



DECRETO Nº 6287, 21 DE JULHO DE 2010

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E O PROCESSO DE EXONERAÇÃO, INSTITUÍDO E PREVISTO PELAS LEIS COMPLEMENTARES Nº S [146/09](#) E [147/09](#), APLICADO AOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE BRUSQUE, DO PODER EXECUTIVO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA.

O PREFEITO MUNICIPAL DE BRUSQUE no uso de suas atribuições e de acordo com o inciso I do art. 111 da Lei Orgânica do Município, c/c as Leis Complementares nº s [146/2009](#) e [147/2009](#), DECRETA:

Art. 1º Este Decreto estabelece as diretrizes e define os critérios e os sistemas de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório na Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO I DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Art. 2º A comissão de avaliação será formada por cinco membros efetivos e estáveis, designados pela autoridade competente, entre eles devendo constar um representante da Administração Pública Indireta, um membro indicado pelo Sindicato da Categoria e um representante do Departamento de Recursos Humanos do Município.

Art. 3º Deverá a autoridade nomeante fazer as indicações para a formação da comissão ou substituir membros a fim de resguardar o princípio da impessoalidade.

§ 1º Além de outros critérios para resguardar o princípio da impessoalidade disposto no artigo terceiro, fica proibida a participação na comissão de membro cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de servidor avaliado.

§ 2º O mesmo princípio da impessoalidade deverá ser observado pelas chefias avaliadoras, utilizando analogicamente do disposto nos parágrafos sexto à oitavo, do artigo oitavo deste decreto.

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art. 4º A Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório tem por objetivos:

I - aferir o desempenho do servidor no exercício do cargo para qual prestou concurso público.

II - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor em Estágio Probatório.

III - aprimorar o desempenho do servidor, propiciando um processo de aprendizagem.

IV - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias.

V - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública Municipal.

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 5º A Avaliação Especial de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório, será realizada de forma semestral, e no seu instrumento de avaliação (Anexo 01), observará os seguintes critérios (fatores):

1 - ASSIDUIDADE

1.1. Frequência: comparecimento diário ao local de trabalho para o cumprimento de suas atribuições.

1.2. Pontualidade: observância dos horários estabelecidos para o cumprimento de suas atribuições.

1.3. Permanência: retirar-se sem prévia autorização, permanência integral no seu trabalho.

2 - DISCIPLINA

2.1. Relacionamento: Considerar a facilidade de se relacionar com os colegas, chefias e com público em geral.

2.2. Aparência: Considerar a propriedade em apresentar-se de acordo com o cargo e observância ao uso de uniformes e EPI's.

2.3 Cumprimento: Capacidade para observar e cumprir as normas e regulamento e respeito à hierarquia

3 - INICIATIVA

3.1. Dinamismo: Capacidade de agir oportuna, adequada e proativamente sobre a realidade, apresentando soluções, influenciando acontecimentos e se antecipando as situações.

3.2. Interesse/Espontaneidade: Capacidade para buscar, de forma autônoma, independente e entusiasta, o auto-desenvolvimento através do trabalho, objetivando o seu crescimento profissional.

3.3. Comprometimento: Disponibilidade de auxiliar o ente sempre que necessário e requisitado.

4 - PRODUTIVIDADE

4.1. Racionalidade: Capacidade de racionalização do tempo na execução das tarefas de forma produtora, utilizando instrumentos de trabalho na sua melhor capacidade produtiva.

4.2. Qualidade do trabalho: Nível de atenção e de precisão que dispensa às atividades sob sua responsabilidade.

4.3. Performance: Empenho demonstrado em conhecer as atividades relacionadas com os objetivos da área, delas participar e nelas se envolver.

5 - RESPONSABILIDADE

5.1 Comprometimento: Capacidade de assumir compromissos e responder pelos resultados decorrentes de suas decisões, em observância a jornada de trabalho prevista para o seu cargo.

5.2 Zelo com o patrimônio: Capacidade de utilização adequada dos recursos materiais e equipamentos, levando em consideração fatores de custos, disponibilidades, uso correto e cuidado com o meio ambiente.

5.3 Engajamento aos procedimentos de sua atividade: Atuação demonstrada no cumprimento de suas atribuições, na observância dos prazos estabelecidos, na guarda de valores, documentos e informações e na conservação de equipamentos e materiais.

6 - COMPORTAMENTO ÉTICO

6.1 Ética: Atitude pautada pelo respeito ao próximo, integridade, senso de justiça, impessoalidade nas ações e a valorização do conceito de cidadania e do bem público.

6.2 Sigilo: Resguardar fatos de interesse da administração, de caráter confidencial, agindo com discrição.

6.3 Respeito: Tem como atributos, a ordem, o respeito às leis, às normas e o estrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público.

Parágrafo Único - Para cada item dos critérios, será atribuída uma pontuação, em uma escala entre 0 (zero) e 10 (dez) pontos, permitindo-se fracionamento em 01 (uma) casa decimal após a vírgula.

Art. 6º De acordo com os critérios estabelecidos neste Decreto, o resultado da Avaliação Especial de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório será resultante da média aritmética simples das notas expressas em pontos para cada item dos critérios (fatores).

§ 1º O servidor para ser aprovado deverá obter pontuação suficiente à aprovação considerando cada um dos seis critérios de forma isolada e independente.

§ 2º Não conseguindo o servidor a pontuação necessária para aprovação em cada um dos seis critérios isoladamente, a sua nota final da avaliação naquele semestre será considerada insuficiente (DI), estando reprovado naquela avaliação.

Art. 7º Na Avaliação Especial de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório serão adotados os seguintes conceitos:

I - desempenho insuficiente (DI)- nota entre 0(zero) e 4,9(quatro inteiros e nove décimos) pontos;

II - desempenho regular (DR) - nota entre 5,0(cinco) e 6,9(seis inteiros e nove décimos) pontos;

III - desempenho bom (DB) - nota entre 7,0 (sete) e 8,9 (oito inteiros e nove décimos) pontos;

IV - desempenho excelente (DE)- nota entre 9,0(nove) e 10,0(dez) pontos.

Parágrafo Único - Considera-se não aprovado o servidor que, ao final do estágio probatório, tenha seu desempenho conceituado como `regular` ou `insuficiente`, caso em que, aplicar-se-á o disposto no art. 26, § 3º, da Lei Compl. 147/09.

CAPÍTULO III

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 8º O Processo de Avaliação Especial de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor para qual prestou concurso público, ou do cargo de provimento em comissão que esteja exercendo, devendo ser formalizado e instruído contendo:

I - Instrumento de Avaliação;

II - Notificação ao servidor;

III - Formulário de acompanhamento e avaliação excepcional;

IV - Formulário de Aviso e Recomendações.

§ 1º A avaliação deverá ser realizada pela chefia imediata do servidor.

§ 2º O Formulário de Aviso e Recomendações serve para auxiliar o servidor em seu aperfeiçoamento, dando-lhe ciência de alguma conduta ou ato irregular que esteja exercendo no serviço público, que não enseje processo administrativo ou sindicância, devendo ser oferecido pela chefia do servidor avaliado, onde será descrita de forma minuciosa a conduta do servidor e a recomendação de melhora, bem como poderá ser oferecido justificativa, se o quiser, no mesmo formulário.

§ 3º No caso de o servidor exercer a função em diferentes locais de trabalho, com diversas chefias, a avaliação será realizada pela chefia sob a qual o servidor permaneceu pelo lapso de 2 meses ou, alternativamente, pela chefia sob a qual mais tempo permaneceu.

§ 4º O servidor receberá a Notificação (Anexo II) com os resultados das avaliações e médias final/parcial, da Comissão de Estágio Probatório, em duas vias, uma das quais deverá ser devolvida assinada pelo servidor.

§ 5º Nas unidades, onde a estrutura administrativa assim o permitir, a avaliação ficará a cargo da chefia imediata e de um mediato, casos em que a avaliação far-se-á em separado por cada um dos avaliadores, valendo como nota final a media aritmética simples daí obtida.

§ 6º Nas avaliações de desempenho dos servidores em estágio probatório, nos casos de afastamento para a participação em programa de treinamento regularmente instituído ou para ministrar palestras, conferências e similares, quando autorizado ou nos casos de licença à gestante, à adotante ou à paternidade, a média a ser aplicada, deverá:

- a) corresponder à nota obtida na avaliação imediatamente anterior, desde que esta se enquadre no conceito `desempenho bom` ou `desempenho excelente`;
- b) corresponder à nota obtida em avaliação a ser realizada quando do retorno do servidor, quando esta enquadrar-se no conceito `desempenho regular` ou `desempenho insuficiente`.

§ 7º Caso a chefia imediata também esteja em estágio probatório, deverá obrigatoriamente a avaliação do servidor ser procedida pela chefia hierarquicamente superior.

§ 8º No caso do parágrafo supra, se a chefia imediatamente superior não tenha conhecimento das atividades desenvolvidas pelo servidor avaliado, deverá designar dois servidores efetivos e estáveis, que exerçam suas funções no mesmo local de trabalho onde está lotado o servidor em estágio probatório, para realizar a avaliação.

§ 9º Após a entrega da avaliação efetuada pelos servidores designados, a chefia se

utilizará desta para efetuar a avaliação final do servidor em estágio probatório naquele período, utilizando-se para isso o critério de média aritmética simples ou outros critérios que entender necessários.

Art. 9º Na hipótese de recusa do servidor avaliado em assinar a Notificação dos resultados (Anexo II), a Avaliação Especial de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório (Anexo I), ou o Formulário de Acompanhamento e Avaliação Excepcional (Anexo III), a chefia imediata deverá registrar o fato com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

Art. 10. O servidor será notificado pela chefia imediata do conceito que lhe foi atribuído, cabendo pedido de reconsideração, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da efetiva notificação ao servidor, tendo a Comissão de Avaliação o prazo de 20 (vinte) dias para emitir resposta.

§ 1º Da resposta acerca do pedido de reconsideração caberá recurso ao Secretário de Administração Municipal, que poderá acatar a decisão da comissão ou modificá-la.

§ 2º Tanto a Comissão de Avaliação na análise do pedido de reconsideração, quanto o Secretário de Administração na análise do recurso poderá usar todos os meios necessários para melhor fundamentar sua decisão, incluindo pedido de nova avaliação por chefia diversa, entrevista ao servidor, seus colegas de trabalho, sua chefia imediata, entre outros.

§ 3º Da decisão proferida pelo Secretário de Administração Municipal não caberá mais recurso na esfera administrativa.

Art. 11. A Comissão de Avaliação, em decisão por maioria absoluta, constatando por 02 (duas) avaliações consecutivas, ou 03 (três) intercaladas, conceituação de desempenho do servidor como `insuficiente` ou `regular`, poderá antecipar a avaliação de desempenho, com o fim específico de exoneração, quando solicitado formalmente pela chefia do avaliado.

§ 1º Sempre que o servidor obtiver um conceito de Desempenho Insuficiente (DI) ou Desempenho Regular (DR) em uma avaliação parcial, caberá a sua avaliadora, no trimestre seguinte, proceder o acompanhamento e avaliação excepcional do servidor (formulário anexo III).

§ 2º O acompanhamento será feito de forma mensal, no intuito de auxiliar o servidor alcançar seu desempenho nos pontos falhos apontados na avaliação parcial de desempenho.

§ 3º Concluído o trimestre de avaliação excepcional, sem o servidor ter demonstrado melhora em sua capacidade laborativa e não conseguido atender as exigências legais da Administração, caberá à chefia avaliadora encaminhar os relatórios de avaliação à Comissão Permanente de Estágio Probatório, e propor a exoneração do servidor em estágio probatório, sendo observados em todas as situações, a ampla defesa e o contraditório.

§ 4º Dar-se-á igualmente a antecipação da avaliação de desempenho, quando, por Junta Médica Oficial do Município, seja declarada a incapacidade definitiva do servidor para o exercício do cargo.

§ 5º Para fins de aplicação do parágrafo anterior, haverá o encaminhamento à Junta Médica Oficial por parte da Comissão de Avaliação, sempre que ficar constatado o afastamento do servidor, por motivo de doença, superior a 90 (dias) consecutivos, ou a 180 (cento e oitenta) dias intercalados. Para as demais situações, atendendo às suas particularidades, decidirá a Comissão por maioria absoluta.

Art. 12. A ficha de avaliação do servidor, deverá ser disponibilizada às chefias até 30 (trinta) dias após o término do período correspondente. A partir desta data, as chefias terão o prazo de 30 (trinta) dias para conclusão da avaliação, com o encaminhamento para a Comissão.

Art. 13. Será encaminhado para Processo de Exoneração o servidor que:

- a) obtiver avaliação com resultado contrário à sua permanência no cargo (DI ou DR), caracterizando a não aprovação;
- b) quando julgado incapaz, física e mentalmente, para o cargo ao qual prestou concurso público, pela Junta Médica Oficial do Município.

Parágrafo Único - Todo servidor encaminhado para Processo de Exoneração deverá ser afastado do exercício do cargo, preventivamente, na instauração do processo, suspendendo-se as avaliações subseqüentes, sendo estas retomadas ao término do processo, quando concluído pela não exoneração.

Art. 14. O Processo de Exoneração obedecerá aos seguintes requisitos:

I - todo processo de exoneração será encaminhado à Comissão de Exoneração;

II - havendo prova testemunhal no processo será permitidas, no máximo, 02 (duas) testemunhas apresentadas pelo servidor à Comissão de Exoneração;

III - o servidor poderá acompanhar todos os atos realizados no processo através de seu representante legal, com direito ao contraditório e ampla defesa;

IV - será encaminhado ao Prefeito Municipal o Processo de Exoneração com um relatório conclusivo, recomendando, justificadamente, a exoneração ou não do servidor, ou ainda a sua recondução ao cargo anterior, se estável no serviço público municipal;

V - o Prefeito Municipal poderá, motivadamente, discordar do parecer emitido pela Comissão de Exoneração, abrandando ou agravando a penalidade sugerida, como também solicitar outras providências que julgar necessárias para melhor fundamentar a sua decisão final;

VI - o processo de exoneração deverá ser concluído no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias, contado de sua instauração, podendo ser prorrogado a juízo e por ato do Prefeito Municipal, uma vez, por igual período;

VII - a Comissão de Exoneração deverá providenciar a notificação da decisão final do processo ao servidor à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, à Chefia Imediata e à respectiva Diretoria de Recursos Humanos ou órgão equivalente.

Art. 15. Nos casos de cometimento de falta disciplinar pelo servidor, durante o estágio probatório, ele terá a sua responsabilidade apurada através de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, observadas as normas estatutárias, independente da continuidade da avaliação especial de seu desempenho pela Comissão de Avaliação em Estágio Probatório.

Art. 16. Este decreto conta com os seguintes anexos que deverão ser utilizados durante o processo de Avaliação de Desempenho de Servidor Efetivo.

I - Anexo I - Formulário de Avaliação Especial de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório;

II - Anexo II - Notificação ao servidor;

III - Anexo III - Formulário de Acompanhamento e Avaliação Excepcional;

IV - Anexo IV - Formulário de Aviso e Recomendações.

Art. 17. Os casos omissos serão decididos pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, em decisão colegiada.

Art. 18. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Brusque, em 21 de julho de 2010.

PAULO ROBERTO ECCEL
Prefeito Municipal

ELTON RODRIGO RIFFEL
Procurador-Geral do Município

Publicado na Prefeitura Municipal de Brusque, em 21 de julho de 2010.

ANA BEATRIZ BARON LUDVIG
Chefe de Gabinete do Prefeito

[CLIQUE AQUI PARA FAZER DOWNLOAD DOS ANEXOS](#)
