



Prefeitura do Município de Angatuba
Estado de São Paulo

DECRETO Nº 025/2006

03/08/2006

“Aprova o regulamento para a Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório”.

JOSÉ EMILIO CARLOS LISBOA, Prefeito Municipal de Angatuba, no uso de suas atribuições e considerando o disposto no artigo 6º da Lei nº 24 de 21/07/2006.

DECRETA:

Art. 1º. Fica aprovado o regulamento para a Avaliação de Desempenho do servidor municipal em estágio probatório, integrante deste Decreto.

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Angatuba, 03 de Agosto de 2006.


JOSÉ EMILIO CARLOS LISBOA
Prefeito Municipal

Publicado nesta data.

MARIA REGINA PEREIRA

Chefe de Expediente



**Prefeitura do Município de Angatuba
Estado de São Paulo**

**REGULAMENTO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM
ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**CAPÍTULO I
OBJETO E FINALIDADE**

Art. 1º. A Avaliação de Desempenho é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstradas no trabalho pelo servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em cumprimento de estágio probatório.

**CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS**

Art. 2º. Para os efeitos deste regulamento considera-se:

I - Avaliação de Desempenho: o processo de análise a que será submetido o servidor para averiguação de sua capacidade para o trabalho, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais, correlacionadas com as atribuições e requisitos necessários ao cargo público que ocupa;

II - Desempenho: a atuação do servidor em face do cargo que ocupa nos quadros do funcionalismo público municipal, tendo em vista atender às responsabilidades, atividades, tarefas e desafios que lhe foram atribuídos, para produzir os resultados que dele se espera;

III - Disciplina: a relação de subordinação existente entre o servidor e a Administração Municipal, na questão de observância às normas e regulamentos dos órgãos públicos, além do acato às determinações do superior hierárquico;

IV - Responsabilidade: a obrigação do servidor em desempenhar as suas tarefas conforme as ordens recebidas, de forma a não acarretar danos à administração pública e ao munícipe.

**CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO**

Art. 3º. As normas e critérios para a apuração da Avaliação de Desempenho do servidor, durante o estágio probatório, estão definidas neste Regulamento.

Art. 4º. Enquanto estiver em estágio probatório, o servidor não poderá ser designado para exercer cargo diverso daquele para o qual foi nomeado, exceto para exercer cargo em comissão ou função gratificada.

Parágrafo 1º. O servidor em estágio probatório que estiver exercendo cargo em comissão ou função gratificada não poderá ser avaliado até que volte a ocupar o cargo de provimento efetivo para o qual prestou concurso;

Parágrafo 2º. A contagem do período do estágio probatório será suspensa enquanto perdurar a situação prevista no parágrafo 1º deste artigo, retomando o seu cômputo quando da sua volta ao cargo de provimento efetivo;



Prefeitura do Município de Angatuba

Estado de São Paulo

Parágrafo 3º. Não se aplicam as disposições dos parágrafos 1º e 2º deste artigo, na hipótese de haver manifesta correlação entre as atribuições da função de confiança e as atribuições do cargo efetivo do servidor.

Art. 5º. A Avaliação de Desempenho, com vista à aquisição da estabilidade, será aplicada pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, formada pelo superior hierárquico imediato do avaliado, e por mais 2 (dois) membros nomeados através de Portaria do Chefe do Executivo;

Parágrafo 1º. Os membros da Comissão de que trata o *caput* deste artigo serão escolhidos dentre os servidores da Prefeitura Municipal, devendo pelo menos 1 (um) deles ser servidor efetivo;

Parágrafo 2º. A Portaria que nomear os membros da Comissão de Avaliação, designará um deles como seu Presidente;

Parágrafo 3º. Não poderão fazer parte da Comissão de Avaliação, os agentes políticos, os servidores em período de estágio probatório, bem como aqueles que não se encontrem no regular exercício de suas funções, além de cônjuges, parentes, diretos ou por afinidade, do avaliado.

Art. 6º. A avaliação do desempenho do servidor se restringirá aos seguintes quesitos:

I - critérios objetivos:

- a. Assiduidade;
- b. Pontualidade.

II - critérios subjetivos:

- a. Qualidade do trabalho;
- b. Produtividade no trabalho;
- c. Administração do tempo e tempestividade;
- d. Iniciativa;
- e. Presteza;
- f. Relacionamento Interpessoal;
- g. Capacidade de trabalho em equipe;
- h. Uso adequado dos equipamentos e instalações do serviço.

Art. 7º. A aferição periódica do desempenho dos servidores do quadro efetivo em estágio probatório será efetuada através dos Termos de Avaliação de Desempenho, nos quais serão lançadas as notas obtidas em cada critério de avaliação, cujo resultado indicará o grau de desempenho dos mesmos.

Parágrafo Único. A Avaliação de Desempenho do estágio probatório será dividida em 4 (quatro) etapas, que ocorrerão nos seguintes períodos:

I - 1ª Etapa - ao completar 3 (três) meses de efetivo exercício;

II - 2ª Etapa - ao completar 12 (doze) meses de efetivo exercício;

III - 3ª Etapa - ao completar 24 (doze) meses de efetivo exercício;

IV - Etapa Final - ao completar 33 (trinta e três) meses de efetivo exercício.



Prefeitura do Município de Angatuba

Estado de São Paulo

Art. 8º. O Resultado Final da avaliação de desempenho será obtido da seguinte forma:

$$I - \frac{(\text{Nota da 1ª etapa} + \text{Nota da 2ª etapa} + \text{Nota da 3ª etapa})}{3} = \text{Média 1};$$

$$II - \frac{(\text{Média 1} + \text{Nota da Avaliação da Etapa Final})}{2} = \text{Resultado Final}.$$

Art. 9º. Cada etapa de avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação do Chefe do Executivo.

Parágrafo 1º. A cada etapa do processo de avaliação, o servidor poderá ter vistas dos Termos de Avaliação de Desempenho, podendo se manifestar sobre os critérios avaliados pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho do servidor, devendo cientificar-se da mesma assinando o campo próprio no Termo;

Parágrafo 2º. Na hipótese do servidor se recusar a assinar o Termo de Avaliação de Desempenho, tal fato deverá ser certificado por 2 (duas) testemunhas, mediante assinatura no campo "Termo de Recusa" do referido formulário;

Parágrafo 3º. Verificada, em qualquer Etapa de Avaliação do estágio probatório, nota igual ou abaixo de 30 (trinta) pontos, uma única vez, ou de 31 (trinta e um) até 50 (cinquenta) pontos, nas três primeiras avaliações, será processada a exoneração do servidor;

Parágrafo 4º. Sempre que se concluir pela exoneração do servidor, ser-lhe-á assegurada vistas do processo, tendo 5 (cinco) dias úteis para apresentar defesa e indicar as provas que pretenda produzir;

Parágrafo 5º. A defesa, quando apresentada, será apreciada em relatório conclusivo pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, dirigido ao Prefeito Municipal, que poderá determinar novas diligências e, após parecer da Assessoria Jurídica, decidirá pelo deferimento ou não do recurso.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. O servidor que, na data da promulgação deste Regulamento, estiver em estágio probatório deverá ser avaliado conforme o período em que se encontra, levando-se em consideração os critérios de maneira cumulativa e adotando-se o seguinte procedimento:

I - Aos servidores que tiverem até 2 (dois) meses e 29 (vinte e nove) dias de efetivo exercício, não será aplicada nenhuma avaliação de imediato, seguindo com o disposto no parágrafo único do artigo 7º deste Regulamento;

II - Aos servidores que tiverem de 3 (três) meses até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de efetivo exercício, será aplicada, de imediato, a 1ª Etapa de Avaliação, e o Resultado Final de sua Avaliação de desempenho será apurado de acordo com o disposto no artigo 8º deste Regulamento;



Prefeitura do Município de Angatuba
Estado de São Paulo

III - Aos servidores que tiverem de 12 (doze) meses até 23 (vinte e três) meses e 29 (vinte e nove) dias de efetivo exercício será aplicada, de imediato, a 2ª Etapa de Avaliação, e o Resultado Final de sua Avaliação de Desempenho será apurado da seguinte maneira:

a) $\frac{\text{Nota da 2ª etapa} + \text{Nota da 3ª etapa}}{2} = \text{Média 1};$

b) $\frac{\text{Média 1} + \text{Nota da Avaliação da Etapa Final}}{2} = \text{Resultado Final}.$

IV - Aos servidores que tiverem de 24 (vinte e quatro) meses até 32 (trinta e dois) meses e 29 (vinte e nove) dias de efetivo exercício, será aplicada, de imediato, a 3ª Etapa de Avaliação, e o Resultado Final de sua Avaliação de Desempenho será apurado da seguinte maneira:

a) Nota da 3ª etapa = Média 1;

b) $\frac{\text{Média 1} + \text{Nota da Avaliação da Etapa Final}}{2} = \text{Resultado Final}.$

V - Aos servidores que tiverem de 33 (trinta e três) meses em diante de efetivo exercício, será aplicada, de imediato, a Etapa Final de Avaliação, cuja nota equivalerá ao Resultado Final de sua Avaliação de desempenho.

Art. 11. Integram esse regulamento os Anexos:

I - Termo de Avaliação de Desempenho - 1ª Etapa;

II - Termo de Avaliação de Desempenho - 2ª e 3ª Etapa; e

III - Termo de Avaliação de Desempenho - Etapa Final.

Art. 12. Os casos omissos deste Regulamento serão resolvidos pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho juntamente com o Prefeito Municipal.