DECRETO N.º 552/2007, DE 23 DE ABRIL DE 2007

"DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, DE ACORDO COM A LEI COMPLEMENTAR Nº 002/98 DE 20 DE ABRIL DE 1.998, ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE FERNÃO E DÁ OUTRAS PROVIDENCIAS".

PAULO MARQUES DA FONSECA, PREFEITO MUNICIPAL DE FERNÃO, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS.

DECRETA:

Art. 1º - A avaliação do desempenho dos servidores em estágio probatório será processada em duas fases distintas, sendo ambas de caráter eliminatório passando para a segunda fase somente aqueles aprovados na primeira fase, assim definidas:

§ 1º - Primeira fase: avaliação de dados e registros objetivos que revelem a vida funcional do servidor em Estágio Probatório, arquivados na Seção de Recursos Humanos, especificamente no registro de freqüência e anotações no prontuário do próprio avaliado.

§ 2º - Segunda fase: avaliação comportamental e ou atitudinal do servidor em Estágio Probatório que revelem sua conduta no trabalho, verificando-se na pratica o candidato, à estabilidade confirma as condições teóricas de aptidão e capacidade que demonstrou quando prestou o concurso de ingresso.

Art. 2º - O servidor público somente poderá ser avaliado quando no exercício do cargo de provimento efetivo em que foi aprovado em virtude de concurso público.

Parágrafo Único – O servidor público em estágio probatório nomeado para ocupar cargo em comissão terá suspensa sua avaliação até que retorne ao seu cargo efetivo, avaliando-se a partir daí seu desempenho pelo prazo remanescente.

Art. 3º - Durante a realização da Avaliação de Desempenho dos funcionários em Estágio Probatório, o Prefeito Municipal designará uma Comissão de Avaliação, composta de 03 (três) servidores estáveis, e dentre eles, será indicado o Presidente.

Parágrafo Único – A comissão a que se refere o presente artigo terá as seguintes atribuições:-

I - Operacionalizar os trabalhos da 1ª fase, desde o levantamento dos dados necessários, até a divulgação do resultado;
II - Acompanhar e auxiliar o grupo de avaliação designado para proceder a 2ª fase dos trabalhos;

III - Coletar, tabular e publicar o resultado das avaliações realizadas, pelo grupo de Avaliadores na execução da 2ª fase;

IV - Encaminhar relatórios circunstanciados dos resultados obtidos na avaliação de desempenho em estágio probatório;

V - Receber e julgar, com a devida anuência do Sr. Prefeito Municipal, os prováveis recursos, previstos no artigo 15 e seu parágrafo, deste Decreto.

Art. 4º - Para realização da 1ª fase, a Seção de Recursos Humanos deverá apurar nos registros de freqüência ao trabalho e no prontuário do servidor avaliado, os seguintes fatores:

I - Assiduidade;

II - Pontualidade;

III - Penas disciplinares.

Art. 5º - O fator Assiduidade tem o peso máximo de 30 (trinta) pontos e será determinado através da formula:

$$A = 30 - \frac{182.F}{E}$$

onde:

A= representa o grau de Assiduidade;

F= o peso atribuído as faltas;

E= o período de efetivo exercício, considerando para a apuração, em dias úteis.

§ 1º - O peso de F., na formula aplicada neste artigo, é obtido através da multiplicação seguinte:

I - número de faltas injustificadas pelo fator 3 (três);

II - número de faltas justificadas pelo fator 0,5 (meio);

III - o peso de F será o resultado da soma dos itens I e II deste parágrafo.

§ 2º - Não constituirão faltas, para efeitos deste artigo, os afastamentos considerados como de efetivo exercício pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, em seu artigo nº 66.

§ 3º - Ao servidor avaliado que não tenha registrado no período de avaliação nenhuma falta, será computado 1 (um) ponto positivo, a título de bonificação.

Art. 6º - O fator Pontualidade tem peso máximo de 20 (vinte) pontos e será determinado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$P = 20 - \frac{182.I}{E}$$

onde:

P= representa o grau de Pontualidade;

I= o valor atribuído aos atrasos e saídas antecipadas;

E= o período de efetivo exercício, em dias considerados para a apuração.

Parágrafo Único – O valor da letra I, na formula aplicada neste artigo, é obtido pela soma de chegadas tardias, considerados à partir do 10º (décimo) minuto do horário estabelecido para inicio da jornada de trabalho, ao numero de saídas antecipadas, estas sem nenhuma tolerância de tempo, dividindo-se o total por 3 (três).

Art. 7º - Ao servidor avaliado que não tenha sofrido pena disciplinar de advertência escrita ou suspensão, ou ressarcimento por danos, serão computados 5 (cinco) pontos positivos pela disciplina.

Art. 8º - Às penalidades sofridas pelo servidor avaliado, serão atribuídos os seguintes pontos:

I - advertência escrita: (-2) menos dois pontos;

II - suspensão até 5 (cinco) dias : (-3) menos três pontos;

III - suspensão de 6 (seis) até 10 (dez) dias: (-4) menos quatro pontos;

IV - suspensão superior a 10 (dez) dias: (-5) menos cinco pontos;

V - ressarcimento por danos: (-5) menos cinco pontos.

Art. 9º - O resultado da primeira fase da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, será dada pela soma dos pontos obtidos em cada um dos fatores mencionados nos artigos 5º, 6º, 7º e 8º deste Decreto.

Parágrafo Único – O servidor em Estágio Probatório que na primeira fase da Avaliação, não alcançar a pontuação mínima de 44 (quarenta e quatro) pontos de resultado, definido no artigo 9º não será aprovado para Avaliação da Segunda Fase, sendo exonerado através de ato administrativo próprio.

Art. 10 - O servidor em Estagio Probatório, que na primeira fase da avaliação, atingir o resultado mínimo de 44 (quarenta e quatro) pontos, ou superior a este, passará automaticamente para a segunda fase da avaliação.

Art. 11 – A segunda fase de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório será de responsabilidade do grupo de Avaliadores, este composto de 03 (três) servidores que não estejam em situação de Estágio Probatório, designados por ato administrativo próprio do Sr. Prefeito Municipal, e que não sejam de nível hierárquico inferior ao avaliando.

Parágrafo Único - No caso de impedimento de um dos membros designados para compor o grupo de avaliadores, o Sr. Prefeito Municipal designará substituto, através de Portaria.

Art. 12 - Para a Segunda Fase da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, serão considerados os seguintes fatores:

I - Regularidade;

II - Interesse;

III - Iniciativa / Criatividade;

IV - Disciplina;

V - Responsabilidade;

VI - Imparcialidade;

VII - Relações Humanas;

VIII - Colaboração com o grupo;

IX - Discrição e Confiabilidade;

X - Comunicação.

§ 1º – Cada item será composto por 4 (quatro) sub itens que deverão ser considerados pelo Grupo de Avaliadores atribuindo no campo específico do formulário o percentual ao mesmo.

§ 2º - A nota de cada sub item será obtida através da fórmula abaixo:

$$N = \frac{X.P}{100}$$

onde:

N = nota obtida no sub item;

X = percentual atribuído ao sub item;
P = peso do sub item.

A nota de cada item será a somatória das notas obtidas em cada sub-item.

Art. 13 - O total dos pontos obtidos na Segunda Fase da Avaliação, será apurado em formulário próprio, conforme anexo.

Art. 14 - O servidor avaliado que não atingir o mínimo de 60 (sessenta) pontos na segunda fase da Avaliação, não será aprovado no Estágio Probatório e por conseqüência, não terá adquirido **Estabilidade**.

Parágrafo Único – O servidor que não conseguir sua aprovação na avaliação constante da 2ª Fase, será exonerado por ato administrativo próprio, por não satisfazer as exigências da Administração para sua permanência no serviço Publico Municipal.

Art. 15 - As dúvidas suscitadas na execução do processo de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório, serão sanadas pela Comissão de Avaliação dos Servidores em Estágio Probatório, sempre que fizer necessário.

Art. 16 - Após a data da publicação do resultado da 1ª Fase, o avaliado terá o prazo improrrogável de 05 (cinco) dias úteis, para requerer justificadamente e de oficio, revisão de avaliação, caso não concorde com o resultado apresentado.

Parágrafo Único – Procedimentos e prazo citados no artigo acima, serão considerados também para após a publicação do resultado da 2ª fase.

Art. 17 - No prazo de 5 (cinco) dias úteis, a Comissão de Avaliação dos Servidores em Estágio Probatório, apresentará decisão sobre o pedido de revisão de avaliação feito pelo servidor em Estágio Probatório.

Art. 18 - O servidor ao ingressar no quadro de funcionalismo da Municipalidade terá ciência de todas as atribuições do cargo, a fim de desempenhar as suas atividades laborativas, e dos critérios constantes deste Decreto para avaliação do Estagio Probatório.

Art. 19 - A Seção de Recursos Humanos durante o período de avaliação em estagio probatório, deve atender todas as solicitações e prestar esclarecimentos à Comissão de Avaliação.

Art. 20 - Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Avaliação dos Servidores em Estágio Probatório.

Art. 21 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua Publicação.

Art. 22 - Revogam-se as disposições em contrario, em especial o Decreto nº 85 de 22 de outubro de 1998.

Prefeitura Municipal de Fernão, 23 de abril de 2007.

Paulo Marques da Fonseca
R.G. nº 7.922.019
Prefeito Municipal

REGISTRADA E PUBLICADA POR AFIXAÇÃO, NO SAGUÃO PRINCIPAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FERNÃO DATA SUPRA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

FASE I

Nome:_____

Data da Nomeação:_____/_____/_____

Período de Efetivo Exercício na Função (em dias):_____

Cargo:_____

Departamento:_____

Seção:_____

1 . ASSIDUIDADE (A)

Nº de faltas injustificadas:_____ x3 =_____

Nº de faltas justificadas: _____ x 0,5 = _____

Total: _____ =_____

F = Soma das faltas

Prêmio Assiduidade

CÁLCULO: $A = 30 - \frac{182 \cdot F}{E}$ A = _____

2 . PONTUALIDADE (P)

Nº de atrasos: _____

Nº de saídas antecipadas: _____

Total _____

I = Soma dividida por 3

CÁLCULO: $P = 20 - \frac{182 \cdot I}{E}$ P = _____

3 . PENAS DISCIPLINARES

Quant.	Pena Disciplinar	Pontos	Pontos p/ pena disciplinar
	Advertência Escrita	_____	-2
	Suspensão até 5 dd.	_____	-3
	Suspensão 6 a 10 dd.	_____	-4
	Suspensão acima 10 dd.	_____	-5
	Ressarcimento p/ danos	_____	-5
	Bonificação disciplinar	_____	

Total de Pontos:-_____

4 . RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE MÉRITO

FATORES	**PONTOS**
Assiduidade.....	_____
Pontualidade.....	_____
Sub-total.....	_____
Disciplina.....	_____
Total.....	_____

Prefeitura Municipal de Fernão, 23 de abril de 2007.

_____

Seção de Pessoal e
Recursos Humanos

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

FASE II

Ponderação de Pesos e Pontos

Nome:_____

Data da nomeação _____/_____/_____

Cargo:_____

Departamento:_____

Seção:_____

ITEM	PESO ATRIBUIDO	PONTOS OBTIDOS
01 – REGULARIDADE	10	
02 – INTERESSE	10	
03 – INICIATIVA / CRIATIVIDADE	10	
04 – DISCIPLINA	10	
05 – RESPONSABILIDADE	10	
06 – IMPARCIALIDADE	10	
07 – RELAÇÕES HUMANAS	10	
08 – COLABORAÇÃO C/ GRUPO	10	
09 - DISCRIÇÃO E CONFIABILIDADE	10	
10 – COMUNICAÇÃO	10	

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS....._____

Prefeitura Municipal de Fernão, 23 de abril de 2007.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO: _____

_____

_____

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

FASE II

01 – REGULARIDADE –

CONCEITO:-

Considere-se a regularidade e a constância com os quais o avaliado desempenha suas tarefas.

( ) 7,5 A falta de constância e regularidade com que desempenha seu trabalho não chegam a comprometer o ritmo. Quando solicitado, ele se dedica e se recupera.

( ) 5,0 Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora fica ocioso.

( ) 2,5 É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe frequentemente o trabalho sem motivo real.

( ) 10,0 Está sempre entregue ao trabalho, dedicando-se a ele de forma regular e constante.

Observações:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

02 – INTERESSE –

CONCEITO:-

Considere a disposição e o esforço pessoal em aperfeiçoar-se cada vez mais para assumir novos encargos e responsabilidade.

( ) 10,0 Está sempre a par de todo seu trabalho e interessa-se por assuntos que possam ajuda-lo a progredir, solicitando até maiores responsabilidades.

( ) 2,5 Trabalha maquinalmente ignorando os demais serviços da área. Não procura evoluir profissionalmente. Faz de seu trabalho uma ocupação secundária.

( ) 7,5 Não decepciona quando solicitado a desincumbir-se uma tarefa mais difícil. Neste caso, sua atuação satisfaz plenamente.

( ) 5,0 Desenvolve seu trabalho rotineiramente, não quer assumir tarefas mais complicadas.

Observações:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

03 – INICIATIVA / CRIATIVIDADE –

CONCEITO:-

Considere a capacidade de apreensão do trabalho e a visão crítica de seus pontos importantes, agindo acertadamente quando necessário.

( ) 2,5 Falta-lhe criatividade para inovar em sua rotina de trabalho. Não tem iniciativa para agir quando necessário.

( ) 7,5 Aprende com facilidade e possui a noção exata daquilo que é realmente importante. Toma a melhor iniciativa na hora certa.

( ) 5,0 Aprende bem o trabalho em si, mas tem dificuldades em utilizar sua criatividade para inovar e tem pouca iniciativa.

( ) 10,0 Sua vivacidade e percepção o ajudam muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por falta de iniciativa ou criatividade.

Observações:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

04 – DISCIPLINA –

CONCEITO:-

Considere a seriedade e ética profissional na execução do trabalho.

( ) 7,5 Mostra-se sempre responsável no cumprimento de suas tarefas, seguindo os princípios e normas gerais do serviço.

( ) 5,0 Mostra-se geralmente responsável no cumprimento de suas tarefas. Tende a não seguir os princípios e normas do serviço quando não concorda com eles.

( ) 2,5 Mostra-se geralmente responsável no cumprimento de suas tarefas. Acata os princípios e normas dos serviços embora os critique sempre, sem apresentar sugestões de melhoria.

( ) 10,0 Mostra-se extremamente responsável no cumprimento de suas tarefas, princípios e normas do serviço. Quando considera uma ordem inadequada apresenta sugestões, embora sempre a acate para não prejudicar o serviço.

Observações:-

RUA JOSE BONIFACIO Nº 106 - CENTRO - CEP: 17455-000 - FERNAO/SP
FONE/FAX: (0xx14) 3273-1016/3273-1004 - CNPJ/MF Nº 01.612.848/0001-34 - E-mail fernao.blv@terra.com.br

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

05 – RESPONSABILIDADE –

CONCEITO:-

Considere a habilidade do avaliado em analisar os resultados decorrentes de suas decisões na área em que atua.

( ) 7,5 Modifica seu comportamento quanto às decisões obtidas, sempre que consegue compreender que os resultados obtidos em sua área são inadequados.

( ) 2,5 Raramente reconhece que os resultados negativos correspondem a sua responsabilidade.

( ) 10,0 Não se frustra diante de seus erros, antes, procura compreende-los e identificar suas causas a fim de evita-los em decisões futuras, desenvolvendo-se profissionalmente.

( ) 5,0 Nem sempre consegue reconhecer os resultados negativos ocorridos em sua área, mas quando o faz, analisa-os a fim de não comete-los novamente.

Observações:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

06 – IMPARCIALIDADE –

CONCEITO:-

Considere até que ponto o avaliado é capaz de ser objetivo e abdicar das razões pessoais para atender os interesses profissionais do grupo.

( ) 5,0 Precisa ser levado com muito jeito. Tem tendências a ser parcial e subjetivo ao considerar o seu trabalho e do grupo.

( ) 2,5 Considera o seu trabalho e as pessoas que o cercam de maneira subjetiva. Só suas razões são válidas. É incapaz de dar razão a outra pessoa.

( ) 10,0 Sua maturidade lhe dá grande destaque entre as demais pessoas ao considerar as circunstâncias de trabalho e os outros com perfeita imparcialidade. Suas conclusões decorrem de fatos lógicos.

( ) 7,5 Quando devidamente esclarecido tem maturidade suficiente para acatar outras opiniões. Procura ser imparcial em seus julgamentos.

Observações:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

07 – RELAÇÕES HUMANAS –

CONCEITO:-

Considere a capacidade do avaliado de tratar o público, os subordinados, os superiores e seus pares.

( ) 7,5 Geralmente não cria problemas de relacionamento, controlando bem suas limitações no contato com as pessoas.

( ) 5,0 Evita relacionamento com pessoas em geral, tanto quanto possível. Procura controlar suas deficiências nesse sentido.

( ) 2,5 Quando entra em contato com outras pessoas freqüentemente cria problemas de relacionamento.

( ) 10,0 Com sua grande facilidade em estabelecer relações, nunca cria problemas. É extremamente hábil em tratar com qualquer pessoa.

Observação:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

08 – COLABORAÇÃO COM O GRUPO –

CONCEITO:-

Considere o relacionamento, disponibilidade e boa vontade para com o grupo de trabalho.

( ) 10,0 Coopera espontaneamente dando o máximo de si. Tem ótimo relacionamento e mostra-se sempre disposto a ajudar os colegas.

( ) 5,0 Está disposto a colaborar somente quando solicitado desde que não se veja prejudicado.

( ) 7,5 Não nega nunca um auxilio quando é solicitado. Colabora com o grupo para o bom andamento do trabalho. Tem bom relacionamento com os colegas.

( ) 2,5 Raramente presta auxilio. Sua falta de colaboração prejudica o bom andamento do serviço. Cria problema no grupo.

Observações:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

09 – DISCRIÇÃO E CONFIABILIDADE –

CONCEITO:-

Considere o grau de confiança e discrição do avaliado.

( ) 2,5 Não se pode ter confiança quanto às iniciativas que toma. Não sabe reter para si dados sigilosos.

( ) 10,0 Encara com a devida seriedade a sua responsabilidade à respeito de dados confidencias que manipula. Procura, antes de agir, medir as conseqüências das iniciativas que seu trabalho exige.

( ) 5,0 Causa dúvidas e preocupações quando a atividade que deve desenvolver exige confiabilidade de dados sigilosos. Necessita de orientação explicita da chefia às iniciativas que toma.

( ) 7,5 É digno de confiança quanto a assuntos que deve manipular no trabalho. Evidencia grande segurança dos critérios que permitem tomar a melhor iniciativa em qualquer tipo de situação.

Observações:-

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

10 – COMUNICAÇÃO –

CONCEITO:-

Avalie a capacidade de expressar-se oralmente por escrito de forma clara e objetiva. Considere ainda a capacidade de entendimento das mensagens recebidas.

( ) 5,0 Consegue transmitir satisfatoriamente suas idéias embora não apresente desembaraço. Normalmente entende o que é transmitido.

( ) 2,5 Não consegue transmitir suas idéias com clareza. Apresenta certa dificuldade de entendimento, necessitando sempre de explicações complementares.

( ) 7,5 Expressa-se com desembaraço, transmitindo com segurança suas idéias. Geralmente interpreta de forma adequada as mensagens que recebe.

( ) 10,0 Destaca-se pela capacidade de liderança, objetividade e argumentação. Consegue interpretar bem as informações que recebe e transmiti-las de forma adequada, orientando quanto ao processamento das mesma.

Observações:-