

**EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

(P-L N.º 009/2008).

Regime de urgência - urgentíssima.

Aprovado

Reprovado

Apro com Alteração

Votos Unanimidade

Em 03.06.2008

Edine Mates de Silva

1ª Secretária

Excelentíssimo Senhor Presidente,  
Excelentíssimos Senhores Vereadores:

Encaminha-se a essa Casa Legislativa o presente Projeto de Lei, que dispõe sobre sistema de avaliação de servidor municipal em estágio probatório conforme exigência da Constituição Federal após edição de Emenda Constitucional n.º 19/98.

Dessa forma, o Poder Público institui regramento quanto ao método de avaliação de desempenho concretizando o princípio da eficiência na Administração, art. 37 da Cf./1988.

Deste modo, a aprovação do Projeto de Lei se faz necessária para que venha aprimorar as ações do Poder Público na prestação de serviços a comunidade.

Por fim, submeto-lhe à análise dos ilustres edis, certo de que receberá a melhor acolhida e o necessário apoio à sua aprovação.

Aproveita-se a oportunidade para reiterar a Vossa Excelência e aos demais membros desse Poder votos de elevada estima e distinta consideração.

Estreito-MA, 07 de abril de 2008.

Constituição  
justiça...

09 2008  
15 04 2008

Jose Lopes Pereira  
JOSE LOPES PEREIRA  
PREFEITO MUNICIPAL

10 04 2008  
10:30 hr.  
DBsauze

Projeto de Lei nº 009/2008

Dispõe sobre o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED e dá outras providências.

**O EXCELENTÍSSIMO PREFEITO MUNICIPAL DE ESTREITO, Estado do Maranhão**, no uso de suas atribuições legais, fulcro no art. 66, inciso IX da Lei Orgânica, faço saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Fica instituído o sistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED.

§ 1º - As disposições desta Lei aplicam-se no âmbito do Município de Estreito, devendo a Administração Municipal submetê-la aos servidores que estejam cumprindo período de estágio probatório.

§ 2º - Para atender às especificações dos cargos poderão ser instituídas, mediante regulamentação, avaliações por órgão de competência ou setoriais.

Art. 2º - O SAED é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstradas durante o cumprimento do estágio probatório, do servidor em efetivo exercício no cargo de provimento efetivo ao qual foi nomeado, após aprovação em concurso público.

**CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO.**

Art. 3º - Regem a avaliação especial de desempenho, entre outros, os princípios da legalidade, impessoalidade, motivação, contraditório, ampla defesa, eficiência e administração gerencial.

**Parágrafo Único.** Na condução da avaliação especial de desempenho serão observados os seguintes critérios:

- I – a Comissão Avaliadora adotará postura ética e isonômica;
- II – o avaliado receberá orientações durante o estágio probatório, assim como a cada avaliação periódica, se houver necessidade de adequação de seu comportamento;
- III – a avaliação observará o produto do trabalho e procurará não fazer considerações pessoais do avaliado, salvo as pertinentes ao objeto da avaliação;
- IV – serão considerados aspectos reais da Administração Municipal, de seus servidores e dos usuários dos serviços, de forma que as considerações sobre a avaliação de desempenho não assumam conjecturas meramente teóricas.

*Constituição e  
Justiça*

*09 2008  
15 04 2008*

Rua Frei Gil, n.º 1035, Centro, CEP.: 65975-000 – Estreito/MA. Telefone (99) 3581-6112

*10 04 2008  
10:30 hrs.  
D. Souza*

### CAPÍTULO III - DOS PARTICIPANTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

#### Seção I - Dos Avaliados

Art. 4º - Estão sujeitos à avaliação especial de desempenho os servidores aprovados em concurso público, nomeados para cargos de provimento efetivo, que não tenham sido submetidos à avaliação anterior e que se encontrem em pleno exercício no cargo para o qual foi investido, mesmo que já tenham ultrapassados período de efetivo exercício em suas funções pelo triênio do estágio probatório, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.

Art. 5º - Os servidores que se encontrem desempenhando cargo em comissão ou aqueles que não estejam em efetivo exercício no cargo para o qual foram investidos, por qualquer motivo, não poderão ser submetidos à avaliação especial de desempenho.

§ 1º - Considera-se em efetivo exercício o período correspondente a férias.

§ 2º - Enquanto não submetidos à avaliação especial de desempenho, os servidores não adquirirão estabilidade.

#### Seção II - Dos Interlocutores

Art. 6º - Os interlocutores, utilizados na instrução da avaliação, fornecerão dados à Comissão para comporem os elementos de verificação da aptidão e capacidade do servidor, na forma desta Lei, compondo-se da seguinte maneira:

- I - Um servidor que exerça Chefia Imediata sobre o servidor avaliado;
- II - Um servidor que ocupe cargo igual ou semelhante e sirva na mesma unidade de lotação do servidor avaliado;
- III - Um servidor que ocupe cargo de hierarquia inferior ao servidor avaliado e lhe seja funcionalmente subordinado;

#### Seção III - Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 7º - A CAD - Comissão de Avaliação de Desempenho exercerá suas atividades com observância dos princípios e critérios definidos nesta Lei, não estando desobrigada de observar os preceitos éticos e demais princípios prescritos no ordenamento jurídico brasileiro.

Art. 8º - A CAD será constituída por 03 (três) membros, os preferencialmente os servidores efetivos e que já gozem de estabilidade e ocupem cargo hierarquicamente superior ao dos servidores avaliados.

Art. 9º - Através de Portaria, o Prefeito Municipal instituirá a CAD, designada especificamente para aplicar o SAED, que funcionará de acordo com as seguintes funções:



- I – Presidente;
- II – Secretário;
- III – Vogal.

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

Art. 10º - 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 Prefeito Municipal ou do responsável pelo órgão de competência ou setor administrativo.

Parágrafo Único – São casos de substituição:

- I – Impedimento:
  - a) quando houver vínculo decorrente de parentesco, consanguíneo ou afim, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau, assim como casamento ou união estável;
  - b) necessidade de afastamento por licença, gozo de férias e desvinculação do serviço público municipal.
- II – Suspeição:
  - a) amizade ou inimizade com o servidor avaliado, de tal forma que possa influir na avaliação;
  - b) tiver interesse no resultado da avaliação.

Art. 11º - Para cumprimento do § 2º do art. 1º desta Lei, quando houver necessidade, poderá ser instituída uma CAD para cada órgão de competência ou setorial.

#### CAPÍTULO IV - DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 12 – A avaliação refletirá todo o período de efetivo exercício.

Art. 13º - A CAD, após sua constituição, receberá treinamento para realizar a avaliação especial de desempenho.

Art. 14º - Além de outras questões peculiares a cada órgão ou setor, serão exigidos dos servidores avaliados conhecimentos sobre:

- I – identidade e conhecimento da instituição;
- II - competências principais;
- III – missão da instituição;
- IV – função do servidor na instituição.



Art. 15º - São critérios de avaliação da aptidão e capacidade dos servidores avaliados, a fim de averiguar a conveniência de sua permanência no serviço público, os seguintes fatores:

- I – capacidade de iniciativa;
- II – produtividade;
- III – eficiência;
- IV – criatividade;
- V – organização sistêmica.

Art. 16º - Os fatores e critérios elencados nos artigos 14 e 15 desta Lei serão compostos com subitens e terão a aplicabilidade que dispuserem os instrumentos da avaliação especial de desempenho constante de seus respectivos anexos.

## CAPÍTULO V - DO PROCEDIMENTO

### Seção I - Dos Instrumentos de aplicação do SAED

Art. 17º - Os instrumentos de aplicação do SAED compõem-se através de anexos, os quais fazem parte integrante desta Lei, e são os seguintes:

- I – Modelo de Portaria que institui a Comissão de Avaliação de Desempenho (Anexo I)
- II – Manual Simplificado, contendo a fundamentação e instrução básica de aplicação do SAED (Anexo II);
- III – Avaliação Pessoal, constante da perquirição de capacidade e aptidão do servidor avaliado (Anexo III);
- IV – Composição da Avaliação Pessoa, constante da apresentação matemática da Avaliação Pessoal (Anexo IV);
- V – Incidente de Impugnação à Estabilidade (Anexo V).

### Seção II - Das fases procedimentais

Art. 18º - A avaliação de desempenho será feita através de três avaliações periódicas, após o início do efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado o servidor, sendo:

- I – Primeira avaliação: Quando o servidor completar 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício;
- II – Segunda avaliação: Quando o servidor completar 540 (quinhentos e quarenta) dias de efetivo exercício;
- III – Terceira avaliação: Quando o servidor completar 900 (novecentos) dias de efetivo exercício.

Art. 19º - Para cada fase serão utilizados os instrumentos previstos no art.17 desta Lei, devendo a Comissão Avaliadora emitir a nota do servidor avaliado.



Art. 20º - Durante o período de avaliação o servidor que não possuir adequação satisfatória em uma ou mais fases deverá receber orientação para que possa corrigir as deficiências.

### Seção III - Do Incidente da Impugnação à Estabilidade

Art. 21º - A CAD, verificando não ser possível concluir a avaliação especial de desempenho e eventual processo administrativo antes de findo o triênio do estágio probatório, poderá, havendo situação fática e real que demonstre que o servidor não obterá aproveitamento igual ou superior a 50% (cinquenta por cento), formalizar o Incidente de Impugnação à Estabilidade conforme anexo constante do art. 17, inciso IV desta Lei, remetendo-o imediatamente à apreciação do Prefeito Municipal.

Art. 22º - O Prefeito Municipal, julgando conveniente e oportuno, adotará o Incidente de Impugnação à Estabilidade elaborado pela CAD e declarará suspenso o exercício do cargo, que impedirá o transcurso do prazo do estágio probatório, com o afastamento do servidor, sem qualquer prejuízo de ordem patrimonial.

Parágrafo Único - A declaração de suspensão do exercício do cargo só poderá ser tomada no último mês antes de se completar o triênio do estágio probatório e vigorará pelo prazo máximo de 90 (noventa dias), prorrogável uma única vez, por igual período.

### Seção IV - Do encerramento da avaliação especial de desempenho

Art. 23º - Após o encerramento da terceira avaliação e respectiva atribuição de nota, a CAD informará o resultado ao servidor avaliado, o qual apresentará, caso queira, manifestação escrita sobre a avaliação.

Art. 24º - Tendo o servidor avaliado atingido aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento), a CAD passará os autos da avaliação especial de desempenho ao Prefeito Municipal, que o finalizará com a Declaração de Aptidão da Estabilidade, determinando a baixa do procedimento e arquivo.

Art. 25º - Caso o servidor avaliado não tenha atingido aproveitamento igual ou superior a 50% (cinquenta por cento), a CAD determinará o encerramento da avaliação e remeterá os autos ao Prefeito Municipal que mandará instaurar processo administrativo.

Art. 26º - 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.

## CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES PARA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE



Art. 27° - Será considerado apto a obter a declaração de aptidão à aquisição de estabilidade, o servidor avaliado que obtiver aproveitamento igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) na forma averiguada pelo procedimento.

Parágrafo Único – Este índice será obtido pela média aritmética simples constante do somatório das três fases da avaliação.

Art. 28° - Se o servidor avaliado vier a cometer falta disciplinar terá a sua responsabilidade apurada na forma legal, observadas as normas estatutárias.

#### CAPÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29° - Fica autorizado o Poder Executivo manejar decreto municipal para execução desta Lei.

Art. 30° - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 31° - Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Estreito, Estado do Maranhão aos 07 de abril de 2008.

  
José Lopes Pereira  
Prefeito Municipal.

**Anexo 1 – Modelo de Portaria**

Portaria nº .....de ..... de 2008

Institui Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL, no uso das atribuições que lhe confere o art.....da Lei Orgânica do Município de Estreito c/c as disposições da Lei Municipal nº 07/1990.

RESOLVE:

Art. 1º - Fica instituída COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CAD, designada especificamente para aplicar o SAED de que trata a Lei Municipal nº.....de.....de .....

Art. 2º - A CAD será composta da seguinte forma:

- I – PRESIDENTE:.....;
- II – SECRETÁRIO:.....; e
- III – VOGAL: .....

Art. 3º - Funcionam como suplentes os seguintes servidores:

- I – SUPLENTE:.....;
- II – SUPLENTE:.....;
- III – SUPLENTE:.....;

Art. 4º - Esta comissão exercerá as atribuições definidas na Lei Municipal nº.....de.....de.....

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º - Revogam-se as disposições em contrário.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE

Município de Estreito, Estado do Maranhão aos — de — de 2008.

  
José Lopes Pereira  
Prefeito Municipal.

**Anexo – 2 Modelo de Manual Simplificado****Anexo II**

MANUAL SIMPLIFICADO – art.18, I da Lei n°.....de....de.....

**I – APRESENTAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA.**

O SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO – SAED 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 pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Portanto, com este Manual, coloca-se à disposição de todos, as instruções necessárias ao entendimento e à execução do SAED, 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 SAED foi centrado nos conhecimentos mais recentes alcançados pelas áreas da Psicologia Organizacional e da Gestão de Pessoal, limitado ao aspecto da legislação vinculante do servidor com a Administração Pública.

Portanto, adotou-se o sistema de avaliação 360º onde se busca múltiplas fontes, dividindo-se em internas, externas e inclui a percepção do próprio servidor avaliado.

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 alcance 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 ações para melhoria do desempenho;
- Subsidiar o planejamento de problemas de desenvolvimento de recursos humanos;
- Validar os procedimentos de seleção e lotação de pessoal.

#### IV – ENVOLVIDOS

Os avaliados são os servidores aprovados em concurso público, nomeados para cargos de provimento efetivo, que não tenham sido submetidos à avaliação anterior, mesmo que já tenham ultrapassado período de efetivo exercício em suas funções pelo triênio do estágio probatório, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.

Os avaliadores são o próprio servidor, por sua impressão de si, elementos externos como os usuários ou destinatários dos serviços e elementos internos, subdivididos em chefia imediata, pares e subordinados.

A Comissão Avaliadora se incumbem de aplicar fielmente os preceitos da avaliação especial de desempenho, e será designada especificamente para acompanhar e realizar o SAED, com independência e imparcialidade, o que é recomendável não só no 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 julgamento 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:

1. DESMOTIVAÇÃO;
2. QUEDA DOS NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE;
3. FRACASSO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

Definições dos erros mais comuns:

1. O EFEITO HALO – O efeito de halo é aquele 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.

2. 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.



3. 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.

4. 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 previstos na Lei Municipal n° ....., de.....de..... Tais instrumentos permitem à comissão de avaliação desenvolver um trabalho ético e isonômico, enquanto aos avaliados permite-se o acompanhamento dos critérios, uma vez que escalonados sob enfoque objetivo e de apurada lógica, assegurando confiabilidade nas avaliações, que contaram com feedback múltiplos.

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.

Anexo III consiste na Composição da Avaliação Pessoal, indicado por três fórmulas, onde a primeira tendente a concluir matematicamente os cinco fatores de avaliação. A segunda fórmula, por sua vez, permite a composição global dos cinco fatores. Finalmente, a terceira fórmula permite o cálculo total das três avaliações periódicas, ao final estabelecida em forma de porcentagem, indicando a obtenção do resultado do servidor.

Permitindo a Administração 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.

#### VI – CONCLUSÃO

O presente Manual Simplificado permite esclarecimentos necessários para a compreensão do SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO – SAED.

Baseia-se este SAED 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.

**Anexo - 3 Modelo de Avaliação Pessoal****ANEXO III**

AVALIAÇÃO PESSOAL - art. 18, II da Lei nº .....de.....de.....

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

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

2º FATOR		Pontuação alcançada									
Fator avaliado:		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<b>PRODUTIVIDADE</b>											
1	Cumprir as tarefas										
2	Qualidade do trabalho exatidão e confiabilidade no desempenho										
3	Postura método adequado										



3º FATOR		Pontuação alcançada									
Fator avaliado: <b>EFICIÊNCIA</b>		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Realização dos trabalhos dentro dos prazos e horários estipulados										
2	Atendimento das expectativas dos clientes										
3	Capacidade de planejar e controlar a execução das tarefas necessárias ao objetivo estabelecido										

4º FATOR		Pontuação alcançada									
Fator avaliado: <b>CRIATIVIDADE</b>		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	Promover soluções inovadoras que melhore situações rotineiras ou gerem oportunidade diferenciada										
2	Capacidade de selecionar alternativas e antever riscos diante problemas										



	apresentados										
3	Desenvolver o trabalho sem a necessidade de verificar modelos de conduta outrora estabelecidos										

5º FATOR		Pontuação alcançada									
Fator avaliado:		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<b>ORGANIZAÇÃO SISTÊMICA</b>											
1	Capacidade de visualizar o contexto de atuação da municipalidade e interdependência dos órgãos.										
2	Compreensão das competências principais e missão da instituição.										
3	Compreensão da função do servidor na instituição										



## Anexo – 4 Modelo da Composição da Avaliação Pessoal

### ANEXO IV

#### COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO PESSOAL – art. 18, III da Lei n°....de.....de.....

Nome do servidor avaliado	
Matrícula:	Início de exercício:
Cartão ocupado:	Órgão lotado:

Fórmula de cálculo de cada fator:		<b>mf</b> = média do Fator; <b>sp</b> = somatório dos pontos; <b>ni</b> = número de itens.
$mf = \frac{sp}{ni}$	onde:	

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

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

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

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



5º FATOR

$\text{mf} = \frac{\text{sp}}{\text{ni}}$	$\text{mf} = \frac{() + () + ()}{3}$	$\text{mf} = \frac{()}{3}$	$\text{mf} = \dots\dots\dots$
---	--------------------------------------	----------------------------	-------------------------------

Fórmula de cálculo de cada fator:

$$\text{mg} = \frac{\text{smf}}{\text{nf}}$$

onde:

**mg**= média global;  
**smf**= somatório da média dos fatores;  
**nf**= número de fatores.

CÁLCULO GLOBAL DOS FATORES

$\text{mg} = \frac{\text{smf}}{\text{nf}}$	$\text{mg} = \frac{() + () + () + () + ()}{5}$	$\text{mg} = \frac{()}{5}$	$\text{mg} = \dots\dots\dots$
--	--	----------------------------	-------------------------------

Fórmula de cálculo total das avaliações:

$$\text{ct} = \frac{\text{sga}}{\text{na}}$$

onde:

**ct**= cálculo total;  
**sga**= somatório do cálculo global de cada avaliação;  
**na**= número de avaliações.

CÁLCULO TOTAL DE AVALIAÇÕES

$\text{ct} = \frac{\text{sga}}{\text{na}}$	$\text{ct} = \frac{() + () + ()}{3}$	$\text{ct} = \frac{()}{3}$	$\text{ct} = \dots\dots\dots$
Em % (porcentagem) = ____%			



**Anexo - 5 Modelo do incidente de Impugnação a Estabilidade****ANEXO V****INCIDENTE DE IMPUGNAÇÃO À ESTABILIDADE - art. 18, IV da Lei n.º ....de.....de.....**

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

Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal, tendo em vista que se tornou impossível concluir a avaliação especial de desempenho e eventual processo administrativo antes de findo o triênio do estágio probatório, e ainda, considerando que em razão de \_\_\_\_\_, que demonstra que o servidor ora apontado não obterá aproveitamento igual ou superior a 50% (cinquenta por cento), e considerando o disposto no art. 22 da Lei n.º .....de.....de....., sugere esta Comissão de Avaliação de Desempenho que seja declarado suspenso o exercício do cargo, com o arastamento provisório do servidor, sem prejuízo de sua remuneração, até a finalização da avaliação especial de desempenho;

Nesta data, encaminha-se este incidente ao vosso conhecimento.

Município de Estreito, Estado do Maranhão, em ..... de ..... de 2008.

Comissão de Avaliação de Desempenho	
I - Presidente	
II - Secretário	
III - Vogal	

