PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM
Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000
Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70
administracao@santanadavargem.mg.gov.br

DECRETO MUNICIPAL Nº. 072, DE 30 DE AGOSTO DE 2012

Regulamenta o procedimento administrativo da Avaliação Especial de Desempenho a ser seguido por Comissão especialmente designada para este fim, no intuito de verificar a aptidão de servidores efetivos do Executivo Municipal em período de estágio probatório.

O Prefeito Municipal de Santana da Vargem – MG, no uso das atribuições que lhe confere o art. 52, inciso VI da Lei Orgânica Municipal,

DECRETA

Art. 1º Fica aprovado o procedimento para a Avaliação Especial de Desempenho a ser seguido por Comissão especialmente designada para este fim, no intuito de verificar a aptidão de servidores efetivos do Executivo Municipal em período de estágio probatório, em cumprimento ao disposto no art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil com a redação introduzida pelo art. 6° da Emenda Constitucional n° 19, de 1998, no art. 72 da Lei Orgânica do Município de Santana da Vargem e no parágrafo único do art. 26 da Lei Municipal nº 716, de 26 de abril de 2000, que "*Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santana da Vargem – MG*".

Art. 2º. O procedimento a que se refere o art. 1º deste Decreto encontra-se no Anexo I – Regulamento de Avaliação Especial de Desempenho, que estabelece critérios e procedimentos para acompanhamento e realização da avaliação especial de desempenho dos servidores do Poder Executivo do Município de Santana da Vargem em período de estágio probatório.

Art. 3º É parte integrante deste Decreto:

I – Anexo II – Ficha de Entrevista de Avaliação Especial de Desempenho;

II - Anexo III - Ficha de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório;

III - Anexo IV - Formulário de Pedido de Reconsideração do Resultado Final.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Santana da Vargem - MG, 30 de agosto de 2012.

Argemiro Rodrigues Galvão
Prefeito Municipal

ANEXO I – REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Estabelece critérios e procedimentos para o acompanhamento e realização da avaliação especial de desempenho dos servidores do Poder Executivo do Município de Santana da Vargem em estágio probatório.

I - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Este Regulamento estabelece critérios e procedimentos para o acompanhamento e realização da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório do Poder Executivo do Município de Santana da Vargem.

II - DOS OBJETIVOS

Art. 2º O estágio probatório, com duração de 03 (três) anos, tem por finalidade possibilitar à Administração avaliar a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado, mediante a aprovação em concurso público, observando os seguintes fatores:

I - Idoneidade Moral: permite considerar o conjunto de regras de conduta que regulam o agir do servidor perante a Administração Pública, como também pela moral comum, propugnando pelo que for melhor e mais útil para o interesse público.

II – Disciplina: permite considerar a observância de preceitos, normas, legislação, deveres morais e bons costumes e, ainda, a receptividade a críticas com a finalidade de superar as dificuldades.

III – Eficiência: permite considerar a habilidade para cumprir com as atribuições do cargo dentro dos prazos e padrões de qualidade estabelecidos, a capacidade de produção, o ritmo de trabalho, a competência técnica, a capacidade organizacional, a disposição em contribuir e a habilidade de desenvolver seu trabalho com interesse e dedicação.

IV – Assiduidade: permite considerar o comparecimento habitual ao local de trabalho e o desempenho das funções sob sua responsabilidade.

III - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º O Programa de Avaliação de Desempenho do servidor em estágio probatório caracteriza-se por ser um processo contínuo, sistemático e periódico de avaliação, a partir do início do exercício do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, sendo os resultados apresentados auferidos em 01 (uma) etapa do seu exercício, com início em setembro de 2012 e término em novembro de 2012.

§ 1º A avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório é da responsabilidade da chefia imediata, considerada, para os efeitos deste Regulamento, o ocupante de cargo em comissão responsável e/ou Secretário Municipal, diretamente, pela supervisão das atividades do avaliado, mediante registro em “Ficha de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório” – Anexo II desta Resolução.

§ 2º Em caso de vacância do cargo ocupado pela chefia imediata, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação dos servidores que lhe forem subordinados.

§ 3º Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, a avaliação deverá ser feita pelo substituto legal.

§ 4º Quando ocorrer mudança de lotação do servidor que houver permanecido no mínimo 60 (sessenta) dias em uma unidade, a chefia a qual esteve subordinado deverá proceder à sua avaliação.

§ 5º A avaliação do servidor que houver trabalhado sob a direção de mais de 01 (uma) chefia, no período correspondente a uma etapa, será feita pela média aritmética das avaliações realizadas pelas chefias a que esteve subordinado.

§ 6º Para a mensuração dos fatores a que se refere o art. 2º, terá como parâmetro as seguintes características a seguir descritas:

I - ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;

II - BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;

III - REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;

IV - RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

Art. 4º. Para efeito de aferição do resultado final da Avaliação Especial de Desempenho do servidor, ao final de cada período avaliativo, serão atribuídos os seguintes conceitos, decorrentes da pontuação final do servidor avaliado:

I - Acima de 90% - ÓTIMO;

II - De 80 a 89,5% - BOM;

III - De 50 a 79,5% - REGULAR;

IV - Abaixo de 49,5% - RUIM.

Art. 5º. O servidor que obtiver um aproveitamento inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação final poderá ter fundamentada a perda do cargo, ao qual será assegurada ampla defesa e o contraditório, mediante processo administrativo especifico.

§ 1º Não será admitido, em nenhuma hipótese, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação, devendo eventuais observações ou correções serem anotadas em campo próprio.

§ 2º O servidor não aprovado na avaliação especial de desempenho será exonerado, desde que lhe seja assegurado o direito ao contraditório e a ampla defesa, mediante processo administrativo específico.

Art. 6º. Durante a etapa da avaliação especial de desempenho serão preenchidas 02 (duas) fichas acerca do desempenho e 01 (uma) entrevista com os servidores em estágio probatório.

Art. 7º. Após a etapa de avaliação, as Fichas de Avaliação, contendo os resultados apurados com observância do disposto neste Regulamento e com a ciência do servidor, deverão ser encaminhadas ao Presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, no prazo de até 03 (três) dias úteis após o término dos prazos fixados no art. 3º deste Regulamento.

IV - DOS PROCEDIMENTOS

Art.8º Caberá ao Presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

I – publicar parecer conclusivo elaborado pelo relator da Comissão e aprovado pelo outro membro, com base nas avaliações realizadas pela chefia imediata, sobre o desempenho apresentado pelos servidores nas etapas de avaliação;

II - analisar, a qualquer tempo, solicitações ou propostas encaminhadas pelo dirigente da área de lotação do servidor e /ou Secretário Municipal, relativas à adaptação funcional do servidor;

III - formalizar e encaminhar, em qualquer época, à Procuradoria-Geral, os processos dos servidores que não apresentarem desempenho satisfatório durante o período de estágio probatório para o devido processo legal.

Art. 9º Concluída a etapa de avaliação do estágio probatório, a Comissão de Especial de Avaliação de Desempenho consolidará os resultados, emitirá o respectivo parecer e o submeterá ao Presidente da Comissão para homologação do resultado final.

Art. 10. O servidor submetido a estágio probatório será entrevistado pelo avaliador, quando deverão ser esclarecidas as seguintes questões sobre o desenvolvimento do processo de acompanhamento e Avaliação Especial de Desempenho:

I - a missão do Poder Executivo Municipal, para consecução dos objetivos organizacionais;

II - as normas e os regulamentos a que estão sujeitos no Poder Executivo com conhecimento básico da estrutura da Administração Pública Direta;

III - as tarefas a serem desenvolvidas pelo servidor, considerando a atribuição básica do cargo, as quais serão objeto de apreciação no processo de avaliação;

IV - as expectativas em relação ao desempenho do servidor, com discussão e estabelecimento dos critérios para a avaliação de sua produtividade;

V - o reflexo de seu desempenho nos resultados da Prefeitura Municipal, na imagem da organização e até mesmo externamente;

VI - o funcionamento do processo de acompanhamento e avaliação dos servidores em estágio probatório; e

VII - os recursos disponíveis para a realização do trabalho.

V - DOS RECURSOS

Art. 11. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

§ 1º O servidor que não concordar com o resultado de sua avaliação, em qualquer das etapas do processo, poderá interpor recurso, fundamentando os motivos de sua discordância, por meio de formulário próprio - Anexo III, encaminhando-o à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 02 (dois) dias úteis, a contar da publicação dos resultados.

§ 2º Não será conhecido o recurso que for interposto fora do prazo.

§ 3º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis, emitirá seu posicionamento,dando ciência ao servidor sobre o recurso interposto.

§ 4º Caso seja mantido o posicionamento da avaliação anterior, Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no dia subsequente ao seu prazo de resposta, encaminhará sua decisão fundamentada a apreciação do Procurador-Geral, em última instância, que deverá emitir sua resposta no prazo de 10 (dez) dias.

VI - DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 12. Fica criada a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, com as seguintes atribuições:

I – realizar avaliação especial de desempenho dos servidores efetivos do Poder Executivo do Município de Santana da Vargem - MG que estejam em exercício de suas funções, em estágio probatório;

II – acompanhar todos os atos que integrem a avaliação especial de desempenho;

III – deliberar os recursos interpostos pelo servidor;

IV - outras competências que venham a ser atribuídas pelo Presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 13. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será composta por 03 (três) servidores efetivos e estáveis, sendo que um deles será o Presidente, outro relator e ainda terá um membro.

Parágrafo único. As reuniões da Comissão serão convocadas pelo seu Presidente sempre que se fizer necessário ou por iniciativa de qualquer de seus membros.

VII - DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO

Art. 14. Após homologação do resultado final, será expedido ato com os nomes dos servidores aprovados e estáveis nos cargos para o quais foram nomeados.

VIII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15. Os casos em que este Regulamento for omisso serão submetidos à deliberação da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM
Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000
Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70
administracao@santanadavargem.mg.gov.br

Anexo II – Ficha de Entrevista de Avaliação Especial de Desempenho

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO REFERENTE AO ESTÁGIO PROBATÓRIO

PERÍODO A SER AVALIADO: A

1 - IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

NOME:

CARGO:

RG:

ADMISSÃO:

2 - TEMAS A SEREM QUESTIONADOS

I - MISSÃO DO PODER EXECUTIVO

Analisar se o entrevistado conhece os objetivos organizacionais do Poder Executivo e de que forma contribui para sua consecução.

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

II - NORMAS E REGULAMENTOS DO PODER EXECUTIVO

Analisar se o entrevistado conhece as normas que regulamentam o funcionamento da Prefeitura Municipal que tem relação com as atividades desenvolvidas.

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

III - TAREFAS DESENVOLVIDAS PELO SERVIDOR

Analisar se o entrevistado conhece as atribuições do seu cargo e de que forma busca cumprir com as suas tarefas.

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

IV – EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO AO DESEMPENHO DO SERVIDOR

Analisar de que forma o entrevistado avalia o seu próprio trabalho, explicitando objetivamente sobre sua produção profissional.

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

V – REFLEXOS DE SEU DESEMPENHO NOS RESULTADOS DO PODER EXECUTIVO

O entrevistado é capaz de perceber reflexos de seu desempenho nos resultados da Prefeitura Municipal? Qual a sua contribuição para bom funcionamento da Organização e para a formação da imagem do órgão perante a sociedade?

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

VI – FUNCIONAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Verificar qual a opinião do avaliado em relação ao funcionamento do processo de avaliação e acompanhamento do estágio probatório.

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

VII – RECURSOS UTILIZADOS NO PROCESSO

Verificar qual a opinião do entrevistado quanto aos métodos de avaliação (itens analisados, critérios de pontuação, questionamentos apresentados, comportamento dos avaliadores, acesso às informações do processo).

( ) ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos;
( ) BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos;
( ) REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos;
( ) RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.

Espaço reservado para transcrever as eventuais críticas, sugestões e/ou apontamentos feitos pelo entrevistado.

Prefeitura Municipal de Santana da Vargem Comissão Especial de Avaliação de Desempenho:		
Presidenta: Kátia Cecília Scalioni de Souza	Assinatura da Presidenta:	Data:
Relator: Tarcísio Donizete Floriano	Assinatura do Relator:	Data:
Nome do Membro: Gisele Holerbach Carvalho	Assinatura do Membro:	Data:
Nome do Servidor Avaliado:	Ciente do Servidor Avaliado:	Data:

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM
Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000
Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70
administracao@santanadavargem.mg.gov.br

ANEXO III - FICHA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ESPECIALREFERENTE AO ESTÁGIO PROBATÓRIO (PERÍODO A SER AVALIADO: DE ..... A .....)	
1 - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO	
NOME: CARGO: RG: ADMISSÃO:	
2 - INDICADORES A SEREM AVALIADOS	
A - IDONEIDADE MORAL Permite considerar o conjunto de regras de conduta que regulam o agir do servidor perante a Administração Pública, como também pela moral comum, propugnando pelo que for melhor e mais útil para o interesse público. Nota: _____	1- ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos; 2 - BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos; 3 - REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos; 4 - RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.
B – DISCIPLINA No desenvolvimento das atividades do avaliado, a observância de preceitos, normas, legislação, deveres e obrigações esteve. Nota: _____	1- ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos; 2 - BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos; 3 - REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos; 4 - RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.
C – EFICIÊNCIA Permite considerar a habilidade para cumprir com as atribuições do cargo dentro dos prazos e padrões de qualidade estabelecidos, a capacidade de produção, o ritmo de trabalho, a competência técnica, a capacidade organizacional, a disposição em contribuir e a habilidade de desenvolver seu trabalho com interesse e dedicação. Nota: _____	1- ÓTIMO: Supera o desempenho esperado = 9 e 10 pontos; 2 - BOM: Atinge o desempenho esperado = 7 e 8 pontos; 3 - REGULAR: atinge parcialmente o desempenho esperado = 4, 5 e 6 pontos; 4 - RUIM: não atinge o desempenho esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos.
D – ASSIDUIDADE **NÃO PREENCHER:** Este campo será preenchido com base no controle de frequência. Nota: _____	1 - Plena 2 - Tolerada 3 - Fora da tolerância

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM
Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000
Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70
administracao@santanadavargem.mg.gov.br

E - JUSTIFICATIVA

Se houve restrições com relação à conduta moral do avaliado ou se os itens disciplina ou eficiência estiveram abaixo do esperado ou abaixo da exigência, explique o motivo, indicando o item a que se refere:

.....
...
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
..... (se faltar espaço, utilize o verso).

Prefeitura Municipal de Santana da Vargem

Nome do Avaliador:	Assinatura do Avaliador:	Data: ___/___/_____.
Nome do Funcionário Avaliado:	Ciente do Funcionário Avaliado:	Data: ___/___/_____.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM
Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000
Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70
administracao@santanadavargem.mg.gov.br

ANEXO IV - FORMULÁRIO DE PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DO RESULTADO FINAL

Período de avaliação: ___/ ___/ _____ a ___/___ / _____

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃODIRIGIDO À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Nome do Avaliado _____, Matrícula nº _____vem requerer a Vossa Senhoria, como pedido de reconsideração, revisão do resultado final da avaliação do estágio probatório, por discordar do conceito atribuído ao(s) fator(es) correspondente(s):

Enumerar o(s) fator(es) correspondente(s) e apresentar as justificativas:

Nestes termos, Pede Deferimento.

_____, _____de _____de _____.

_____
Assinatura do Avaliado

PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

_____, _____de _____de _____.

_____ _____
Assinatura/Carimbo do Avaliado Assinatura/Carimbo dos membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ao setor de Recursos Humanos, para as providências complementares.

_____, _____de _____de _____.