

DECRETO Nº 2235, DE 16 DE MAIO DE 2003

FIXA AS NORMAS PARA VERIFICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO, CONFORME ARTIGO 29 DA LEI 1.330, DE 28/06/1990 E ALTERADA PELA LEI Nº 1.946, DE 18/03/1999 - ESTATUTO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

GILSON CARLOS BARGIERI, PREFEITO MUNICIPAL, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES, E CONSIDERANDO A OBRIGATORIEDADE CONSTITUCIONAL DA FORMALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES;

D E C R E T A

- Art. 1º** - Fica por este Decreto regulamentados a utilização do método, conceitos, fatores e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho.
- Art. 2º** - Para a apuração do critério ASSIDUIDADE serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste Decreto.
- Art. 3º** - Para apuração do critério DISCIPLINA serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II deste Decreto.
- Art. 4º** - É de responsabilidade da Divisão de Pessoal o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 2º e 3º deste Decreto.
- Art. 5º** - Para apuração dos critérios DEDICAÇÃO AO SERVIÇO e CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, compostas por 05 questões para cada critério, a saber:
- § 1º** - Para a apuração do critério DEDICAÇÃO AO SERVIÇO serão considerados:
- I. **Qualidade e Atenção:** Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas.
 - II. **Interesse:** Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.
 - III. **Produtividade:** Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.
 - IV. **Iniciativa:** Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.
 - V. **Flexibilidade:** Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina mas que lhe são próprias.

- segue -

Art. 5º - continuação.....

§ 2º - Para a apuração do critério CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS serão considerados:

- I. **Disciplina no Trabalho:** Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia.
- II. **Economia:** Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação.
- III. **Responsabilidade:** Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.
- IV. **Respeito:** Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e contribuintes.
- V. **Cooperação e Solidariedade:** Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações do trabalho.

§ 3º - Fica assegurado o direito ao servidor cujo desempenho está sendo avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos neste artigo.

§ 4º - Para o preenchimento da ficha de avaliação, para apuração dos critérios previstos neste artigo, fica determinado que será feito pelo Chefe da Divisão.

§ 5º - Após a totalização, a avaliação será homologada pela chefia superior à do servidor cujo desempenho foi avaliado.

§ 6º - Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar seu recurso no prazo de 10(dez) dias corridos, se for o caso.

Art. 6º - Fica estabelecida a competência da Comissão de Avaliação para o julgamento do recurso de que trata o artigo anterior.

Parágrafo Único - Fica estabelecido o prazo de 10(dez) dias corridos para julgamento do recurso.

- segue -

- Decreto nº 2.235, de 16 de Maio de 2003 – folhas 03 -

Art. 7º - O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos nos parágrafos 1º e 2º do artigo 5º é o seguinte:

- Grau 1: o avaliado apresenta características inaceitáveis em relação a um comportamento específico;
- Grau 2: o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda alguns defeitos que podem ser corrigidos no futuro;
- Grau 3: o avaliado encontra-se acima da média de desempenho aceitável para o fator avaliado;
- Grau 4: o avaliado atingiu plenamente o desempenho esperado como “ideal” para o fator constante na ficha de avaliação.

Art. 8º - Para o cálculo da pontuação obtida pelo servidor nos critérios previstos nos parágrafos 1º e 2º do artigo 5º deste Decreto será utilizada a tabela de pesos constantes no anexo III.

§ 1º - Os cargos constantes no quadro de cargos, foram agrupados conforme sua natureza e área de atuação nos grupos descritos no anexo IV deste Decreto.

§ 2º - Os cargos constantes no GRUPO 4 do ANEXO IV, deste Decreto, no Critério: Dedicção ao Serviço, terão como fatores de verificação:

- I. **Qualidade e Atenção:** Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas.
- II. **Interesse:** Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.
- III. **Organização:** Refere-se à habilidade demonstrada em planejar suas tarefas, considerando os recursos necessários e os prazos estabelecidos.
- IV. **Iniciativa:** Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.
- V. **Flexibilidade:** Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina mas que lhe são próprias.

Art. 9º - Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seus desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios de assiduidade; disciplina; dedicação ao serviço e cumprimento dos deveres funcionais.

- segue -

- Decreto nº 2.235, de 16 de Maio de 2003 – folhas 04 -

Art. 10 - Será considerado de desempenho suficiente no critério avaliado, o servidor que obtiver acima de 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos, após a somatória prevista no artigo anterior.

§ 1º - O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, entre 200(duzentos) e 249(duzentos e quarenta e nove) pontos em qualquer uma das avaliações, desde que não seja a última do período de Estágio Probatório, será considerado “aprovado com restrições”.

§ 2º - Na próxima avaliação, caso não haja melhoria em seu desempenho, ou após outras avaliações seu conceito seja considerado novamente insuficiente deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

§ 3º - Caso o servidor tenha o seu desempenho considerado como insuficiente na última avaliação do Estágio Probatório, independentemente dos conceitos anteriores, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

§ 4º - O servidor que não obtiver pelo menos 199 pontos na avaliação de seu desempenho será considerado reprovado, independentemente de outras avaliações.

Art. 11 - O servidor que, face à extrema necessidade, tiver de ser removido do seu local de trabalho durante seu estágio probatório, será avaliado em seu desempenho, quando de sua saída do local onde estiver lotado, e novamente, conforme a periodicidade normal.

Parágrafo Único - A avaliação realizada no local para onde tiver sido designado o servidor será considerada oficialmente, sendo a do ato de transferência apenas instrumento informativo para a futura chefia.

Art. 12 - Fica estabelecida que a primeira avaliação de desempenho baseada nos métodos e padrões fixados por este Decreto, terá efeito apenas informativo, com o intuito de adaptar os servidores já empossados à nova sistemática.

Parágrafo Único - Serão mantidas e consideradas as avaliações de desempenho da forma anterior a data da publicação deste decreto.

Art. 13 - Os casos omissos neste Decreto, serão dirimidos pela Procuradoria Geral do Município, conforme parecer técnico da Coordenação da Avaliação.

Art. 14 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

**PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PERUIBE, EM
16 DE MAIO DE 2003.**

**GILSON CARLOS BARGIERI
PREFEITO MUNICIPAL**

ANEXO I

Para a apuração do fator assiduidade será usada a planilha:

TIPO DE FALTA	Nº (OCORRÊNCIAS)	PESO	NOTA OCORRÊNCIA X PESO
JUSTIFICADA (Atestado) de 01 (um) dia		-3,0	
INJUSTIFICADA		-8,0	

TOTAL DA NOTA PARA O CRITÉRIO ASSIDUIDADE (GRAU X PESO)	
--	--

ANEXO II

Para a apuração do fator disciplina será usada a planilha:

TIPO	Nº (OCORRÊNCIAS)	PESO	NOTA OCORRÊNCIA X PESO
ADVERTÊNCIA		-5,0	
ADVERTÊNCIA APÓS PROCESSO ADMINISTRATIVO/SINDICÂNCIA		-20,0	
SUSPENSÃO	(EM DIAS)	-5,0	

OBS: SE A SUSPENSÃO FOR POR PERÍODO INFERIOR A TRÊS DIAS SERÃO COMPUTADOS -10,0 (DEZ PONTOS NEGATIVOS)

TOTAL DA NOTA PARA O CRITÉRIO DISCIPLINA (GRAU X PESO)	
---	--

ANEXO III

GRUPO	01	02	03	04
-------	----	----	----	----

CRITÉRIO: DEDICAÇÃO AO SERVIÇO

QUALIDADE E ATENÇÃO	10	15	15	15
FLEXIBILIDADE	5	7	10	10
INICIATIVA	5	8	10	5
PRODUTIVIDADE/ORGANIZAÇÃO NO TRABALHO	20	18	15	10
INTERESSE	5	5	10	8

CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS
--

DISCIPLINA NO TRABALHO	10	10	5	10
ECONOMIA	10	12	5	10
RESPEITO	5	05	8	5
RESPONSABILIDADE	10	05	15	20
COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE	20	15	7	7

TOTAL DA NOTA PARA OS CRITÉRIOS DEDICAÇÃO AO SERVIÇO E CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS (GRAU X PESO)	
--	--

- Decreto nº 2.235, de 16 de Maio de 2003 – folhas 07 -

ANEXO IV

GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 04
Agente de Saneamento	Agente de Org. Escolar	Auxiliar de Contabilidade	Analista de sistemas
Agente de Saúde	Atendente de Saúde	Auxiliar de Enfermagem	Arquiteto
Agente de Trânsito	Auxiliar Biblioteca	Chefe de Setor	Assistente Social
Almoxarife	Caixa	Desenhista	Bacharel em Turismo
Auxiliar de Cons. Dentário	Comprador	Operador de Computador	Bibliotecário
Auxiliar Geral	Escriturário	Operador de Raio X	Biólogo
Auxiliar Topógrafo	Fiscal	Professor de Dança	Biomédico
Borracheiro	Monitora	Professor de Musica	Bioquímico
Calceteiro	Secretária de Escola	Superv. Seg. Defesa Social	Cirurgião Buco-Maxilo-Facial
Carpinteiro	Telefonista	Técnico Agrimensor	Cirurgião Dentista
Coveiro		Técnico Agropecuário	Contador
Eletricista		Técnico de Contabilidade	Coordenador Pedagógico
Encanador		Técnico de Gesso	Enfermeira Padrão
Faxineiro(a)		Técnico de Hig. Bucal	Engenheiro Agrimensor
Gari		Técnico de Laboratório	Engenheiro Agrônomo
Guarda Praia		Técnico de Prótese Dentária	Engenheiro Civil
Inspetor de Alunos		Técnico do Trabalho	Engenheiro Florestal
Inspetor de Segurança		Técnico em Eletrotécnica	Farmacêutico
Jardineiro		Técnico Nutrição	Fisioterapeuta
Lavador/Lubrificante			Fonoaudiólogo
Lixeiro			Geólogo
Mecânico			Médico
Merendeira			Médico Anestesiologista
Motorista			Médico Cardiologista
Operador Máq. E Tratores			Médico Cirurgião Geral
Pedreiro			Médico de Família
Trabalhador Braçal			Médico Dermatologista
Vigia/Guarda			Médico do Trabalho
			Médico Endoscopista
			Médico Gineco/Obstetra
			Médico Hermatologista
			Médico Infectologista
			Médico Intensiv. Pediátrico
			Médico Neurologista
			Médico Oftamologista
			Médico Ortopedista
			Médico Otorrinolaringologista
			Médico Pediatra
			Médico Plant. Pronto Socorro
			Médico Psiquiatra
			Médico Radiologista
			Médico Urologista
			Médico Veterinário
			Nutricionista
			Procurador do Município
			Professor Ed. Básica I
			Professor Ed. Básica II
			Professor Ed. Básica II - Especial
			Professor de Ed. Física
			Psicólogo
			Supervisor de Ensino
			Terapeuta Ocupacional