências da avaliação relacionadas ao desempenho das atividades de trabalho;
- II. Feedback: consiste em uma conversação conduzida pela Comissão de Avaliação com cada servidor avaliado, visando um diálogo positivo, a partir dos resultados obtidos no inciso anterior do presente artigo.

Parágrafo Único: A avaliação finalizada não poderá ser refeita ou alterada.

Art. 10. Os prazos de execução das etapas previstas nos incisos I e II do artigo 7º desta lei obedecerão aos seguintes períodos:

- I. Etapa de avaliação da Comissão de Avaliação: trinta dias corridos;
- II. Etapa de Feedback: cinco dias corridos.

§1º. O prazo para interposição de recurso é de cinco dias úteis, contados do primeiro dia útil seguinte ao dia da finalização da etapa de feedback, o qual deverá ser interposto junto à Comissão de Avaliação de Desempenho, que terá dez dias corridos, contados a partir do primeiro dia útil seguinte ao recebimento do recurso para julgá-lo.

§2º. Da decisão proferida pela Comissão de Avaliação de Desempenho, cabe recurso ao Prefeito Municipal, no prazo de cinco dias úteis, contados do primeiro dia útil seguinte ao dia da divulgação da decisão proferida pela Comissão de Avaliação em grau recursal, devendo o Prefeito Municipal julgá-lo em dez dias corridos, contados a partir do primeiro dia útil seguinte ao recebimento do recurso.

Art. 11. A Avaliação Especial de Desempenho deverá ocorrer duas vezes no período de 36 (trinta e seis) meses do estágio probatório, com intervalo mínimo de 6 (seis) meses entre elas, devendo o servidor estar lotado na função há pelo menos 12 (doze) meses.

Parágrafo Único: Se na ocasião da etapa de avaliação ocorrer mudança de área, o servidor terá sua avaliação conduzida pelo chefe imediato da área anterior a que estava lotado.

SEÇÃO IV – DAS COMPETÊNCIAS



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

Art. 12. A avaliação funcional ocorrerá a partir da identificação e mensuração das competências, conhecimento, habilidades e atitudes, exigidas para o desempenho das atribuições do cargo.

Art. 13. As competências consideradas para a Avaliação Especial de Desempenho:

- I. Comprometimento: atuar de forma alinhada com os objetivos e metas do setor lotado, com foco no alcance dos resultados organizacionais, a fim de atender às necessidades da Secretaria e do município;
- II. Clareza de Comunicação: comunicar-se com diferentes públicos, de forma objetiva, adaptando sua linguagem, compreendendo seus interlocutores e utilizando-se dos meios adequados, de forma a disponibilizar dados e informações relevantes de maneira clara, coerente e precisa;
- III. Resolutividade: tomar decisões consciente de seu impacto e abrangência, diante de informações fundamentadas, e agir dentro dos limites de sua responsabilidade e da ética, utilizando-se dos recursos disponíveis, para obtenção dos resultados esperados;
- IV. Espírito de Equipe/Cooperação: trabalhar e interagir com grupo de pessoas em trabalhos específicos ou da Unidade em que atua, compartilhando problemas e propondo soluções, e ajudando na execução das atividades e no alcance de metas;
- V. Desenvolvimento Profissional: desenvolver o próprio potencial pessoal e profissional, buscando constantes aperfeiçoamentos, visando seu crescimento e aplicação deste conhecimento no serviço público;
- VI. Disposição à Mudança: conviver e adaptar-se às mudanças e situações diferentes, considerando diversos pontos de vista;
- VII. Alinhamento Operacional: conhecer os trâmites funcionais e operacionais da área que atua no serviço público, visando a efetividade no uso do patrimônio público e na execução das políticas públicas no município.

Art. 14. Cada competência pode ser avaliada de zero a dez pontos, sendo a soma de todas elas um total de 70 (setenta) pontos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

Parágrafo Único: Cada competência contém seu rol de contribuições efetivas, que são comportamentos que traduzem em ação a competência avaliada, conforme os parâmetros de aferição dispostos no artigo 13 desta lei.

SEÇÃO V – DOS PARÂMETROS DE AFERIÇÃO

Art. 15. A aferição das Contribuições Efetivas na Avaliação Especial de Desempenho será procedida pela seguinte escala:

- I. Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função;
- II. Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função;
- III. Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.

SEÇÃO VI – DA ASSIDUIDADE

Art. 16. Para apuração da nota final da Avaliação Especial de Desempenho Funcional, a assiduidade será mensurada no período avaliado considerando um total de 30 (trinta) pontos, sendo as faltas e ausências apuradas e pontuadas para efeito de desconto da nota total, conforme escala abaixo:

- I. Até três ausências: desconto de dois pontos;
- II. Acima de três até seis ausências: desconto de cinco pontos;
- III. Acima de seis até doze ausências: desconto de dez pontos;
- IV. Acima de doze até vinte ausências: desconto de quinze pontos;
- V. Acima de vinte ausências: desconto de vinte pontos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

§1º. Para fins de assiduidade, serão considerados como faltas ou ausências os dias não trabalhados sob qualquer fundamento, de meio período ou integral no período avaliado, exceto:

- I. Licença ou atestado médico para tratamento da própria saúde até 15 dias por ano, ininterruptos ou não;
- II. Licença em razão de falecimento do cônjuge, companheiro, ou parente até o segundo grau ou por afinidade;
- III. Licença em razão de casamento do servidor;
- IV. Licença gestante e adotante, pelo prazo fixado em lei;
- V. Licença paternidade;
- VI. Afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho até 90 (noventa) dias;
- VII. Licença para doação de sangue, limitada a quatro por ano;
- VIII. Atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e com as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça.

§2º. Serão considerados, para fins de apuração da assiduidade, os últimos seis meses anteriores à realização da avaliação;

§3ª. Os atrasos de entradas e saídas antecipadas, justificados ou não, bem como as horas de afastamento para acompanhamento familiar, serão convertidos em horas e considerados como ausências, sempre que, acumuladamente, corresponda pelo menos à meia jornada diária de trabalho do servidor;

§4º. As ocorrências justificadas, como participação em reunião, mudança de horário, serviço externo, folgas de horas excedentes, participação em congresso, participação em programas de integração, incentivo e valorização do servidor, problema técnico no relógio de ponto, desde que devidamente comprovado, convocação para capacitação, não serão consideradas para descontos da pontuação de que trata o parágrafo segundo do presente artigo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

SEÇÃO VII – DA NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO

Art. 17. A Nota Final de Avaliação é o resultado da soma das notas de avaliação da chefia e da nota obtida em assiduidade, somando um total de 100 pontos.

§1º. O servidor que obter nota final inferior a 60 (sessenta) pontos em uma das duas avaliações especiais de desempenho, poderá ser considerado reprovado pela Comissão naquela avaliação;

§2º. O servidor que obter nota final inferior a 60 (sessenta) pontos nas duas avaliações especiais de desempenho, deverá ser considerado inapto pela Comissão.

SEÇÃO VIII – DA EXONERAÇÃO

Art. 18. O servidor considerado inapto pela Comissão de Avaliação de Desempenho, ou seja, aquele que obteve nota total inferior que 60 (sessenta) nas duas avaliações especiais de desempenho, será exonerado imediatamente após a conclusão do ciclo de avaliação, incluindo a etapa de recurso.

SEÇÃO IX – DAS RESPONSABILIDADES DO SERVIDOR

Art. 19. Compete ao servidor, sujeito à avaliação de que trata este Decreto, tomar conhecimento das disposições que regulam a Avaliação Especial de Desempenho, realizar a etapa de autoavaliação e comparecer, quando formalmente convocado, para realização de feedback.

CAPITULO II – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. Em decorrência das disposições desta lei, fica revogado o artigo 34 da Lei Municipal nº 1.302/2008, bem como alterado o artigo 33 daquela mesma lei, que passa a contar com a seguinte redação:



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

“**Art. 33.** A responsabilidade pela avaliação do servidor para efeito da progressão horizontal é de comissão especialmente constituída pelo Prefeito Municipal, mediante portaria, sendo que os critérios e demais procedimentos da avaliação deverão ser regulamentados mediante Decreto.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Fama - MG, 10 de dezembro de 2024.

OSMAIR LEAL DOS REIS

Prefeito Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

MATRÍCULA DO SERVIDOR	NOME DO SERVIDOR AVALIADO
DATA DE ADMISSÃO DO SERVIDOR AVALIADO	LOTAÇÃO DO SERVIDOR
CARGO/FUNÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO	
_____ª AVALIAÇÃO	Período da Avaliação / / a / /
MATRÍCULA DO AVALIADOR	NOME DO SERVIDOR AVALIADOR
CARGO/FUNÇÃO DO AVALIADOR	

<u>REQUISITOS AVALIADOS:</u>	Comprometimento Clareza de Comunicação Resolutividade Espírito de Equipe/Cooperação Desenvolvimento Profissional Disposição à Mudança Alinhamento Operacional Assiduidade
-------------------------------------	--

- I. **Comprometimento:** atuar de forma alinhada com os objetivos e metas do setor lotado, com foco no alcance dos resultados organizacionais, a fim de atender às necessidades da Secretaria e do município.

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

PONDERAÇÕES: _____

- II. Clareza de Comunicação:** comunicar-se com diferentes públicos, de forma objetiva, adaptando sua linguagem, compreendendo seus interlocutores e utilizando-se dos meios adequados, de forma a disponibilizar dados e informações relevantes de maneira clara, coerente e precisa.

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	

PONDERAÇÕES: _____

- III. Resolutividade:** tomar decisões consciente de seu impacto e abrangência, diante de informações fundamentadas, e agir dentro dos limites de sua responsabilidade e da ética, utilizando-se dos recursos disponíveis, para obtenção dos resultados esperados.

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

PONDERAÇÕES: _____

- IV. Espírito de Equipe/Cooperação:** trabalhar e interagir com grupo de pessoas em trabalhos específicos ou da Unidade em que atua, compartilhando problemas e propondo soluções, e ajudando na execução das atividades e no alcance de metas

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	

PONDERAÇÕES: _____

- V. Desenvolvimento Profissional:** desenvolver o próprio potencial pessoal e profissional, buscando constantes aperfeiçoamentos, visando seu crescimento e aplicação deste conhecimento no serviço público.

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	

PONDERAÇÕES: _____



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

- VI. **Disposição à Mudança:** conviver e adaptar-se às mudanças e situações diferentes, considerando diversos pontos de vista.

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	

PONDERAÇÕES: _____

- VII. **Alinhamento Operacional:** conhecer os trâmites funcionais e operacionais da área que atua no serviço público, visando a efetividade no uso do patrimônio público e na execução das políticas públicas no município.

Escala	Nota Atribuída
Não apresenta o comportamento esperado (de zero a quatro pontos): o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento abaixo do esperado (de cinco a sete pontos): o servidor apresentou o comportamento esperado, porém, abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função	
Apresenta o comportamento acima do esperado (de oito a dez pontos): o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.	

PONDERAÇÕES: _____



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS

CNPJ – 18.243.253/0001-51

VIII. Assiduidade (Frequência): Comparecimento regular e permanência no local de trabalho nos últimos seis meses.

Escala	Total = 30 pontos Desconto atribuído
Até três ausências: desconto de dois pontos	
Acima de três até seis ausências: desconto de cinco pontos	
Acima de seis até doze ausências: desconto de dez pontos	
Acima de doze até vinte ausências: desconto de quinze pontos	
Acima de vinte ausências: desconto de vinte pontos	

PONDERAÇÕES: _____

TOTAL DE PONTOS	
Data da avaliação: ____ / ____ / ____	Data da ciência da avaliação: ____ / ____ / ____
Assinatura do Avaliador:	Assinatura do Avaliado:



PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA

ESTADO DE MINAS GERAIS
CNPJ – 18.243.253/0001-51
