

Decreto n. 096/2013
De 14/05/2013

“REGULAMENTA O ESTAGIO PROBATORIO DE QUE TRATA O ART. 25 DA LEI MUNICIPAL n. 307/1995 DE 10/08/1995 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

VALDOMIRO BEVILAQUA, Prefeito Municipal de Marema, Município do Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais e em conformidade com a Legislação em vigor, especialmente com o Art. 25 da Lei Municipal n. 307/1995.

DECRETA:

Art. 1º - A avaliação do estágio probatório de que trata o Art. 25 da Lei Municipal n. 307/1995 de 10/08/1995 (Estatuto dos Servidores), professor-se-á através de Boletim de Avaliação – Anexo Único, parte integrante deste Decreto.

§ único - O objetivo do presente decreto é a regulamentação do Estágio Probatório dos Servidores Públicos Municipais, ingressantes por concurso público no quadro permanente, provido em cargo efetivo, aferido pelas normas contidas na Lei Municipal n. 307/1995 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, bem como pelas contidas neste regulamento.

Art. 2º - Os requisitos a serem aferidos, são os constantes do art. 21 da Lei Municipal n. 307/1995 de 10/08/1995.

Art. 3º - O funcionário será avaliado pelo prazo de três anos, em avaliações semestrais, por uma comissão especialmente designada para esse fim, composta de dois servidores efetivos mais o Diretor do Departamento, na forma do §1º do art. 21 da Lei Municipal n. 307/1995.

§ 1º - De posse das informações, o órgão de pessoal deverá emitir parecer concluindo a favor ou contra a afirmação do servidor em estágio.

§ 2º - O Funcionário Público Municipal, avaliado em estágio probatório, terá vistas e assinará o boletim de avaliação, recebendo cópia deste, passando então a contar o prazo de 10 (dez) dias para, querendo, apresentar defesa escrita junto à comissão de avaliação.

§ 3º - O Presidente da comissão deverá no prazo de 03 dias úteis entregar a defesa do servidor e o parecer da comissão sobre o recurso do Servidor ao órgão de pessoal, que deverá encaminhar os mesmos ao Chefe do Poder Executivo Municipal, que decidirá sobre a aceitação ou não do parecer da comissão, esgotando-se desta forma as vias administrativas.

Art. 4º - O servidor que não atingir o índice necessário a sua aprovação em qualquer das avaliações, durante o período de três anos de Estágio Probatório, que é de no mínimo 50 pontos, será exonerado, ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, nos termos do Art. 24 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 5º - A exoneração ou recondução do servidor se dará em qualquer das avaliações, de acordo com o contido no artigo 4º deste decreto.

Art. 6º - O Estágio Probatório, bem como o tempo previsto, será interrompido, para o servidor público que, no interesse da administração, ocupar cargo comissionado antes de ser legalmente estável, bem como estar em gozo de licenças legalmente constituída.

Art. 7º - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º - Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Decreto n. 553/2002 de 22/08/2000 e decreto n. 129/2012 de 15/10/2012

Gabinete do Prefeito, em 14 de maio de 2013.

VALDOMIRO BEVILAQUA
Prefeito Municipal
Registrado e publicado na data supra e local de costume.

Daiane Percio
Func. Designado

Anexo Único

Anexo ao Decreto n. 096/2013 de 14 de maio de 2013

BOLETIM SEMESTRAL DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO.

Este Boletim objetiva avaliar o desempenho do servidor no trabalho que desenvolveu, do início ao término do período descrito na avaliação do estágio probatório.

I – DADOS DO SERVIDOR:

| | |
|------------------------------|---------------------------|
| NOME DO SERVIDOR: | |
| PERÍODO DE AVALIAÇÃO: | |
| CARGO: | LOTAÇÃO: |
| CARGA HORÁRIA: | DATA DA POSSE: |
| SEMESTRE: | DATA DA AVALIAÇÃO: |

II - FATORES DE GRADUAÇÃO = PONTOS

Possui o fator em grau elevado. É bastante característico do avaliado.
Pontuação de 8,1 a 10 (ótimo)

Possui o fator em grau considerável. É uma das características do avaliado.
Pontuação de 6,1 a 8,0 (bom)

Possui o fator em grau razoável. Até certo ponto, são características do avaliado
Pontuação de 4,1 a 6,0 (regular)

Possui o fator em pequeno grau. Não é uma de suas características.
Pontuação de 2,1 a 4,0 ruim)

Não possui o fator simplesmente. Definitivamente, não é uma de suas características.
0 a 2,0 (péssimo)

III - CONCEITOS PARA AVALIAÇÃO PONTUAÇÃO:

01 – ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE:

Comparecimento do servidor ao local e horário de trabalho. Ser pontual é estar no lugar certo, na hora certa; fazer as coisas em tempo devido. Assíduo é estar freqüente no lugar de trabalho ou no desempenho das suas funções, é estar sempre entregue ao seu trabalho e tudo o que for fazer, ser dedicado.

Pontos _____

Observação da Comissão

02 - QUALIDADE E PRODUTIVIDADE:

É o nível da produção; o volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo, o grau de exatidão, correção e clareza com que desempenha suas atividades e atinge as expectativas da função exercida, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos

Pontos _____

Observação da Comissão

03 – RESPONSABILIDADE e COOPERAÇÃO:

A maneira como desempenha suas funções, o comprometimento e seriedade com a qual realiza suas tarefas e a confiança que inspira, quando uma tarefa lhe é confiada.

Pontos _____

Observação da Comissão

04 – DISCIPLINA:

Acatamento e cumprimento às normas e ordens disciplinares. Aceitação e execução das tarefas respeitando a hierarquia e as normas pré estabelecidas.

Pontos _____

Observação da Comissão

05 - IDONEIDADE MORAL e APRESENTAÇÃO PESSOAL:

São as qualidades que recomendam o indivíduo à consideração pública (honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes). Como é o comportamento do Servidor perante a sociedade, colegas e superiores, se evita comentários comprometedores ao conceito do órgão/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.

Pontos _____

Observação da Comissão

06 - DEDICAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO:

Possui disponibilidade e boa vontade para com seus colegas e superiores; disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho; capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns. Trata os usuários de sua unidade de trabalho com interesse, gentileza e humanização.

Pontos _____

Observação da Comissão _____

07 – ORGANIZAÇÃO e PLANEJAMENTO:

Investe no auto desenvolvimento por iniciativa própria. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções e normativos/manuais. Troca experiência com outros colegas e os auxilia na busca de soluções relativas a problemas de trabalho. Racionaliza o tempo na execução das tarefas. Aproveita eventual disponibilidade de forma produtora. Utiliza os seus instrumentos de trabalho dentro de sua melhor capacidade produtiva, segundo as orientações técnicas.

Pontos _____

Observação da Comissão _____

08 –BOM SENSO e INICIATIVA:

Possui capacidade resolver problemas e ou situações não previstas no ambiente de trabalho. Possui comportamento empreendedor no âmbito de atuação buscando novas soluções sem prévia orientação e dentro do tipo de conduta adequada. É capaz de tomar decisões diplomáticas em situações difíceis surgidas no trabalho, procurando contorná-las.

Pontos _____

Observação da Comissão _____

09 - CRIATIVIDADE:

Apresenta propostas novas, viáveis e não rotineiras para as demandas oriundas das atribuições do seu cargo/função.

Pontos _____

Observação da Comissão _____

10 - CONHECIMENTO DO TRABALHO:

Conhece e executa as atribuições do seu cargo. Apresenta na prática nível de conhecimento e rendimento adequado para o exercício de suas atribuições, bem como no uso dos materiais e equipamentos. O nível de atenção que dispensa à execução de seu trabalho é suficiente para levar a um resultado de qualidade.

Pontos _____

Observação da Comissão _____

VI - FICHA DE PREENCHIMENTO PELO DEPARTAMENTO DE PESSOAL E HOMOLOGAÇÃO DO PREFEITO.

| | |
|------------------------------|---------------------------|
| NOME DO SERVIDOR: | |
| PERÍODO DE AVALIAÇÃO: | |
| CARGO: | LOTAÇÃO: |
| CARGA HORÁRIA: | DATA DA POSSE: |
| SEMESTRE: | DATA DA AVALIAÇÃO: |

Considerações do RH referente à afastamentos e questões disciplinares : _____

Apuração de Resultado:

Considerando o desempenho do servidor avaliado e em razão do resultado acima descrito, recomenda-se neste mesmo instrumento, seja o referido servidor:

- () Aprovado nesta fase do Estágio Probatório (igual ou acima de 50 pontos)
- () Reprovado nesta fase do Estágio Probatório (abaixo de 50 pontos)

Data: ____/____/____

Diretor de RH

Ciente da avaliação _____

Nome -

Data - ____/____/____

Recebi cópia da avaliação em ____/____/____
Nome: