



LEI 685 DE 04 DE AGOSTO DE 2015

DISCIPLINA OS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO CARGO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E DOS SERVIDORES ESTÁVEIS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO MUNICÍPIO DE VENTANIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE VENTANIA**, Estado do Paraná, Senhor JOSÉ LUIZ BITENCOURT, no uso de suas atribuições legais, faz saber, que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte:

Art. 1º Fica disciplinado, nos termos desta Lei, os procedimentos de avaliação de desempenho no cargo dos servidores em estágio probatório e dos servidores estáveis no serviço público, regulamentado o Capítulo VII - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO, constante Lei Municipal nº 664, de 22 de dezembro de 2014, que "INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE VENTANIA - PARANÁ, CONFORME ESPECIFICA".

§ 1º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, cumprirá estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo serão objeto de avaliação.

§ 2º A avaliação de desempenho dos servidores estáveis da Administração Pública Municipal Direta e Indireta tem por objeto avaliar a aptidão e a capacidade do servidor para a execução das atribuições do cargo que ocupa.

§ 3º A aptidão e a capacidade para o desempenho das atividades do cargo serão objeto de avaliação a cada 12 (doze) meses, observados, sobretudo, os seguintes fatores:

I - Qualidade do trabalho - Objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com o esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, produtividade, confiabilidade, clareza, ordem, organização e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.

II - Assiduidade - Indica a frequência com que o trabalhador compareceu ao trabalho;



III – Cooperação – Destina-se a analisar o interesse e predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Administração Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.

IV – Iniciativa – Analisa a capacidade de agir sem depender de outros, as sugestões as habilidade em descobrir meios de simplificar e melhorar o trabalho. Capacidade de dar um impulso a uma ação, buscar saídas, procurar novas oportunidades;

V – Relacionamento – Indica o grau de desenvoltura no relacionamento do servidor com seus pares, superiores, subordinados (se houver) e usuários.

VI – Responsabilidade – Objetiva medir o grau de cumprimento das tarefas que estão sob sua responsabilidade, revendo e aperfeiçoando o trabalho, dentro dos prazos estabelecidos;

VII – Criatividade – Procura analisar a capacidade do servidor de desenvolver novos padrões de pensamentos, ter ideias originais e propor soluções e alternativas às demandas do trabalho;

VIII – Zelo pelos recursos financeiros e materiais – Tem por finalidade avaliar se o servidor dispensa cuidado na utilização dos recursos financeiros e materiais postos sob sua responsabilidade, inclusive à luz do disposto na LRF sobre equilíbrio fiscal e patrimonial, primando pela economia e racionalidade no uso dos mesmos;

IX – Pontualidade – Destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Administração para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras e treinamentos e outros eventos;

X – Produtividade – Destina-se a avaliar se o servidor realiza as tarefas definidas no planejamento no tempo estabelecido e com qualidade.

Art. 2º Para o estágio probatório será contado apenas o tempo de efetivo exercício no cargo na Administração Pública Municipal Direta e Indireta, não sendo computável o tempo de serviço prestado:

I – em outro cargo;

II – em outra entidade pública, sob qualquer vínculo;

III – a título provisório, em qualquer função ou cargo.

Parágrafo único. Durante o estágio probatório, somente serão computados como de efetivo exercício os afastamentos do servidor, devidamente comprovados, em virtude de:

a) No período de gozo de auxílio doença;

b) Afastamento por doença ou acidente de trabalho até 15 (quinze) dias;

c) Férias;



- d) Licença gestante;
- e) Licença à adotante;
- f) Licença paternidade;
- g) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias consecutivo ou não;
- h) Casamento, até 3 (três) dias consecutivos;
- i) Em caso de falecimento do conjugue, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, até 2 (dois) dias consecutivos;
- j) Nos dias em que o trabalhador foi dispensado devido à nomeação para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos, conforme a Lei Federal nº9.504/97.
- k) Nos dias em que estiver comprovadamente realizado provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- l) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver de comparecer a juízo;
- m) Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- n) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências no Serviço Militar;
- o) Para capacitação, com apresentação do comprovante do curso frequentado;
- p) Nas situações de faltas decorrentes de caso fortuito ou de força maior, devidamente comprovadas a critério da chefia imediata.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º O processo de avaliação a que se refere essa Lei será realizado pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, composta por seu presidente e dois membros avaliadores.

Parágrafo único. É assegurado ao servidor público a participação na avaliação, a ampla defesa e o contraditório.

Art. 4º Cabe ao Prefeito Municipal de Ventania editar Decreto para indicação de 5 (cinco) servidores públicos efetivos para comporem a referida Comissão.

Art. 5º Os membros da Comissão deverão desempenhar suas funções com dedicação, zelo, impessoalidade, presteza, lealdade e sigilo, cabendo ao Prefeito Municipal tomar as medidas administrativas cabíveis para zelar pela observância desses princípios, não sendo remunerados pelo exercício das respectivas funções.



CAPÍTULO III

DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES

Art. 6º O processo de Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório será iniciado por um ato do Presidente da Comissão e visará aferir ao disposto no art. 1º, parágrafo único, dessa Lei, durante o período que suceder à investidura no cargo publico correspondente às etapas a seguir:

I – Primeira Avaliação – do primeiro até o décimo segundo mês;

II – Segunda Avaliação – do décimo terceiro até o vigésimo quarto mês;

III – Terceira Avaliação – do vigésimo quinto até o trigésimo terceiro mês, ou seja, 03 (três) meses antes de findo o estágio probatório, para que seja possível realizar a Avaliação Final de desempenho até 60 (sessenta) dias antes de findo o estágio probatório.

§ 1º O processo de Avaliação de Desempenho dos servidores estáveis será iniciado por um ato do Presidente da Comissão e visará aferir ao disposto no art. 1º, parágrafo único, dessa Lei, conforme o prazo estabelecido no § 3º do art. 1º desta Lei.

§ 2º O Município poderá elaborar avaliações com periodicidade semestral, além das avaliações previstas neste artigo, de forma complementar à avaliação regular.

Art. 7º Iniciada a avaliação do servidor público, o Presidente da Comissão distribuirá para os membros avaliadores e para o próprio servidor público idêntica ficha preliminar de avaliação, a qual conterà critérios objetivos a serem julgados e espaço em que poderão ser expostas as razões que conduziram a determinada avaliação, cujos modelos seguem no Anexo I desta Lei.

§ 1º Ao atribuir conceitos aos fatores de avaliação, a Comissão deverá considerar a existência de penalidades disciplinares aplicadas ao servidor.

§ 2º A ficha preliminar de avaliação deverá ser preenchida e devolvida ao Presidente da Comissão no prazo de (cinco dias), facultada a prorrogação motivada por igual período.

§ 3º O Presidente zelará pela incomunicabilidade e formação da livre convicção dos membros e do servidor público durante o processo de avaliação.

Art. 8º Findo o prazo a que se refere o § 2º do artigo 7º, o Presidente recolherá as três fichas preliminares de avaliação e lançará o resultado no formulário de Avaliação Especial de Desempenho do período objeto de análise, cujo modelo encontra-se no Anexo II desta Lei, no prazo de até 5 (cinco) dias.

§ 1º O resultado dos critérios objetivos será obtido por meio do descarte, em cada item, da maior e menor nota lançada pelos membros avaliadores e pelo próprio servidor público avaliado.

§ 2º As observações transcritas na ficha de avaliação serão anotadas pelo Presidente na Avaliação de Desempenho do período, se constatada sua pertinência e razoabilidade.



Art. 9º Após a obtenção do resultado da Avaliação de Desempenho, este será transcrito em duas vias, as quais serão subscritas pelo Presidente e demais membros da Comissão sendo uma via arquivada em arquivo próprio junto com as avaliações preliminares e a outra entregue ao servidor público, o qual dará ciência do recebimento.

Art. 10 O servidor que se sentir prejudicado poderá, no prazo de 5 (cinco) dias, interpor recurso administrativo ao Presidente da Comissão, oportunidade em que se questionará obscuridade, contradição, omissão ou demonstrará discordância do resultado e requererá a reforma de pontos suscitados na Avaliação de Desempenho.

Art. 11 Recebido o recurso, o Presidente, se necessário, solicitará informações aos membros avaliadores e decidirá sobre os pontos levantados no recurso de modo motivado no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do recurso, sempre se atendo aos resultados obtidos na Ficha Preliminar de Avaliação.

Art. 12 Ao final dos 36 (trinta e seis) meses, para o servidor em estágio probatório, a Comissão após realizar a última avaliação especial aferirá o desempenho do servidor no estágio probatório, através da apuração da média dos resultados obtidos nas 3 (três) avaliações especiais realizadas.

§ 1º Será considerado habilitado o servidor que alcançar a nota igual ou superior a 70 (setenta).

§ 2º O resultado final da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, em forma de relatório circunstanciado e conclusivo sobre o estágio probatório do Servidor, conforme modelo do Anexo III desta Lei, será encaminhado pelo Presidente da Comissão ao Prefeito Municipal de Ventania, dentro de até 60 (sessenta) dias antes de findo o prazo final do mesmo.

Art. 13 Após a obtenção do resultado final da Avaliação de Desempenho, este será transcrito em duas vias, as quais serão subscritas pelo Presidente e demais membros da Comissão, sendo uma via arquivada em arquivo próprio junto com as fichas preliminares e as avaliações especiais, e a outra entregue ao servidor público, o qual dará ciência do recebimento.

Art. 14 O servidor que se sentir prejudicado poderá, no prazo de 5 (cinco) dias, interpor recurso administrativo ao Presidente da Comissão, oportunidade em que questionará obscuridade, contradição, omissão ou demonstrará discordância do resultado e requererá a reforma de pontos suscitados no resultado final da Avaliação de Desempenho.

Art. 15 Recebido o recurso, o presidente, se necessário, solicitará informações aos membros avaliadores e decidirá sobre os pontos levantados no recurso de modo motivado no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do recurso, sempre se atendo aos resultados obtidos na Ficha Preliminar de Avaliação.

Art. 16 Durante o estágio probatório, o Servidor Público poderá ser exonerado justificadamente, mediante Procedimento Administrativo, assegurando-se a ampla defesa e o contraditório, se não apresentar desempenho satisfatório de suas funções ou de quaisquer as exigências estabelecidas no art. 1º, parágrafo único, desta Lei, e desde que tenha sofrido pelo menos 1 (uma) advertência por escrito.



Art. 17 A aprovação do Servidor, no estágio probatório será decretada através de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, publicado no Diário Oficial do Município e registrado nos arquivos da Administração Pública Municipal.

Parágrafo único. O servidor não aprovado em estágio probatório será exonerado por ato administrativo, na forma do art. 16 desta Lei.

Art. 18 Ao ocorrer um número de 30 (trinta) faltas injustificadas, intercaladas ou não, no período de 36 (trinta e seis) meses, o servidor será automaticamente reprovado no estágio probatório.

CAPÍTULO IV

DIPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 A primeira e a segunda avaliações permitirão à Comissão detectar, prematuramente, dificuldades no desempenho do servidor e propor soluções ao setor de recursos humanos da Administração Pública Municipal.

Art. 20 Após cada etapa da avaliação, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, considerando fatores cujo diagnóstico determine ações de desenvolvimento de recursos humanos, adotará as providências cabíveis para a melhoria do desempenho do servidor até a última etapa da avaliação.

Art. 21 Durante o período do estágio probatório, o servidor não deverá ser removido, mantendo-se a sua lotação inicial, para que se possa proceder a uma avaliação adequada e consistente de suas atividades profissionais.

Art. 22 O servidor poderá ser removido sem respeitar o prazo de 36 (trinta e seis) meses do estágio probatório, na ocorrência de;

I – problemas de saúde comprovados através de perícia médica;

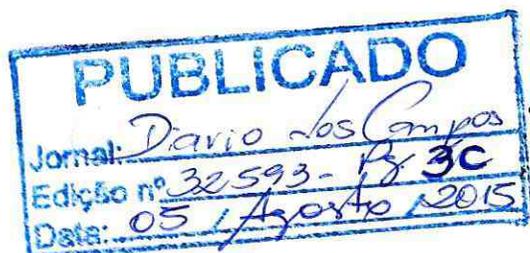
II – necessidade imperiosa do serviço, plenamente justificada.

Parágrafo único. Havendo remoção, o servidor será avaliado, em cada etapa, pela Unidade/Órgão onde esteve lotado por maior período de tempo.

Art. 23 Ficam revogadas as disposições em contrário.

Art. 24 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE VENTANIA, Estado do Paraná, em, 04 de Agosto de 2015.



JOSÉ LUIZ BITENCOURT
Prefeito Municipal