

## LEI Nº 1.794/2001

### **“INSTITUI E REGULAMENTA A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA O ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”**

O Prefeito Municipal de Iúna, Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art.1º**- Fica instituída a avaliação especial de desempenho do servidor durante o seu Estágio Probatório, a qual será realizada com o objetivo de :

- Apurar o merecimento do servidor à estabilidade nos termos do artigo 41, parágrafo 4º da Constituição Federal;
- Promover a adaptação do servidor estagiário ao trabalho, possibilitando seu desenvolvimento profissional e conseqüente melhoria dos serviços prestados a população.

**Art.2º**- O servidor em Estágio Probatório terá o seu desempenho avaliado com base nos critérios de :

- I- Assiduidade;
- II- Pontualidade;
- III- Disciplina;
- IV- Cooperação;
- V- Responsabilidade;
- VI- Qualidade do Trabalho;
- VII- Iniciativa
- VIII- Aperfeiçoamento Profissional
- IX- Relacionamento Interpessoal
- X- Zelo pelos Recursos Financeiros e Materiais

§ 1º - Para a aplicação do critério assiduidade fica estabelecido que:

- a) Especialmente durante o Estágio Probatório ficará caracterizado o abandono do cargo quando o servidor faltar injustificadamente por 10 (dez) dias consecutivos;

- b) Será considerada falta de assiduidade quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias interpolados no período de 12 (doze) meses consecutivos.

§ 2º- Para aplicação do critério pontualidade, serão registrados os atrasos em forma a ser regulamentada por Decreto do Executivo, sendo esta, apurada indiretamente no critério assiduidade.

§ 3º- Durante o Estágio Probatório o recebimento da 2ª (segunda) pena administrativa, após processo julgado, garantindo o direito ao contraditório e à ampla defesa, caracterizará a falta de responsabilidade no trabalho.

§ 4º- O controle das informações referentes aos parágrafos anteriores deste artigo, bem como a competência para abertura de processo administrativo será da Secretaria Municipal em que estiver lotado o servidor durante Estágio Probatório.

§ 5º- Qualquer dos fatos descritos nos parágrafos de 1º a 3º, constituirão justa causa para demissão, a qualquer tempo, durante o Estágio Probatório, independentemente da aplicação dos outros critérios.

§ 6º- A aplicação dos critérios previstos nos incisos IV a X deste artigo, poderá ser adaptada e ponderada conforme as particularidades dos diferentes cargos, regulamentadas por Decreto do Executivo.

§ 7º- O não atendimento dos critérios previstos nos incisos I a III, será considerado como desempenho insuficiente.

**Art.3º-** A avaliação do desempenho para apuração dos critérios IV a X, previstos no artigo 2º (segundo), será feita através da aplicação dos questionários que serão elaborados pela Secretaria Municipal de Administração.

**Art.4º-** A Coordenação Geral, no que diz respeito à operacionalidade das avaliações, relatórios, programas de capacitação e à elaboração do termo final será de responsabilidade da Secretaria Municipal de Administração.

§ Único – A avaliação e o preenchimento da Ficha de Avaliação será feito por Comissão composta por 5 (cinco) servidores, dentro de sua Secretaria, de nível hierárquico não inferior ao do servidor cujo o desempenho será avaliado.

**Art.5º-** Cabe ao Prefeito Municipal, a homologação da avaliação de desempenho do servidor, ou Secretario com poderes delegados para o ato.

**Art.6º-** Após a homologação o servidor deverá tomar ciência, e apresentar seu recurso, sendo decidido no prazo de 15 (quinze) dias;

**Art.7º-** O servidor durante seu estagio probatório deverá receber quatro avaliações:

- I- A primeira ao completar 5 (cinco) meses;
- II- A segunda ao completar 12 (doze) meses;
- III- A terceira ao completar 20 (vinte) meses;
- IV- A quarta ao completar 30 (trinta) meses.

§ 1º - Após processo, será demitido o servidor que obter no conjunto as quatro avaliações 3 (três) conceitos de desempenho insuficientes.

§ 2º - Caso o servidor tenha seu desempenho considerado como insuficiente nas primeiras avaliações, após o parecer da coordenação, este deverá receber acompanhamento profissional ou social, se necessário, bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado. Durante esse período este será acompanhado pela Comissão de Avaliação. Se o servidor obtiver 3 (três) conceitos de desempenho insuficiente no conjunto das quatro avaliações, deverá ser aberto processo, com prazo máximo de 30 (trinta) dias para que o servidor tenha vista e apresente sua defesa.

§ 3º - Não haverá a necessidade da realização das quatro avaliações, caso o servidor obtenha o terceiro conceito de desempenho insuficiente antes dos três anos de estágio probatório e o julgamento do processo determinar sua demissão.

**Art.8º-** Os conceitos atribuídos ao servidor, instrumento de avaliação com respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, recursos interpostos, bem com as metodologias e critérios utilizados serão arquivados em pasta individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

**Art.9º-** Será utilizado método da Escala Gráfica, através da aplicação de fichas de verificação, composta por uma questão para cada fator, para apuração dos seguintes critérios.

- I- Na Assiduidade será verificada a frequência do servidor ao local do trabalho;
- II- Na Pontualidade será verificado o cumprimento dos horários de entrada e saída do local de trabalho, bem como, reuniões, treinamentos e outros eventos realizados pela administração municipal;

- III- Na Disciplina será verificado a ordem necessária à realização do trabalho, o atendimento as normas e a manutenção da seqüência e execução objetivando resultados;
- IV- Na Cooperação será verificado o interesse a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da administração municipal;
- V- Na Responsabilidade será verificado o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes as tarefas desenvolvidas pelo servidor;
- VI- Na Qualidade do trabalho será verificado o grau de perfeição dos resultados obtidos em suas tarefas;
- VII- Na Iniciativa será verificada capacidade de pensar e agir diante de eventuais ausências de normas e orientações de superiores, ou em situações imprevistas;
- VIII- No Aperfeiçoamento Profissional será verificado o interesse do servidor em melhorar seu aprendizado e aperfeiçoar seus conhecimentos;
- IX- No Relacionamento Interpessoal será observado o relacionamento com seus colegas e o público em geral;
- X- No Zelo pelos recursos Financeiros e Materiais será observado o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais postos sob sua responsabilidade.

**Art.10º-** O padrão adotado para a graduação das questões é o seguinte:

- Grau 1- O avaliado não apresentou desempenho satisfatório no período avaliado;
- Grau 2- O avaliado atingiu os resultados, mas é indispensável o seu desenvolvimento;
- Grau 3- O avaliado correspondeu às expectativas do cargo;
- Grau 4- O avaliado superou as expectativas do cargo.

**Art.11º-** Para o cálculo da pontuação será utilizado a seguinte tabela de pesos:

| <b>Fatores</b>                              | <b>Peso</b> | <b>Nota Obtida</b> | <b>Nota Ponderada</b> |
|---|-------------|--------------------|-----------------------|
| Assiduidade                                 | 1           | 3                  | 3                     |
| Pontualidade                                | 1           | 3                  | 3                     |
| Disciplina                                  | 2           | 1                  | 2                     |
| Cooperação                                  | 2           | 1                  | 2                     |
| Responsabilidade                            | 4           | 2                  | 8                     |
| Qualidade do Trabalho                       | 5           | 2                  | 8                     |
| Iniciativa                                  | 4           | 4                  | 16                    |
| Aperfeiçoamento Profissional                | 3           | 4                  | 12                    |
| Relacionamento Interpessoal                 | 3           | 5                  | 15                    |
| Zelo Pelos Recursos Financeiros e materiais | 5           | 5                  | 25                    |
|   | 30          |                    | 96                    |

Peso X Nota Obtida = Nota Ponderada

Média Final = Total da Soma das Notas Ponderadas/Soma dos Pesos

Média Final =  $96/30 = 3,2$

**Art.12º-** Será considerado de desempenho suficiente no critério avaliado, o servidor que obtiver a média de 2.50 pontos, após a aplicação da fórmula de ponderação contida no artigo anterior.

**Art.13º-** Para melhor implementação da presente Lei, fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a regulamentá-la no que for necessário através de Decreto.

**Art. 14º-** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art.15º-** Revogam-se as disposições em contrário.

**Gabinete do Prefeito Municipal de Iúna, Estado do Espírito Santo,  
aos onze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e um, 11.12.2001.**



Lino Garcia

**Prefeito Municipal de Iúna**

Publicado no saguão de entrada da  
Prefeitura Municipal de Iúna ES,  
às 14:00 horas do dia do dia  
11.12.2001



Roner Braga Padilha  
Assessor Técnico

Rua Des. Epaminondas Amaral, 58, Centro – Iúna/ES – Telefax (27) 3545-1322  
Cx. Postal 07 – CEP:29.390-000 – e-mail:pminet@cachu.com.br