

INFORMATIVO AOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Este informativo e a sua publicação na Internet baseiam-se nos princípios da transparência e eficiência que compõem o projeto de valorização do servidor municipal da atual administração. Ele contempla, resumidamente, a legislação atualizada referente ao estágio probatório, assim como divulga as normas, critérios e conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho.

A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório, no âmbito da Administração Pública Municipal, está regulamentada pelo Decreto Nº 2.247, de 27 de Junho de 2006.

ESTÁGIO PROBATÓRIO

O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, a partir da data em que entrou em exercício, cumprirá o estágio probatório, pelo período de trinta e seis meses.

A contagem do período de estágio probatório ficará suspenso:

I- Em cada etapa da Avaliação de Desempenho, no caso dos seguintes afastamentos superiores a 90 (noventa) dias, intercalados ou não: licenças, férias regulamentares e qualquer outra interrupção justificada do exercício do cargo ou função.

II- Na ocorrência das seguintes situações: licença por motivo de doença em pessoa da família; licença para acompanhar cônjuge ou companheiro; licença para atividade política; licença-maternidade.

As faltas injustificadas serão computadas, em cada etapa, para fins de apuração do conceito infrequente.

O servidor em readaptação funcional não terá suspenso seu período de estágio probatório.

Durante o estágio probatório o servidor poderá exercer cargos de provimento em comissão.

Em caso de transferência ou outra forma de movimentação, o processo de avaliação acompanha o servidor.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

A avaliação de desempenho para efeito de estágio probatório tem por finalidade permitir à Administração avaliar a aptidão e a capacidade do servidor, a fim de conferir-lhe estabilidade no cargo para o qual fora nomeado mediante aprovação em concurso público.

O processo de avaliação terá como parâmetro as metas, atividades e tarefas a serem cumpridas pelo servidor.

A avaliação far-se-á em etapas, respectivamente, no 6º, 12º, 18º, 24º, 32º meses, após início do exercício no cargo.

Fatores a serem avaliados:

- Assiduidade e pontualidade
- Disciplina
- Capacidade de iniciativa
- Produtividade
- Responsabilidade
- Respeito e compromisso com a instituição
- Aptidão funcional
- Relações humanas no trabalho

A avaliação será registrada em formulário próprio e o resultado definido em 04 (quatro) conceitos globais de desempenho:

A) Excelente, **B)** Bom, **C)** Regular, **D)** Insatisfatório.

Os chefes imediatos, ocupantes de cargo em comissão diretamente responsável pela supervisão das atividades do servidor em estágio probatório, serão responsáveis pela aplicação da avaliação de desempenho nos prazos correspondentes.

É assegurado ao servidor acompanhar todo o processo de avaliação do seu desempenho.

Uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho a ser instituída pelo Secretário de Administração terá como competência: apreciar semestralmente as avaliações; julgar a avaliação, em grau de recurso; emitir parecer conclusivo, sobre a permanência ou não do servidor no serviço público, com registro do conceito final, que será encaminhado ao Prefeito.

Ao final do estágio probatório, o servidor aprovado terá o resultado homologado e publicado, confirmando a sua permanência no cargo público.

Será considerado inapto e incapaz o servidor que:

- a) receber conceito insatisfatório em três fatores de julgamento numa mesma avaliação semestral;
- b) receber conceito insatisfatório em um mesmo fator de julgamento em três avaliações semestrais, consecutivas ou não;
- c) for considerado infrequente, não obtendo o mínimo de 95% (noventa e cinco por cento) de frequência em qualquer das etapas de Avaliação Especial de Desempenho.

O servidor será exonerado quando não aprovado no estágio probatório, ou, quando em qualquer etapa lhe seja atribuído o conceito de infrequente.

RECONSIDERAÇÃO

O servidor que não concordar com os resultados de suas avaliações tem o direito de pedir reconsideração dos mesmos, observados os seguintes prazos:

- A cada etapa, não concordando com os resultados, o servidor pode dirigir-se ao avaliador ou à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria de Administração, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência de cada avaliação.
- Permanecendo a divergência, e uma vez negado seu pedido de reconsideração, o servidor pode dirigir-se à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, protocolando requerimento na Secretaria de Administração.
- Ao final do estágio probatório, após homologação da avaliação, caberá pedido de reconsideração em última instância, dirigida ao Prefeito, no prazo de 10 (dez) dias a contar da notificação. O pedido deverá ser instruído com provas para obter a reforma da avaliação funcional, sendo assegurado o contraditório e a ampla defesa e o processo será conduzido por uma Comissão Revisora.