

DECRETO Nº 010/2019
De 05 de fevereiro de 2019

= Institui o sistema de avaliação do Estágio Probatório e dá outras providências =

JOSÉ GERALDO D. DIAS, Prefeito Municipal de General Câmara, Estado do Rio Grande do Sul, no uso de suas atribuições legais conferidas pelo art. 75 da Lei Orgânica do Município, e em conformidade ao disposto no Art. 7º, I, "a" c/c art. 8º, I, da Lei Municipal nº 2.078/2018, de 11 de janeiro de 2018:

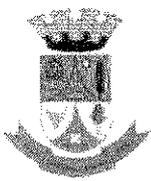
DECRETA:

Art. 1º- A Comissão Especial de Avaliação do Desempenho no Estágio Probatório procederá ao acompanhamento dos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, que ficarão sujeitos a estágio probatório por período de 3 (três) anos, durante o qual sua capacidade e desempenho serão objetos de procedimentos de avaliação conduzida por Comissão Especial designada para esse fim, com vista à aquisição de estabilidade, observados os quesitos: Assiduidade, pontualidade, disciplina, eficiência, responsabilidade e relacionamento.

Art. 2º - Ao final do período de três meses, a Comissão distribuirá o Boletim de Desempenho do Estagiário, conforme modelo anexo, que faz parte integrante deste Decreto, juntamente com as informações acerca da ocorrência de períodos de afastamento, para o preenchimento dos quesitos de avaliação, pela chefia imediata do estagiário.

§ 1º - O Boletim, devidamente preenchido e assinado, deverá ser devolvido para a Comissão, no prazo máximo de quinze dias a partir da distribuição.

§ 2º - A avaliação do estagiário, cuja valoração do critério seja inferior a "Ótimo" em qualquer dos quesitos, obriga a Chefia a



apresentar justificativa, no campo "Informações e Sugestões dos Avaliadores".

§ 3º - Na hipótese de o servidor ter tido mais de uma subordinação no período de avaliação, esta será de competência da chefia perante a qual esteve subordinado por mais tempo, prevalecendo, em caso de igualdade, a última.

§ 4º - Havendo concomitância de chefias, durante todo o período de avaliação, cada chefia será responsável pelo preenchimento de um boletim, procedendo à comissão na totalização da pontuação, por meio de média aritmética simples.

§ 5º - De posse do Boletim de Desempenho no Estagiário, caberá à Comissão aferir a pontuação obtida na avaliação parcial, de acordo com a tabela anexa, e proceder aos competentes registros na Ficha de Controle de Estagiário.

Art. 3º - Na hipótese de discordância pelo estagiário, ou pela comissão, da avaliação procedida, deverá ser aberta instrução processual, com garantia de contraditório e ampla defesa ao avaliado.

Art. 4º - Ao determinar a realização da instrução, o Presidente da Comissão de Estágio determinará o dia, a hora e o local para o depoimento do estagiário, bem como a expedição do respectivo mandado de intimação.

§ 1º - A intimação deverá ser feita pessoalmente e mediante contra-recibo, e conterá a qualificação do servidor, o dia, hora e local para o comparecimento, além da exposição dos motivos que determinaram a instrução do boletim.

§ 2º - Na hipótese de o estagiário se recusar a receber a intimação, o fato deverá ser certificado, com assinatura de, no mínimo, duas testemunhas.

§ 3º - Estando o estagiário ausente do Município e sendo conhecido seu endereço, será intimado por via postal, com carta registrada, juntando-se aos autos o comprovante de registro e o aviso de recebimento.

§ 4º - Achando-se o estagiário em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, divulgado como os demais atos oficiais do Município e publicado pelo menos uma vez em jornal de circulação, no mínimo, na região a que pertence o Município, com prazo de quinze dias.





Art. 5º - É lícito ao estagiário constituir advogado para representar seus interesses.

Art. 6º - Na audiência marcada, a comissão tomará a termo as declarações do servidor estagiário, concedendo-lhe, em seguida, o prazo de três dias para oferecer alegações escritas, requerer provas e arrolar testemunhas, até o máximo de cinco.

Parágrafo único. O estagiário ou seu advogado terão vista do procedimento na repartição, podendo ser fornecida cópia de inteiro teor mediante requerimento e reposição do custo.

Art. 7º - A comissão promoverá a tomada de depoimentos, especialmente da chefia do estagiário, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 8º - O estagiário tem o direito de, pessoalmente ou por intermédio de procurador, assistir aos atos probatórios que se realizarem perante a comissão.

§ 1º De todos os atos probatórios deverão ser intimados, com antecedência mínima de vinte e quatro horas, o indiciado e seu advogado.

§ 2º A intimação relativa à audiência de inquirição deverá conter o rol de testemunhas.

Art. 9º - O Presidente da comissão poderá indeferir pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos, motivadamente.

Art. 10 - As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo Presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do intimado, ser anexada aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para a inquirição.

Art. 11 - A qualquer tempo, poderá a Comissão, se julgar útil ao esclarecimento dos fatos e interrogar novamente o estagiário.





Art. 12 - Ultimada a instrução do processo, o estagiário ou seu advogado será intimado, via mandado, por carta-postal ou ciência nos autos, de que dispõe de prazo de vinte e quatro horas para requerer diligências, cuja necessidade ou conveniência se origine de circunstâncias ou de fatos apurados na instrução.

Parágrafo único. Não havendo requerimento do indiciado, ou concluídas as diligências, será concedido prazo de dez dias para apresentação de manifestação escrita, assegurando-se vista do processo na repartição e sendo fornecida cópia de inteiro teor, mediante requerimento e reposição do custo.

Art. 13 - Concluída a instrução, a Comissão emitirá relatório consignando conclusão objetiva acerca da matéria, inclusive no que respeita à modificação ou manutenção da nota do boletim, encaminhando, em seguida à(s) Chefia(s) do estagiário para eventual reconsideração da avaliação inicial.

Parágrafo único. Mantida a avaliação inicial, pela(s) Chefia(s), o procedimento será encaminhado ao Chefe do Poder Executivo que decidirá acerca do Boletim em 10 (dez) dias, fundamentadamente.

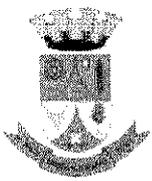
Art. 14 - Da decisão, deverá ser o estagiário intimado, pessoalmente ou pelo correio, com Aviso de recebimento (AR), inclusive quanto à possibilidade de interpor recurso, nos termos da Lei.

Art. 15 - A avaliação do estágio probatório terá a duração de 3 (três) anos, totalizando 12 (doze) boletins.

Art. 16 - A avaliação do estagiário será realizada mediante a verificação dos quesitos de assiduidade, pontualidade, disciplina, eficiência, responsabilidade e relacionamento, devendo ser considerado suficiente o servidor que obtiver:

I - no mínimo 180 (cento e oitenta) pontos em cada avaliação para 09 (nove) quesitos;

II - no mínimo 160 (cento e sessenta) pontos em cada avaliação com 08 (oito) quesitos.



§ 1º - O servidor que, em qualquer fase da avaliação do estágio probatório, obtiver menos de 20 (vinte) pontos em qualquer dos quesitos mencionados neste artigo, deverá ser acompanhado e orientado pela chefia, a fim de que possa recuperar o item insatisfatório.

§ 2º - É de competência da comissão de estágio probatório a recomendação de providências para fins de treinamento e adaptação do servidor estagiário.

Art. 17 - Será considerado estável no serviço público do Município, o estagiário que obtiver, na aferição final:

I – pontuação igual ou superior a 2.160 (dois mil cento e sessenta) pontos, considerada suficiente, para avaliação com 09 (nove) quesitos;

II – pontuação mínima de 1.920 (um mil novecentos e vinte) pontos para avaliação com (08) oito quesitos; e

III – pontuação mínima de 240 (duzentos e quarenta) pontos por quesito.

Art. 18 - O servidor que, na data da entrada em vigor deste Decreto, estiver no curso do estágio probatório, terá acrescido, na sua avaliação, 01 (um) Boletim, nos últimos três meses do período de prova.

Art. 19 - Na hipótese do artigo anterior, será considerado estável no serviço público do Município, o estagiário que obtiver, na aferição final:

I – pontuação igual ou superior a 1.980 (um mil, novecentos e oitenta) pontos, considerada suficiente, para avaliação com 09 (nove) quesitos;

II – pontuação mínima de 1.760 (um mil setecentos e sessenta) pontos para avaliação com (08) oito quesitos; e

III – pontuação mínima de 220 (duzentos e vinte) pontos por quesito.

Art. 20 - O Secretário Municipal de Administração poderá baixar atos necessários à complementação e execução das disposições deste Decreto.

Art. 21 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

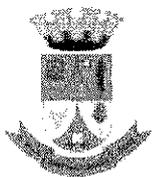


Gabinete do Prefeito Municipal de General Câmara, em 05 de fevereiro de 2019.



JOSÉ GERALDO D. DIAS
Prefeito Municipal



**ANEXO I****PREFEITURA MUNICIPAL DE GENERAL CÂMARA
COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO
PROBATARIO
ESTÁGIO PROBATÓRIO - AVALIAÇÃO
- TABELA DE PONTUAÇÃO -**

O boletim apresenta 09 (nove) quesitos.

Em cada quesito há 04 (quatro) alternativas para avaliar o servidor segundo os critérios ótimo, bom, regular e insuficiente.

VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS:

- 1 – Insuficiente..... 10 pontos
2 – Regular..... 20 pontos
3 – Bom..... 30 pontos
4 – Ótimo..... 40 pontos

Total final: 12 (doze) boletins

Com 9 quesitos:

Ótimo – 4.320 pontos
Bom – de 4.319 a 3.240 pontos
Regular – 3.239 a 2.160 pontos
Insuficiente - menos de 2.160 pontos.
pontos

Com 8 quesitos:

Ótimo – 3.840 pontos
Bom – 3.839 a 2.880 pontos
Regular – 2.799 a 1.920 pontos
Insuficiente – menos de 1.920
pontos

* Satisfeitos os requisitos do Estágio Probatório, o servidor será declarado estável no serviço público mediante ato confirmatório.





* A contagem com 9 quesitos destina-se à avaliação daqueles servidores que atendem o público, quando a pontuação máxima será 4.320 pontos e a mínima 2.160 pontos.

* A contagem com 8 quesitos destina-se à avaliação daqueles que não atendem o público, quando a pontuação máxima será 3.840 pontos e a mínima 1.920 pontos.



ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE
General Câmara
Construindo uma nova história

ANEXO II

PREFEITURA MUNICIPAL DE GENERAL CÂMARA

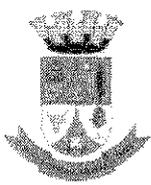
COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO
BOLETIM DE DESEMPENHO DO ESTAGIÁRIO
NOME DO SERVIDOR: _____
CARGO: _____ ÓRGÃO DE LOTAÇÃO: _____
DATA DA NOMEAÇÃO: ___/___/___ PERÍODO DE ESTÁGIO: _____
BOLETIM N° ___/___ MESES: _____ a _____ ANO: _____

INSTRUÇÕES:

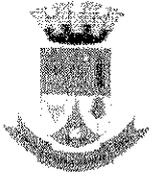
- a) Este boletim deve ser preenchido pela chefia imediata do estagiário e devolvido em no máximo **quinze** dias;
- b) Todos os quesitos devem ser respondidos;
- c) Cada quesito comporta uma única alternativa, devendo ser assinalada com um "X";
- d) Utilize os espaços da última coluna para informações e sugestões dos estagiários relativamente ao item avaliado.



e) Utilize os espaços das folhas seguintes para outras informações e sugestões dos avaliadores e considerações do estagiário.

**BOLETIM DO ANEXO II****AVALIE A SITUAÇÃO DO ESTAGIÁRIO COM RELAÇÃO AOS SEGUINTE QUESITOS**

	1	2	3	4
Assiduidade: Avaliar a frequência do servidor ao local de trabalho no período avaliado.	Falta ou se ausenta muitas vezes (mais de 5 no período). ()	Falta ou se ausenta algumas vezes (de 3 a 5 no período). ()	Difícilmente falta ou se ausenta (até 3 no período). ()	É assíduo (não apresenta falta). ()
Pontualidade: Informar como o servidor cumpre horários estabelecidos no período avaliado	Muitas vezes se atrasa, sai mais cedo, ou se ausenta durante o horário de expediente. ()	Algumas vezes deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos ()	Difícilmente deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos. ()	É pontual e não se ausenta no horário do expediente. ()
Disciplina: Avaliar o grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas.	Não obedece às regras de serviços e/ou não respeita os superiores hierárquicos. ()	Algumas vezes deixa de obedecer às normas de serviço e/ou os superiores hierárquicos. ()	Boa integração às regras e obediências aos superiores hierárquicos. ()	Integra-se plenamente com as regras de serviço e respeita os superiores hierárquicos. ()
Eficiência: Avaliar o grau de conhecimento das atribuições de cargo.	Revela pouco conhecimento das atribuições do cargo. ()	Revela médio conhecimento das atribuições do cargo. ()	Revela bom conhecimento das atribuições do cargo. ()	Conhece perfeitamente as atribuições do cargo. ()



Eficiência: Avaliar o grau de qualidade na execução das atribuições do cargo.	1 Não atinge os resultados buscados e deixa, muitas vezes, de executar as atividades propostas. ()	2 Nem sempre atinge os resultados buscados, algumas vezes não executando a contento as atividades propostas. ()	3 Atinge os resultados buscados, desincumbindo-se a contento das atividades propostas. ()	4 Atinge plenamente os resultados buscados, executando suas atividades com exatidão e segurança. ()
Eficiência: Avaliar a rapidez, organização e autonomia nas atribuições do cargo.	1 Não trabalha com rapidez e/ou organização ()	2 Trabalha com relativa rapidez e/ou organização, necessitando de orientação e treinamento. ()	3 Trabalha com satisfatória rapidez e organização adequada ao serviço. ()	4 Trabalha com rapidez e organização, tendo capacidade plena de receber e atender às necessidades do serviço. ()
Responsabilidade Avaliar o nível de responsabilidade com que o servidor assume as orientações do cargo.	1 Deixa de cumprir as suas obrigações, ainda que lembrado. ()	2 Muitas vezes precisa ser lembrado para cumprir as suas obrigações ()	3 Raramente precisa ser lembrado de cumprir as suas obrigações. ()	4 É plenamente responsável nunca precisando ser lembrado das suas obrigações. ()



Relacionamento: Avaliar a forma de relacionamento no ambiente de trabalho, com os colegas e superiores hierárquicos.	1 O modo como se relaciona traz prejuízos ao ambiente de trabalho. ()	2 Apresenta dificuldades de relacionamento. ()	3 Consegue estabelecer um relacionamento adequado. ()	4 Estabelece relações plenamente adequadas. ()
Relacionamento: Avaliar a forma de relacionamento com o público quando as atribuições do cargo o exigirem.	1 O modo como se relaciona traz prejuízos ao ambiente de trabalho. ()	2 Apresenta dificuldades de relacionamento. ()	3 Consegue estabelecer um relacionamento adequado. ()	4 Estabelece relações plenamente adequadas. ()

INFORMAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Licença Saúde	Licença Gestante	Advertência	Suspensão	Sindicância	Outros

INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DOS AVALIADORES SEGUIDAS DA DATA E ASSINATURA

MANIFESTAÇÃO DO ESTAGIÁRIO SEGUIDA DE DATA E ASSINATURA

OBS.: Deverão ser rubricadas pelo estagiário, comissão e avaliador todas as folhas do Boletim de Avaliação.

