



CÂMARA MUNICIPAL DE NAZARENO

ESTADO DE MINAS GERAIS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 01/2026

Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores públicos da Câmara Municipal de Nazareno e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Nazareno, Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições, e de conformidade com o inciso X do art. 37 da Constituição Federal, propõe a seguinte Lei:

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I DA REGULAMENTAÇÃO

Art. 1º A avaliação de desempenho é o instrumento de gestão por meio do qual a Câmara Municipal de Nazareno aferirá o desempenho individual de seus servidores.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho é condição obrigatória:

I. Para conferir estabilidade ao servidor em estágio probatório, considerado apto a desempenhar suas funções;

II. Como critério para ascensão funcional,

III. A fim de exoneração do servidor inapto ou infrequente;

Art. 3º O objetivo da avaliação de desempenho é orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, servindo de base para ascensão funcional, designações dos servidores para funções de confiança, capacitação, treinamento e processos de demissão por insuficiência de desempenho.

Art. 4º A avaliação de desempenho será realizada pela chefia imediata do servidor, pelo servidor e acompanhada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho, especialmente nomeada para esse fim.

§ 1º A Comissão de Avaliação deverá ser composta por servidores efetivos.

§ 2º O servidor efetivo que atuar na Comissão de Avaliação fará jus a gratificação de 50% do menor salário do Legislativo, a título de participação em Comissão Especial.





CÂMARA MUNICIPAL DE NAZARENO

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 3º A gratificação prevista será devida somente durante a efetiva atuação da Comissão.

CAPITULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I

DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 5º Os servidores efetivos e os aprovados em concurso público que se encontram em estágio probatório, submeter-se-ão à avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, finalidade, razoabilidade, proporcionalidade e isonomia.

Art. 6º A avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório será realizada em 03 (três) ocasiões a partir da nomeação: a primeira ao término do primeiro ano, a segunda ao término do segundo ano e a terceira ao término do terceiro ano do estágio probatório.

Parágrafo único: A avaliação poderá ser cumulativa para aqueles servidores que não tiveram avaliação anual durante o estágio probatório.

Art. 7º Para os efeitos de Avaliação Especial de Desempenho, não serão considerados como de efetivo exercício os dias em que o servidor estiver afastado do cargo para o qual foi nomeado, independentemente das razões que motivaram o afastamento, salvo se em virtude de férias, participação em programa de treinamento regularmente instituído e para a participação em júri popular ou outros serviços obrigatórios por Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o servidor terá seu desempenho avaliado em cada um dos cargos.

Art. 8º Considerado insuficiente por 2 (duas) vezes consecutivas ou alternadas, será suspenso o estágio probatório pelo período de até 120 (cento e vinte) dias, devendo o servidor ser encaminhado para curso de treinamento ou reciclagem funcional.

§ 1º Ao término do treinamento ou do curso de reciclagem, o servidor deverá ser submetido à nova avaliação.

§ 2º Sendo o servidor considerado insuficiente pela terceira vez, deverá ser exonerado do cargo, após instauração de processo administrativo.





CÂMARA MUNICIPAL DE NAZARENO

ESTADO DE MINAS GERAIS

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 9º A avaliação periódica de desempenho funcional será realizada anualmente, envolvendo todos os servidores efetivos, devendo ocorrer sempre no mês em que o servidor concluir 12 (doze) meses de efetivo exercício.

Art. 10 O servidor, que for nomeado para exercer cargo em comissão ou função gratificada, será avaliado no exercício do mesmo, desde que a função seja assemelhada.

Art. 11 O servidor que na média dos últimos 5 (cinco) anos não obtiver resultado igual ou superior a "BOM" não poderá participar do concurso de promoção.

Art. 12 O servidor que obtiver resultado insuficiente em três avaliações consecutivas ou alternadas durante o período de 5 (cinco) anos, poderá ser exonerado do cargo, mediante a instauração de processo Administrativo que lhe seja garantido o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º Considerado insuficiente em 2 (duas) avaliações consecutivas ou alternadas dentro do período de 5 (cinco) anos, de acordo com os critérios estabelecidos, o servidor poderá ser inserido em cursos de capacitação, treinamento ou reciclagem funcional, desde que manifeste por escrito sua concordância.

§ 2º Após o período de 5 (cinco) anos de que trata o caput, será iniciado um novo ciclo de contagem, não podendo ser utilizado o resultado das avaliações anteriores para fins de que trata este artigo.

SEÇÃO III

DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 13 Os fatores da avaliação de desempenho dos servidores efetivos e em estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio e individual, instituído e regulamentado a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, pelo servidor e acompanhada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 1º O instrumento de avaliação deverá ser subscrito pela Comissão de Avaliação, bem como pelo servidor avaliado, atestando a ciência do resultado final.

§ 2º Verificando-se a recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de 2 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor e da Comissão de Avaliação.





CÂMARA MUNICIPAL DE NAZARENO

ESTADO DE MINAS GERAIS

SEÇÃO IV DOS PARÂMETROS DE AFERIÇÃO

Art. 14 Para fins de aprovação em estágio probatório, serão observados os seguintes fatores de avaliação:

I. Assiduidade – avalia o cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo, por Lei ou acordo individual, incluindo a observância aos horários de entrada, intervalo para o almoço e saída, evitando-se ausências, atrasos ou saídas antecipadas, sem justificção perante a chefia imediata;

II. Disciplina – avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia dentro dos princípios ético-profissionais;

III. Capacidade de Iniciativa – avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria dentro de sua competência;

IV. Produtividade – Avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo servidor e o atendimento aos prazos estabelecidos;

V. Responsabilidade – Avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, a conduta moral e a ética profissional.

VI. Qualidade do trabalho – Avalia o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

VII. Presteza – Avalia a disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

VIII. Aproveitamento em programa de capacitação – Avalia a aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;

IX. Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço – avalia o cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

X. Capacidade de trabalho em equipe – capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Art. 15 A aferição será realizada através da análise e avaliação dos fatores estabelecidos no artigo anterior, adotando-se os seguintes indicadores, pontos e tabela de pontuação do resultado final:





CÂMARA MUNICIPAL DE NAZARENO

ESTADO DE MINAS GERAIS

I. TABELA DE PONTUAÇÃO

- a) Eficiente - Atende totalmente aos requisitos (de 90 a 100 pontos);
- b) Bom - Atende aos requisitos (de 80 a 89 pontos);
- c) Regular - Atende parcialmente aos requisitos (de 60 a 79 pontos);
- d) Insuficiente - Encaminhar para capacitação (abaixo de 60 pontos).

II. CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO MÁXIMA:

- a) Autoavaliação: o servidor poderá atribuir até 40 (quarenta) pontos.
- b) Avaliação da chefia imediata: poderá ser atribuído ao servidor até 60 (sessenta) pontos.

Art. 16 Obtido o resultado final da avaliação, a Comissão de Avaliação deverá justificar o resultado final.

Parágrafo único: A Comissão possui competência para averiguar, revisar e, quando necessário, discordar das avaliações realizadas, sempre que constatar indícios de irregularidades, inconsistências ou manipulações dos resultados, assegurando a transparência do procedimento e a estrita observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS

Art. 17 Compete ao responsável pelo Departamento de Pessoal:

- I. definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar o sistema de avaliação especial e periódica de desempenho;
- II. determinar junto com a chefia imediata, quando indicados pela Comissão de Avaliação, programas de treinamento ou de acompanhamento sócio funcional, com o objetivo de promover a capacitação do servidor com resultado insuficiente para a promoção;
- III. encaminhar toda a documentação relativa à avaliação de desempenho do servidor, cujo resultado final obtido for "insuficiente", à Comissão de Sindicância e Inquérito para a instauração do respectivo processo de exoneração.

Parágrafo Único: As atribuições definidas nos incisos I e II deste artigo serão acompanhadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho.





CÂMARA MUNICIPAL DE NAZARENO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 18 Compete a Comissão de Avaliação de Desempenho:

I. acompanhar a avaliação de desempenho do servidor no cargo, a cada ano de efetivo exercício, investigar e, até mesmo discordar das avaliações;

II. emitir relatório circunstanciado sobre o resultado final da avaliação;

III. enviar ao Departamento de Pessoal, os resultados da avaliação de desempenho, para anotação no formulário funcional do servidor e para tomar as providências que cada caso requerer.

Art. 19 Compete à Comissão de Sindicância e Inquérito:

I – subsidiar a instauração do processo de exoneração contra o servidor, quando verificado o resultado final "Insuficiente", por 3 (três) vezes consecutivas ou alternadas;

II – emitir, ao final, parecer conclusivo sobre o servidor;

III - encaminhar o processo concluso ao Chefe do Legislativo, para deferimento.

IV – por fim, encaminhar o parecer conclusivo ao responsável pelo Controle Interno para ciência dos fatos.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 20 Na hipótese de discordância do resultado da avaliação, o servidor poderá interpor pedido de reconsideração, devidamente fundamentado, no prazo de 05 (cinco) dias, contados da data da assinatura pelo servidor no pronunciamento conclusivo referente às etapas avaliatórias e no parecer sobre o resultado final de sua avaliação, devendo a decisão ser proferida em igual prazo.

Art. 21 Permanecendo a divergência sobre o resultado da avaliação, a comissão avaliadora deverá, em despacho, declarar as razões pelas quais manteve o resultado da avaliação e submeter o processo à apreciação Presidente da Câmara.

Art. 22 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Sala das Sessões, 10 de março de 2026

João Nestor de Carvalho

Presidente

Alexandre C. B. das Graças

Vice-Presidente

Dayane A. da S. C. S.Cavalcanti

Secretária