

DECRETO Nº 038/2024

**DISPÕE SOBRE AS REGRAS PARA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES
EM ESTÁGIO PROBATÓRIO NA PREFEITURA DE URUPEMA**

CRISTIANE MUNIZ PAGANI ALMEIDA, Prefeita do Município de Urupema, usando da competência que lhe confere o Art. 60, inciso IV, da Lei Orgânica Municipal, e demais disposições legais sobre a matéria: **DECRETA:**

Art. 1º Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, para fins de avaliar o servidor no período do estágio probatório, como um dos requisitos para aquisição de sua estabilidade.

Art. 2º O cumprimento do período de 03 (três) anos de estágio probatório, pelo servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, fica condicionado à avaliação especial de desempenho, com a finalidade de complementar o processo de seleção iniciado com o concurso público, mediante a aferição da aptidão e capacidade do servidor para o desempenho do cargo público.

Art. 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho, a ser designada pelo Prefeito Municipal, será constituída por 07 (sete) membros fixos, escolhidos dentre servidores efetivos, dos quais corresponderão a um representante por cada secretaria.

§ 1º A depender do setor ao qual o avaliado pertencer, será incluído um membro móvel, resultando em um total de 8 (oito) avaliadores, dos quais 2 (dois) farão parte da mesma secretaria do avaliado.

§ 2º Pela Comissão serão realizadas três avaliações por ato, sendo uma pelo membro fixo, uma pelo membro móvel, ambos correspondentes a secretaria do avaliado, e outra pelos demais membros da Comissão que representam as demais secretarias da Prefeitura.

§ 3º Será realizado a soma da pontuação obtida nas três avaliações, devendo ao final obter a soma e média simples para o alcance da nota final de uma avaliação.

§ 4º Caso o servidor designado não se sentir apto a avaliar o desempenho do servidor em estágio probatório, deverá comunicar à Comissão por meio de justificativa por escrito, devendo ser levado a conhecimento do Prefeito Municipal, o qual poderá substituí-lo por outro servidor.

§ 5º As reuniões da Comissão serão registradas em atas e terão caráter reservado.

§ 6º A Comissão procederá todas as diligências que julgar indispensáveis, podendo ouvir a opinião de pessoas qualificadas, técnicas, bem como a chefia imediata, podendo ainda se deslocar ao local necessário a elucidar questões pertinentes para avaliação e averiguações.



Art. 4 A avaliação será feita pela Comissão, mediante o preenchimento da Avaliação de Desempenho constante no Anexo I deste decreto.

Art. 5 Quando apurado pela Comissão desempenho insuficiente do avaliado, através da aplicação das normas constantes no Anexo I, será solicitada ao chefe imediato a elaboração de Relatório de Avaliação, na forma apresentada no Anexo II, dirigido à Comissão para instruir o procedimento de Avaliação de Desempenho no estágio probatório.

Art. 6 De posse da Avaliação de Desempenho, e do Relatório de Avaliação, em caso de apuração de desempenho insuficiente, a Comissão formalizará o respectivo procedimento e dará conhecimento ao servidor para prestar depoimento e apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.

§ 1º O depoimento do servidor terá caráter reservado e será reduzido a termo.

§ 2º Com base na documentação apresentada na defesa do servidor, a Comissão emitirá parecer circunstanciado, concluindo pela permanência ou não do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado.

Art. 7 A Comissão encaminhará o procedimento ao Prefeito Municipal que irá proceder a exoneração ou a homologação do estágio probatório conforme resultado.

Art. 8º A apuração final do desempenho do servidor, no caso da iminência de se completar o período total de 03 (três) anos do estágio probatório, deverá processar-se de modo que a exoneração, se houver, possa ser feita antes de findo o referido período.

Parágrafo único. Findo o período total de 03 (três) anos do estágio probatório, com ou sem a publicação de quaisquer dos atos referidos no artigo 7º do presente Decreto, o servidor se tornará estável.

Art. 9º Revogados os atos em contrário, os efeitos deste Decreto entram em vigor na data de sua publicação.

Urupema/SC, 22 de agosto de 2024.



CRISTIANE MUNIZ PAGANI ALMEIDA
Prefeita de Urupema/SC



ANEXO I
AValiação DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO DO SERVIDOR DO
MUNICÍPIO DE URUPEMA/SC

1. IDENTIFICAÇÃO

SERVIDOR: _____

SETOR: _____ CARGO: _____

DATA DA POSSE: ___/___/_____

DATA DA AVALIAÇÃO: () 1ª Avaliação - ___/___/_____

() 2ª Avaliação - ___/___/_____

() 3ª Avaliação - ___/___/_____

2. APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

O estágio probatório é a ferramenta de gestão que permite avaliar se o novo servidor está apto para adquirir a estabilidade em seu cargo efetivo.

Considerando que se trata de período no qual o novo servidor está se ambientando ao Ente Público e adquirindo novos conhecimentos e habilidades, necessária a avaliação, da qual deve-se considerar o processo de adaptação e o tempo necessário para o desenvolvimento de suas competências.

O servidor em estágio probatório deve ser constantemente observado, avaliado, orientado pela chefia imediata, principalmente com relação aos aspectos de assiduidade, capacidade de iniciativa, disciplina, produtividade e responsabilidade.

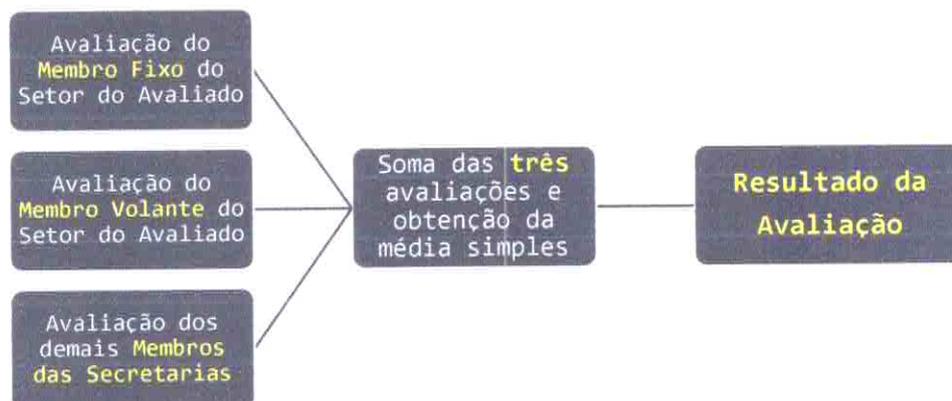
A seguir, encaminhamos o instrumento com as respectivas instruções, que deverá ser utilizado para avaliar o servidor.

2.1 - INSTRUÇÕES

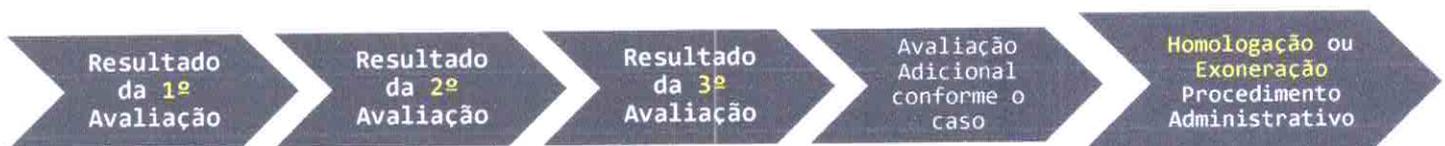
- O questionário constitui elemento importante no processo de avaliação dos servidores em estágio probatório neste Órgão Público.
- Esta avaliação é constituída por questões objetivas, e com espaço reservado a apontamentos diretos a fim de subsidiar e justificar quais foram os critérios de avaliação adotados pelo avaliador.



- A comissão do estágio probatório é constituída por 7 (sete) membros fixos, sendo um representante por cada secretaria, será acrescido 1 (um) membro volante a comissão do qual corresponderá a um servidor do mesmo setor do avaliado, resultando em um total de 08 (oito) avaliadores, nesta configuração, 2 (dois) avaliadores farão parte da mesma secretaria do avaliado.
- As avaliações serão feitas da forma a seguir:
 - Os membros da comissão que representam o setor do avaliado, (um servidor fixo e um servidor volante), realizarão suas avaliações individuais.
 - Os demais servidores que compõem outras secretarias irão realizar uma avaliação em conjunto, resultando assim, em um total de três avaliações impressas por ato de avaliação.
 - Essas avaliações terão suas pontuações somadas e sobre elas será extraído a média simples dos resultados, compondo assim a nota final de uma avaliação.



- Nestes critérios teremos:



- Conforme disposto na Lei nº 035/2006, art. 38, § 5º do Estatuto do Servidor Municipal, o servidor deverá realizar **no mínimo** 3 (três) avaliações durante o período do estágio probatório, sendo possível, portanto, a realização de mais avaliações conforme necessidade e a critério dos membros da comissão.



- As respostas devem se aproximar ao máximo da forma como o servidor atua e age dentro do ambiente de trabalho, podendo todos os membros da comissão abordarem entre si suas considerações.
- O resultado deve ser apresentado ao servidor avaliado que dará ciência no ato do recebimento.
- O servidor avaliado, ao final, deverá obter no mínimo o conceito **BOM** para se tornar estável no serviço público municipal.

2.2 - PRESSUPOSTOS BÁSICOS

- Todos os servidores possuem potencial a ser desenvolvido e reconhecido, segundo o mérito.
- O avaliador e avaliando têm plena consciência do processo de avaliação e se seus respectivos papéis neste procedimento.
- O servidor avaliador que se sentir inapto a externar suas considerações por qualquer razão, deverá declara-se impedido por meio escrito e levado a conhecimento da Comissão para as providências necessárias.
- O processo avaliativo deve levar em conta comportamentos e resultados observáveis em situação de trabalho. Cada um dos quesitos propostos se revela de extrema importância, influenciando diretamente no resultado final e subsidiando a tomada de decisões.

3 - FATORES DE AVALIAÇÃO

NÍVEIS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO			
1	2	3	4
O desempenho do servidor está muito abaixo do nível desejado para o cargo.	O desempenho do servidor aproxima-se do nível desejado sem, contudo, alcançá-lo.	O desempenho do servidor atende às expectativas para o cargo que ocupa.	O desempenho do servidor supera as exigências do seu cargo, demonstrando qualidade excepcionais.

PONTUAÇÃO - NÍVEIS

- 1: NUNCA
- 2: ÀS VEZES
- 3: MUITAS VEZES
- 4: SEMPRE

QUESITO 2

3.2 CAPACIDADE DE INICIATIVA Capacidade de visualizar situações e agir prontamente, assim como apresentar sugestões ou ideias que visem ao aperfeiçoamento do serviço, contribuição espontânea ao trabalho de equipe.	NÍVEIS			
	1	2	3	4
A. Apresenta sugestões e críticas construtivas para melhoria nos serviços executados?				
B. Investe no autodesenvolvimento (procura atualizar-se e conhecer a legislação, instruções e normas)?				
C. Busca a devida orientação para solucionar problemas, dúvidas do dia a dia e resolve situações problemáticas?				
D. Procura a solução de conflitos dos quais é de sua responsabilidade resolver?				
E. Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória?				
F. Procura conhecer a Ente Público, inteirando-se do seu funcionamento e da função para a qual foi designado?				
G. Procura apresentar novas ideias e alternativas de solução para os problemas relacionados a seu trabalho?				
SUBTOTAL:				

- Com base nos itens mencionados quanto a **CAPACIDADE DE INICIATIVA**, justifique os aspectos que levaram a estabelecer a pontuação que envolveu os itens assinalados de acordo com o exercício do cargo.



QUESITO 3

3.3 DISCIPLINA (comportamento, tratamento aos demais servidores e atendimento ao público conforme os padrões que se espera em um ambiente público).	NÍVEIS			
	1	2	3	4
A. Coopera e participa efetivamente dos trabalhos em equipe revelando consciência em grupo?				
B. Ajusta-se as situações no ambiente de trabalho e as normas do Ente Público?				
C. Relaciona-se bem com o público que busca atendimento?				
D. Relaciona-se bem com os demais servidores e chefia?				
E. Sabe receber e acatar sugestões e críticas?				
F. Aceita mudanças e inovações?				
G. Apresenta organização quanto ao espaço que ocupa no que se refere a documentos e materiais de seu uso e responsabilidade?				
H. Demonstra zelo pelo trabalho, mantendo descrição sobre assuntos de interesse exclusivamente interno?				
I. Evita comentários ao conceito do Ente Público e dos servidores que sejam prejudiciais ao ambiente de trabalho?				
J. Mantem aparência pessoal adequada ao desempenho de seu cargo?				
K. Usa linguagem condizente ao Ente Público?				
SUBTOTAL:				

- Com base nos itens mencionados quanto a **DISCIPLINA**, justifique os aspectos que levaram a estabelecer a pontuação que envolveu os itens assinalados de acordo com o exercício do cargo.





QUESITO 5

3.5 RESPONSABILIDADE (capacidade de corresponder às obrigações e compromissos inerentes ao cargo, atuando de modo eficaz e ético, contribuindo para o alcance dos objetivos propostos)	NÍVEIS			
	1	2	3	4
A. É responsável, não precisando ser lembrado das tarefas que lhe são confiadas?				
B. Cumpre os prazos pré-estabelecidos para a realização das suas atribuições?				
C. Demonstra agilidade, firmeza e consciência de atitudes?				
D. Zela pelo patrimônio do Ente Público?				
E. Aprecia fatos com sensatez e clareza, utilizando critério consciente para julgamento?				
F. É cuidadoso quando manuseia documentos, materiais e equipamentos do Ente Público?				
G. Tem responsabilidade ao receber documentos e requerimentos de modo a estabelecer organização sobre eles?				
H. De modo geral demonstra-se responsável pelos seus atos?				
SUBTOTAL:				

- Com base nos itens mencionados quanto a **RESPONSABILIDADE**, justifique os aspectos que levaram a estabelecer a pontuação que envolveu os itens assinalados de acordo com o exercício do cargo.



5. RESULTADO DA AVALIAÇÃO

FATORES	PONTOS
I - ASSIDUIDADE	
II - CAPACIDADE DE INICIATIVA	
III - DISCIPLINA	
IV - PRODUTIVIDADE	
V - RESPONSABILIDADE	
TOTAL	

CONCEITO	PONTOS
EXCELENTE	152 - 124
BOM	123 - 97
REGULAR	96 - 67
INSUFICIENTE	66 - 38

O servidor obteve: CONCEITO: _____

PONTUAÇÃO: _____

ASSINATURA DOS MEMBROS DA COMISSÃO:

ASSINATURA DO AVALIADO:

CIENTE EM: ____/____/____.

