

PUBLICIDADE

www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 12/04/2017

DECRETO Nº 10.113, DE 21 DE OUTUBRO DE 2013.

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE ITAJAÍ

O Prefeito Municipal de Itajaí, no uso de suas atribuições, com fundamento no art. 47, incisos III, VII e IX, da Lei Orgânica do Município, e considerando o art. 50 da Lei Complementar nº 217, de 12 de abril de 2013, DECRETA:

Art. 1º O servidor nomeado para ocupar cargo de provimento efetivo no Instituto de Previdência de Itajaí, ao entrar em exercício, fica sujeito a um período de 03 (três) anos de estágio probatório com avaliação semestral dos requisitos exigidos e necessários para a confirmação no cargo.

Art. 2º O servidor será avaliado quanto a sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, observados os seguintes requisitos:

- I - idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III - disciplina;
- IV - eficiência;
- V - aptidão e dedicação ao serviço;
- VI - inexistência de penalidades administrativas;
- VII - cumprimento dos deveres e obrigações funcionais;
- VIII - capacidade de iniciativa.

Art. 3º O servidor será submetido a 06 (seis) avaliações de desempenho durante o estágio probatório, devendo cada avaliação ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias após o término do semestre avaliado, podendo haver prorrogação de prazo.

Parágrafo Único - A prorrogação do prazo do caput é de até 90 (noventa) dias, e não havendo conclusão da avaliação após o transcurso deste prazo máximo de prorrogação o servidor será presumidamente aprovado na respectiva avaliação de desempenho do semestral.

Art. 4º A cada avaliação semestral será atribuído pontuação de 01 (um) a 10 (dez) para cada um dos requisitos previstos no art. 2º, e o resultado das avaliações semestral e final serão correspondes à média de pontuações, representando os seguintes conceitos:

I - SD: supera o desempenho esperado = 9,0 a 10 pontos;

II - AD: atinge o desempenho esperado = 7,0 a 8,9 pontos;

III - AP: atinge parcialmente o desempenho esperado = 5,0 a 6,9 pontos; e

IV - NA: não atinge o desempenho esperado = 1,0 a 4,9 pontos.

Parágrafo Único - A avaliação de desempenho será individual e na presença do servidor avaliado, e a pontuação dos requisitos compete à chefia imediata a que o servidor avaliado responde no exercício da sua função, devendo justificar as pontuações inferiores a 7,0 para cada um dos requisitos, sendo a documentação encaminhada para a Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório que calculará as médias, semestral e final, atribuindo conceituação de desempenho.

Art. 5º O servidor avaliado será considerado aprovado no estágio probatório, apto e capaz para o efetivo exercício do cargo, desde que, cumulativamente:

I - atinja conceito SD (supera o desempenho esperado) ou AD (atinge o desempenho esperado) ao final do estágio, referente à pontuação obtida através da média das 06 (seis) avaliações semestrais;

II - não receba conceito AP (atinge parcialmente o desempenho esperado) em 03 (três) avaliações semestrais, consecutivas ou não.

III - não receba conceito NA (não atinge o desempenho esperado) em qualquer avaliação.

Art. 6º O servidor que obtém conceito AP (atinge parcialmente o conceito esperado) na avaliação semestral pode ser encaminhado para capacitação, adaptação, identificação de possíveis problemas pessoais, ou outras medidas de correção, conforme entendimento e determinação exaradas pela chefia imediata.

Art. 7º O servidor que obtém conceito NA (não atinge o desempenho esperado) em quaisquer avaliações semestrais terá o seu processo de avaliação de desempenho e estágio probatório sumariamente concluído com a proposição de exoneração encaminhada para o Diretor Presidente do IPI.

Parágrafo Único - O Diretor Presidente do IPI determinará a instauração de processo de exoneração com fundamento na alínea "b" do inciso II do art. 38 da Lei nº 2.960/95, que tramitará na Diretoria Administrativa, garantindo-se ao servidor o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Art. 8º Fica suspenso o estágio probatório e a respectiva avaliação nos seguintes casos:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família, na hipótese do servidor permanecer afastado do serviço em tempo integral;

II - licença para o exercício de mandato eletivo;

III - período de faltas injustificadas;

~~IV - exercício de cargo em comissão ou função de confiança com atribuições incompatíveis com as do cargo efetivo ocupado;~~

IV - exercício de cargo em COMISSÃO ou função de confiança, reconhecendo-se como exceção, a avaliação do servidor que esteja ocupando cargo comissionado ou função de confiança - inclusive com atribuições mais complexas do que aquelas do cargo efetivo - no órgão ou entidade a qual pertença, desde que haja comprovada e manifesta similaridade com as funções do cargo efetivo, devidamente atestada pela autoridade responsável pela avaliação, que deverá ser formalizada no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da nomeação para o cargo comissionado; (Redação dada pelo Decreto nº [10.937/2017](#))

V - licença para tratamento de saúde superior a 30 (trinta) dias, ressalvada a concedida em virtude de acidente de serviço ou doença profissional;

VI - desvio de função;

VII - cessão ou disposição do servidor para outros órgãos da União, Estados, Distrito Federal ou outros Municípios.

Parágrafo Único - A contagem do prazo de estágio probatório e a respectiva avaliação semestral devem ser reiniciadas imediatamente após a cessação da causa suspensiva.

Art. 9º O processo de avaliação e estágio probatório será conduzido por uma Comissão formada por 03 (três) servidores estáveis lotados no IPI, nomeados pelo Diretor Presidente através de Portaria, sendo um dos membros obrigatoriamente da área de gestão de pessoas a quem estará incumbido de acompanhar e controlar os prazos e os procedimentos previstos neste decreto.

Art. 10 Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório:

I - coordenar o processo de avaliação de servidores em estágio probatório, recebendo a documentação das chefias imediatas e dos servidores avaliados, atribuindo pontuação e conceito nos termos deste decreto;

II - reunir-se, lavrar atas, expedir e receber documentos, emitir relatórios e pareceres, nos termos deste decreto;

III - requisitar documentos e informações aos órgãos municipais e aos servidores do IPI;

IV - receber e tramitar a manifestação de servidor avaliado, quando insurgir-se contra o resultado da avaliação da chefia imediata;

V - determinar à chefia imediata do servidor avaliado a revisão de pontos, conforme motivos e

fundamentos exarados;

VI - remeter os procedimentos ao Diretor Presidente do IPI para conhecimento dos trabalhos e requisitar sua intervenção em situações circunstanciadas por relatório e parecer.

Art. 11 Compete à chefia imediata:

I - responder pela avaliação de desempenho do estágio probatório do servidor que esteja sob sua subordinação, mediante o cumprimento dos objetivos, normas e procedimentos determinados e observando o prazo determinado no art. 3º;

II - responder ao formulário de avaliação, reconhecendo a resposta que melhor defina o desempenho do servidor no item avaliado;

III - avaliar o servidor considerando os seguintes aspectos:

- a) cada indivíduo é diferente do outro, evitando comparações;
- b) a avaliação deve ser dirigida ao profissional que ocupa o cargo e sua adequação a este cargo e não ao indivíduo;
- c) o desempenho do avaliado deve ser considerado em relação às orientações e oportunidades que recebeu;
- d) ser justo e imparcial.

IV - avaliar o servidor tendo clara a necessidade de:

- a) evitar deixar-se influenciar por fatores externos (simpatias, antipatias, pessoas e opiniões);
- b) julgar cada fator separadamente, sem levar em conta a impressão geral que tem sobre o servidor;
- c) estar ciente do objetivo principal da avaliação de desempenho e de sua responsabilidade pessoal.

V - oportunizar aumento de produtividade e de eficiência por parte do servidor, fazendo apontamentos em seu comportamento e no seu exercício de funções, fazendo conhecer dos objetivos que se espera do servidor avaliado;

VI - determinar as medidas de correção em relação à faltas, comportamentos ou quaisquer requisitos não atingidos ou atingidos parcialmente pelo servidor avaliado;

VII - convocar o servidor a ser avaliado, conforme agenda previamente estabelecida pela comissão, para apresentar-se em data e horário agendados;

VIII - dar ciência dos resultados da avaliação ao servidor avaliado.

Art. 12 Compete ao servidor avaliado:

I - comparecer, em data e horário agendados previamente, na presença da comissão de avaliação;

II - manifestar-se, ao final da avaliação ou até 03 (três) dias úteis após receber cópia do resultado da avaliação, se julgar que a mesma não condiz com o seu desempenho profissional;

III - dedicar-se no exercício das suas funções, com zelo e dedicação, aceitando críticas e sugestões e pondo

em prática as medidas de correção determinadas pela chefia imediata.

Art. 13 As avaliações semestrais da chefia imediata devem ser encaminhadas à Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório que declarará o resultado da média da avaliação, com a atribuição de conceito, conforme previsto neste decreto.

Art. 14 O servidor avaliado tem o direito e o dever de ser cientificado do resultado de cada avaliação semestral e da avaliação final do estágio, datando e assinando o respectivo documento, sendo que a recusa é considerada uma falta profissional, passível de responsabilização.

Parágrafo Único - Fica garantido ao servidor avaliado o direito de manifestação sobre o resultado de cada avaliação, que será exercido durante o processo de avaliação ou no prazo imprerível de 03 (três) dias úteis a contar de cada cientificação de resultado, podendo a manifestação ser oral ou escrita, pessoalmente ou por advogado, lavrada a termo ou em documento próprio de avaliação, ou através de pedido administrativo, podendo indicar testemunhas, documentos, e demais provas que entender necessárias, em todos os casos sendo endereçado à Comissão de Avaliação que tramitará e responderá dentro do interstício previsto nos termos do parágrafo único do art. 3º.

Art. 15 A Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório não é competente para alterar as notas das avaliações, podendo, no caso do parágrafo único do art. 14, determinar à Chefia Imediata que seja refeita a avaliação semestral ou as notas dos requisitos, se considerar razoáveis os motivos e a manifestação apresentada pelo servidor avaliado.

Parágrafo Único - Ao reavaliar o servidor, na forma do caput, a Chefia Imediata pode alterar o resultado da avaliação ou dos requisitos, considerando total ou parcialmente as razões do servidor, ou pode recusar a alteração do resultado, e ao final remeter a reavaliação para conhecimento e apreciação superior do Diretor Presidente a quem competirá a decisão.

Art. 16 O resultado final das avaliações de desempenho em estágio probatório compete à Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório, e será obtido ao final do interstício previsto no art. 1º através da média das 06 (seis) avaliações semestrais, observando a pontuação dos respectivos resultados, sendo conceituado na forma do art. 4º.

§ 1º O processo de avaliação de desempenho e estágio probatório será concluído e o servidor será considerado aprovado ou reprovado, observando-se o art. 5º, encaminhando o processo para o Diretor Presidente do IPI para homologação do resultado final e posterior averbação no registro funcional.

§ 2º O processo de desempenho e estágio probatório que a conclusão ficar aquém do esperado, observando-se o art. 5º, será encaminhado ao Diretor Presidente com a proposta de exoneração do servidor, devendo ser instaurado o procedimento previsto no parágrafo único do art. 7º.

Art. 17 A aquisição da estabilidade ocorrerá após a avaliação final de desempenho, após o interstício de 3 (três) anos a partir do exercício do cargo efetivo e a aprovação do servidor no respectivo estágio probatório, que será certificada pela Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório e homologada pelo Diretor Presidente, que fará publicar portaria de estabilidade.

Art. 18 Fica assegurado ao servidor avaliado acesso a documentos e processos relativos ao seu desempenho, avaliação e aplicação de penalidades, e direito de cópias.

Art. 19 A Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório se reunirá sempre que seja necessário ao cumprimento das diretrizes e normas deste decreto e da legislação, podendo lavrar atas, ouvir testemunhas, requisitar perícia médica, instruir provas, emitir relatórios e exarar pareceres, diligenciando para apurar atos, condutas, omissões ou fatos circunstanciados, incluindo manifestações da Chefia Imediata e do servidor avaliado.

Parágrafo Único - A Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório exercerá suas funções e deliberações com pelo menos 2 (dois) membros.

Art. 20 O Diretor Presidente do IPI poderá editar resoluções com finalidade de integrar e interpretar as normas deste decreto.

Art. 21 A avaliação de desempenho será realizada mediante a utilização de documentos e práticas, de padronizações internas, que serão determinadas pela Diretoria Administrativa do IPI e efetivadas através de resolução publicada pelo Diretor Presidente.

Parágrafo Único - É permitida a adaptação dos instrumentos de avaliação conforme as especificidades das atribuições de cada cargo, conforme sejam determinadas pela Diretoria Administrativa, efetivadas nos termos do caput.

Art. 22 É permitido ao servidor avaliado apresentar requerimento escrito com dúvidas sobre a execução ou os procedimentos da avaliação de desempenho e estágio probatório, endereçado à Comissão que responderá subsidiada por informações da Diretoria Administrativa do IPI, sem prejuízo da regular tramitação do estágio e das avaliações da Chefia Imediata, conforme a prática administrativa em vigor.

Art. 23 Os servidores em estágio probatório na data da publicação do presente decreto passam a ser submetidos às avaliações nos termos ora estabelecidos.

Art. 24 O Diretor Presidente do IPI constituirá, através de portarias, a partir da publicação deste decreto, para atuação no âmbito do Instituto de Previdência de Itajaí:

I - Comissão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório;

II - Comissão Disciplinar; e

III - Comissão Especial de Desempenho.

§ 1º As comissões previstas nos incisos II e III do caput serão constituídas e desempenhadas na forma da legislação aplicável para a administração pública municipal, sendo regimentadas no âmbito do Instituto de Previdência de Itajaí e adaptadas para a estrutura administrativa da autarquia através de resolução do Diretor Presidente do IPI.

§ 2º As portarias de nomeação das Comissões terão validade de 02 (dois) anos, podendo haver renovação e recondução dos membros.

Art. 25 Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Itajaí, 21 de outubro de 2013

JANDIR BELLINI
Prefeito Municipal

ROGÉRIO NASSIF RIBAS
Procurador-Geral do Município

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 04/05/2017

Nota: Este texto disponibilizado não substitui o original publicado em Diário Oficial.

PUBLICIDADE