

=LEI COMPLEMENTAR Nº 005, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2003=

“Dispõe sobre Instituição e Regulamentação da *Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores Públicos* da Prefeitura Municipal de Morro Agudo, durante o Estágio Probatório, conforme determina o artigo 104, § 1º, inciso III da LOM (Lei Orgânica do Município) e o artigo 11 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais (Lei nº 424/69); de acordo com o Artigo 41 § 4º da Constituição Federal, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98”.

PAULO ROBERTO FIATIKOSKI, Prefeito Municipal de Morro Agudo, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, faz público que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I
DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

ARTIGO 1º - De conformidade com o que dispõe o artigo 41 § 4º da Constituição Federal, com as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998, fica instituída a **AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO** dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal, durante o Estágio Probatório, seguindo conceitos e normas básicas disciplinadas na presente Lei.

ARTIGO 2º - Estágio Probatório é o período de 3 (três) anos de exercício do servidor nomeado por Concurso para provimento de cargo efetivo, destinado a apurar as qualidades e aptidões do servidor para a função, julgando a conveniência de sua permanência ou não no serviço, com vistas à aquisição da estabilidade.

ARTIGO 3º - São requisitos de desempenho do servidor a se apurar durante o **ESTÁGIO PROBATÓRIO**:

- I – Assiduidade;
- II – Disciplina;
- III – Capacidade de Iniciativa;
- IV – Produtividade;
- V – Responsabilidade.

Parágrafo único – A apuração dos requisitos especificados no presente artigo será efetuada mediante questões objetivas constantes do ANEXO I da presente Lei.

ARTIGO 4º - A Prefeitura Municipal, através do Departamento de Recursos Humanos, manterá total controle e cadastro dos servidores em estágio probatório.

ARTIGO 5º - A Avaliação Especial de Desempenho será sempre realizada pelo Departamento de Recursos Humanos, e das chefias imediatas, com a supervisão da Comissão Especial designada pelo Prefeito para esse fim.

§ 1º – Em caso de servidores que exercem funções de Chefia estarem em Estágio Probatório, estes serão avaliados pelo Vice-Prefeito ou por outro Chefe de Setor, uma vez que o Prefeito Municipal está impedido de proceder a Avaliação, por ser a autoridade administrativa maior que julgará os Recursos eventualmente interpostos.

§ 2º - A Comissão Especial acima aludida será constituída por, no mínimo, 3 (três) servidores públicos estáveis da Prefeitura Municipal de Morro Agudo, designada por Portaria do Prefeito Municipal, cabendo a Presidência da Comissão à um dos 3 (três) membros, por escolha do Prefeito Municipal.”

ARTIGO 6º - O servidor deverá cumprir o período de estágio probatório em efetivo exercício e no cargo para o qual foi nomeado, sendo vedada a redução de carga horária, ressalvadas as hipóteses previstas em Lei e às seguintes:

§ 1º - Na hipótese de afastamentos legais, estes não poderão exceder a 30 (trinta) dias.

§ 2º - No caso dos afastamentos serem superiores a trinta dias, motivados por acidentes em serviço; agressão em serviço, desde que não provocada ou moléstias profissionais, o servidor será avaliado apenas com base no período efetivamente trabalhado a contar da posse.

ARTIGO 7º - Se o servidor tiver cometido qualquer falta disciplinar durante o período de avaliação, o parecer final da Comissão Especial somente deverá ser emitido após a conclusão da respectiva sindicância administrativa, cujas cópias deverão instruir o parecer final da Avaliação de Desempenho.

ARTIGO 8º - A Avaliação Especial de Desempenho ocorrerá obedecendo-se a seguinte periodicidade:

- I - 06 (seis) meses contados da data em que o servidor entrou em exercício;
- II - 11 (onze) meses contados da data em que o servidor entrou em exercício;
- III - 22 (vinte e dois) meses contados da data em que o servidor entrou em exercício;
- IV - 33 (trinta e três) meses contados da data em que o servidor entrou em exercício;

Parágrafo Único - No prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data da publicação da presente Lei, será aplicada a Avaliação de Desempenho para todos os servidores que ainda não tenham sido avaliados, independentemente da data da posse, desde que ainda se encontre no Estágio Probatório; sem prejuízo da periodicidade estabelecida no presente artigo.

CAPÍTULO II DOS PROCEDIMENTOS

ARTIGO 9º - Trinta dias antes do fim de cada período determinado para Avaliação Especial de Desempenho, a Comissão Especial de Avaliação, a que se refere o artigo 5º, convocará os servidores a serem avaliados e os respectivos chefes imediatos a comparecerem em data e local designados.

§ 1º – Na data apazada, os avaliadores fornecerão as informações necessárias à Avaliação, na forma do ANEXO I desta Lei; que contém duas questões objetivas com 04 (quatro) alternativas cada.

§ 2º - Os avaliadores deverão assinalar com um “X” na alternativa que enquadre o servidor; atentando para a circunstância de que o que for assinalado não venha chocar com outro quesito já avaliado, respeitando a devida harmonia e equilíbrio, necessário ao julgamento dos quesitos.

§ 3º - Na hipótese de nenhuma das alternativas corresponder ao avaliado, em cada fator encontra-se um campo aberto para observação dos avaliadores entenderem que as alternativas apresentadas não descrevem a real aptidão e capacidade do avaliado, devendo nesse caso os avaliadores atribuir uma nota de “0” (zero) a “10” (dez) pontos, considerando o respectivo quesito.

§ 4º - No final da Avaliação, os chefes imediatos deverão fazer a contagem de pontos obtidos, assinando e anotando o número de sua Cédula de Identidade (R.G.) no próprio formulário de Avaliação, entregando-o à Comissão Especial ali presente.

ARTIGO 10 - O funcionário avaliado que não atingir o mínimo de 60 (sessenta) pontos na avaliação não será aprovado no Estágio Probatório e, por consequência, não terá comprovado eficiência ao serviço público e nem alcançará a estabilidade.

ARTIGO 11 – De posse das informações, a Comissão Especial de Avaliação processará o resultado, emitindo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, parecer conclusivo favorável ou contrário à confirmação do servidor em estágio.

§ 1º - Se a conclusão for contrária à permanência do servidor, a Comissão Especial de Avaliação, através do Departamento de Recursos Humanos deverá intimá-lo, dando-lhe conhecimento do resultado, bem como, se pretender, apresentar recurso escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

§ 2º - A não apresentação de recurso implicará na anuência tácita do resultado da Avaliação, devendo o formulário de Avaliação, juntamente com o parecer conclusivo da Comissão Especial ser encaminhado ao Prefeito Municipal para providências cabíveis.

ARTIGO 12 - Em caso de defesa apresentada, esta será encaminhada ao Prefeito Municipal, acompanhada do respectivo formulário de Avaliação e do parecer conclusivo da Comissão Especial de Avaliação; competindo ao Prefeito decidir sobre a exoneração ou a manutenção do servidor no cargo no prazo de 30 (trinta) dias úteis.

§ 1º - Se o Prefeito Municipal der provimento à defesa, será o servidor mantido no cargo até a próxima Avaliação Especial de Desempenho. Se isso ocorrer até a última avaliação, o servidor será aprovado no Estágio Probatório; comprovando sua eficiência para o serviço público, alcançando assim, a estabilidade.

§ 2º - Se o Prefeito Municipal negar provimento, considerando, portanto, aconselhável a exoneração do servidor por ineficiência ao serviço público, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato, que deverá ser publicado na Imprensa local e afixado em lugar de costume.

§ 3º - Fica, porém, facultada à Administração, antes de findo o período de estágio probatório, oferecer ao servidor reprovado, curso de aperfeiçoamento e melhoramento, desde que as funções do cargo por ele exercido sejam técnicas, passíveis de remanejamento. Se mesmo assim o servidor não for aprovado na próxima Avaliação, o Prefeito deverá proceder a exoneração imediata do servidor.

ARTIGO 13 – Decorridos os prazos constantes nesta Lei, a Comissão Especial de Avaliação divulgará o resultado da Avaliação e dos recursos interpostos; bem como, por ato próprio do Prefeito Municipal deverão ser publicados os eventuais atos de exoneração do serviço público de servidores reprovados na Avaliação Especial de Desempenho.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 14 - Não serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho, estando dispensados de novo Estágio Probatório, o servidor municipal estável que for nomeado para outro cargo público municipal; ressalvado, porém, a avaliação de desempenho a que ficará submetido o servidor estável após a promulgação de Lei Federal competente.

ARTIGO 15 - O servidor público estável só perderá o cargo:

I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurado os princípios do contraditório e da ampla defesa;

III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar federal.

ARTIGO 16 – O dispositivo nesta Lei Complementar aplica-se, no que couber, aos servidores do Poder Legislativo.

ARTIGO 17 - Esta lei complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRO AGUDO, 08 DE DEZEMBRO DE 2003.

PAULO ROBERTO FIATIKOSKI
-Prefeito Municipal-

Registrada em livro próprio de nº 01, do anverso da folha 24 ao verso da folha 31, em data supra.

SERGIO LUIZ GALVANI
Coordenador de Administração e Planejamento

A N E X O I
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

ITEM	NOTA ATRIBUÍDA	PONTOS OBTIDOS
I – Assiduidade:		
1ª Questão		→
2ª Questão		→
II – Disciplina		
1ª Questão		→
2ª Questão		→
III – Cap. Iniciativa:		
1ª Questão		→
2ª Questão		→
IV – Produtividade:		
1ª Questão		→
2ª Questão		→
V – Responsabilidade:		
1ª Questão		→
2ª Questão		→
TOTAL		

Prefeitura Municipal de Morro Agudo.

Em _____, de _____ de 20...

A Comissão de Avaliação:

Membro

Presidente

Membro

A N E X O I (A)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AValiação DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

I – ASSIDUIDADE:

1 – Considere como assiduidade, a regularidade em que o funcionário comparece ao serviço.

a) 7,5 – Quando faltou, teve justificativa compatível, procurando avisar a chefia antecipadamente, evitando não comprometer os serviços.

b) 2,5 – Falta constantemente, sem dar justificativa, comprometendo os serviços.

c) 5,0 – Apesar de não corresponder com o bom andamento dos serviços faltou algumas vezes.

d) 10 – não faltou até a presente data.

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (B)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

I – ASSIDUIDADE:

2 – Considere como assiduidade, a participação do funcionário em cursos de aprimoramento promovidos pela Prefeitura e outros, bem como a presença em eventos promovidos pela Prefeitura, nos setores: cultural, educacional, social, datas comemorativas etc.

a) 10 – Reclama, pede ou sugere cursos para melhorar seus conhecimentos na área.

b) 7,5 – Participa sempre de cursos de aperfeiçoamento, reuniões de orientação.

c)- 5,0 – Participa de algumas reuniões ou cursos de orientação profissional

d)- 2,5 – Demonstra não gostar de participar de cursos de aperfeiçoamento ou reuniões que objetivem transmitir novos conhecimentos.

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (C)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

II – DISCIPLINA:

1 – Considere a seriedade e ética profissional na execução do trabalho:

- a) 7,5 – Mostra-se sempre responsável no cumprimento de suas tarefas, seguindo os princípios e normas gerais do serviço.
- b) 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.
- c) 2,5 – Mostra-se geralmente responsável ao cumprimento de suas tarefas. Acata os princípios e normas dos serviços embora os critique sempre, sem apresentar sugestões de melhorias.
- d) 10 – Mostra-se extremamente responsável no cumprimento de suas tarefas, princípios e normas de serviço. Quando considera uma ordem inadequada apresenta sugestões, embora sempre acate para não prejudicar o serviço.

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (D)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

II - DISCIPLINA

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

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

b) 5,0 – Evita o relacionamento com pessoas em geral, tanto quanto possível. Procura controlar suas deficiências neste sentido.

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

d) 10 – Com grande facilidade de estabelecer relações, nunca cria problemas. É extremamente hábil em tratar com qualquer pessoa.

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (E)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

III – CAPACIDADE DE INICIATIVA:

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

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

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

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

d) 10 – Sua vivacidade e percepção o ajuda muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por falta de iniciativa ou criatividade.

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (F)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA

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

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

☐

b) 5,0 – Está disposto a colaborar somente quando solicitado e desde que não seja prejudicado.

☐

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

☐

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

☐

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (G)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

IV – PRODUTIVIDADE:

1 – Considere a seriedade e constância com as quais o avaliado desempenha as suas tarefas:

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

b) 5,0 – Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora não.

c) 2,5 – É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe freqüentemente o trabalho sem motivo real.

d) 10 – Está entregue ao trabalho, dedicando-se a ele de forma regular e constante.

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (H)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

IV - PRODUTIVIDADE

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

a) 5,0 – Precisa ser levado com muito jeito. Tem tendência a ser parcial e subjetivo ao considerar o seu trabalho de grupo.

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

c) 10 – 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.

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

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (I)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

V – RESPONSABILIDADE:

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

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

☐

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

☐

c) 7,5 – Não decepciona quando solicitada a desencumbir-se de uma tarefa mais difícil. Neste caso, sua atuação satisfaz plenamente.

☐

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

☐

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (J)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

V - RESPONSABILIDADE

2 – Considere a habilidade do avaliado em analisar os resultado decorrentes de suas decisões na área em que atua:

a) 7,5 – Modifica seu comportamento quanto as decisões, sempre que consegue compreender que os resultados obtidos em sua área são inadequados.

☐

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

☐

c) 10 – Não se frustra diante de seu erro, antes procura compreende-los e identificar suas causas a fim de evitá-los em decisões futuras, desenvolvendo-se profissionalmente.

☐

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

☐

OBSERVAÇÕES:

Avaliador: Chefe Imediato
(nome e RG)

Presidente da Comissão

A N E X O I (K)
(Lei Complementar nº 005/2003)

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado:

Data da Nomeação:

Cargo:

Secretaria:

RESULTADO GERAL DA AVALIAÇÃO

Considerando que os pontos atribuídos aos quesitos abaixo foram os constantes do presente processo avaliatório, a saber:

Assiduidade: _____ **Pontos**

Disciplina: _____ **Pontos**

Capacidade de Iniciativa: _____ **Pontos**

Produtividade: _____ **Pontos**

Responsabilidade: _____ **Pontos**

TOTAL _____ **Pontos**

Considerando que o funcionário obteve na Avaliação Especial de Desempenho _____ pontos, nos termos do artigo 8º, § 2º da Lei Complementar nº _____/2003 que regulamenta a Lei nº 424/69, foi considerado:

☐ APROVADO

☐ REPROVADO

Morro Agudo, de de 20...

PAULO ROBERTO FIATIKOSKI
PREFEITO MUNICIPAL

Presidente da Comissão de Avaliação
(nome e RG)

Membro da Comissão
(nome e RG)

Membro da Comissão
(nome e RG)