



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

DECRETO Nº 9.307 /

**“APROVA O REGULAMENTO PARA
AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO
SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DO
DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE
ELETRICIDADE DE POÇOS DE CALDAS -
DME-PC.”**

O Prefeito Municipal de Poços de Caldas, no uso de suas atribuições legais, de conformidade com o disposto no art. 30-D da Lei Complementar nº 89, de 11 de dezembro de 2007,

DECRETA:

Art. 1º - Fica aprovado o Regulamento para a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório do Departamento Municipal de Eletricidade de Poços de Caldas – DME-PC, que com este baixa.

Art. 2º - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA MUNICIPAL DE POÇOS DE CALDAS, 17 DE SETEMBRO DE 2008.


SEBASTIÃO NAVARRO VIEIRA FILHO

Prefeito Municipal


MISAEEL DE MENDONÇA
Diretor-Presidente do DME-PC



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

REGULAMENTO PARA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DO DME-PC

OBJETO E FINALIDADE

Art. 1º. A Avaliação Especial de Desempenho é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade demonstrada no trabalho pelo servidor ocupante de emprego público, integrante do Quadro de Pessoal Permanente do Departamento Municipal de Eletricidade de Poços de Caldas – DME-PC em cumprimento de estágio probatório.

Parágrafo Único - A Avaliação Especial de Desempenho será formalizada a cada 6 (seis) meses, pelo período de 36 (trinta e seis meses).

PROCEDIMENTOS

Art. 2º. O processo de Avaliação Especial de Desempenho observará os seguintes procedimentos:

- I. instituição da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório;
- II. treinamento dos Avaliadores;
- III. preenchimento do instrumento de avaliação denominado Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, na presença e em conjunto com o servidor avaliado;
- IV. encaminhamento do formulário preenchido e assinado pelo avaliador e pelo avaliado à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- V. encaminhamento dos resultados à Gerência de Recursos Humanos para treinamento e/ou acompanhamento do servidor;
- VI. emissão de parecer referente à conclusão da Avaliação Especial de Desempenho pela Comissão com encaminhamento:
 - a) ao Diretor-Presidente do DME-PC para as devidas providências legais;
 - b) arquivamento no dossiê do servidor avaliado.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

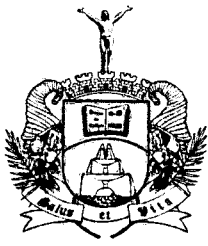
Parágrafo Único - O resultado final das avaliações de desempenho, acompanhado de parecer conclusivo, será submetido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ao Diretor Presidente do DME-PC, para fins de homologação, até o último dia do 32º (trigésimo segundo) mês do estágio probatório.

DOS CRITÉRIOS

Art. 3º. São critérios a serem observados na Avaliação Especial de Desempenho:

- I. **Disciplina** - Avalia o cumprimento das normas legais e regulamentares, a cooperação e o comprometimento com os objetivos setoriais e institucionais;
- II. **Responsabilidade** - Avalia a seriedade com que encara seu trabalho bem como o zelo pelo material (máquinas, equipamentos e documentos) utilizado;
- III. **Produtividade** - Avalia o resultado do esforço individual empregado nas atividades desenvolvidas, em termos quantitativos e qualitativos, de acordo com as exigências do cargo, atendendo padrões estabelecidos, produzindo e fornecendo informações e produtos com presteza e confiabilidade, de forma a contribuir para o aumento dos padrões de excelência;
- IV. **Capacidade de Iniciativa** - Avalia a capacidade de tomar decisões em face de problemas surgidos em seu trabalho, bem como a preocupação em adaptar-se e contribuir com seu interesse, esforço e preocupação genuínos para o sucesso da equipe e do DME-PC;
- V. **Relacionamento Interpessoal** - Avalia a capacidade para interagir adequadamente com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- VI. **Assiduidade** - Avalia o comparecimento pontual e regular na unidade de trabalho, nela permanecendo durante todo o horário de trabalho, só se afastando com autorização da chefia imediata, não faltando às suas obrigações na realização das atividades planejadas, evitando ausências que interfiram no andamento dos trabalhos.

Parágrafo Único - Aos servidores Portadores de Necessidades Especiais (PNEs), devem ser oferecidas condições para o desempenho das atribuições do cargo, compatíveis com a deficiência apresentada; garantidas essas condições, os servidores portadores de necessidades especiais serão avaliados seguindo os mesmos critérios dos demais.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 4º. Os critérios da Avaliação Especial de Desempenho para os servidores em estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio e individual denominado **Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório** (Anexo I), a ser preenchido pelo avaliador do servidor em estágio probatório.

§ 1º. O instrumento deverá, ao final, conter as assinaturas do servidor avaliado, do avaliador e de todos os membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, atestando a ciência do resultado final.

§ 2º. Verificando-se a recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

§ 3º. Não será admitido, em nenhuma hipótese, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação.

PARÂMETROS DE AFERIÇÃO

Art. 5º. Serão atribuídas notas que variarão de 1 (um) a 5 (cinco), sendo:

- I. **5 - EXCELENTE:** Quando o servidor superar as melhores expectativas e, para conseguir os resultados esperados, o servidor mostrou autonomia e iniciativa elogiáveis. Reconhecido como uma das pessoas que fizeram a diferença. Quando atingir seus objetivos, se predispõe espontaneamente a estabelecer metas desafiadoras de otimização da própria ação, buscando e desenvolvendo novas oportunidades.
- II. **4 - MUITO BOM:** Quando o servidor atingir um resultado superior às expectativas, enfrentando as dificuldades e aproveitando as melhores oportunidades. Quando o servidor atingir os objetivos com senso de responsabilidade e progressivas otimizações qualitativas e/ou quantitativas. Quando demonstrar boa capacidade de reagir à eventual mudança de contexto e souber reformular as ações de maneira eficaz.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

- III. **3 - SATISFATÓRIO:** Quando o servidor realizar o que era esperado. Para conseguir os resultados esperados, o servidor em alguns momentos dependeu de uma atenção especial para ajudá-lo, mas foi possível reconhecer o mérito de sua participação no resultado. Em vários momentos sua atuação foi destacada. Tem potencial.
- IV. **2 - NÃO SATISFATÓRIO:** Quando o servidor apresentar dificuldades em atingir os resultados esperados. Quando necessitar de ajuda de outras pessoas e orientação superior. Quando precisar de plano de melhoria e acompanhamento.
- V. **1 - INSUFICIENTE:** Quando o servidor não atingir os resultados esperados. Mesmo acompanhado e orientado não apresentar melhoria.

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 6º. O resultado de cada Avaliação Especial de Desempenho do período será obtido pela média aritmética simples das notas atribuídas a cada critério.

Art. 7º. O **Resultado Final** da Avaliação Especial de Desempenho corresponderá à média aritmética simples dos resultados das avaliações periódicas.

Art. 8º. Será considerado **reprovado** e poderá ser dispensado, mediante Processo Administrativo, o servidor que, ao final do Processo de Avaliação, obtiver média **inferior a 3,0** (três) no Resultado Final.

Art. 9º. Será considerado **aprovado** passando à condição de estável, ao final do Processo de Avaliação, o servidor que obtiver média **igual ou superior a 3,0** (três) no Resultado Final.

Art. 10. Será dado conhecimento do resultado da Avaliação Especial de Desempenho ao servidor avaliado através de publicação no Jornal de publicações oficiais do Município.

Parágrafo Único - Havendo discordância do resultado das avaliações periódicas da Avaliação Especial de Desempenho, o servidor poderá apresentar o recurso específico, que será julgado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

COMPETÊNCIAS

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 11. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório é responsável por:

- I. Distribuir os formulários de Avaliação aos avaliadores dos servidores em estágio probatório, orientando-os quanto aos critérios, prazos e procedimentos;
- II. Analisar e concluir os resultados das avaliações enviadas pelos avaliadores;
- III. Concluir pela manutenção, efetivação, dispensa ou outras medidas do servidor cujo desempenho não atenda ao estabelecido neste regulamento;
- IV. Indicar abertura de Processo Administrativo específico aplicado aos servidores reprovados ao final da Avaliação Especial de Desempenho conforme Art. 8º;
- V. Indicar abertura de procedimento administrativo específico aplicado aos avaliadores quando da inobservância das normas estabelecidas à Avaliação Especial de Desempenho;
- VI. Julgar os recursos interpostos pelo servidor contra os resultados das avaliações periódicas da Avaliação Especial de Desempenho.

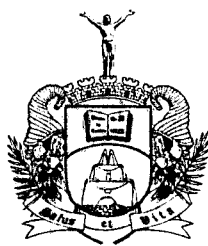
Art. 12. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será competente para a condução do processo administrativo, que na conclusão do procedimento elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou pra formar sua convicção.

DOS AVALIADORES

Art. 13. O gestor imediato do servidor em estágio probatório é o avaliador responsável pela avaliação e preenchimento do ***Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório*** (Anexo I).

§ 1º. Nos impedimentos legais do gestor imediato, o Diretor-Presidente poderá nomear substituto para a avaliação do servidor.

§ 2º. Quando oferecido treinamento aos avaliadores, estes deverão obrigatoriamente participar para melhor operacionalização do processo de avaliação.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

Art. 14. O avaliador preencherá o formulário na presença e em conjunto com o servidor avaliado, privativa e individualmente, para ciência e assinatura do instrumento de avaliação.

Art. 15. O avaliador encaminhará, no prazo estabelecido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, os instrumentos de avaliação devidamente preenchidos e assinados.

Art. 16. Compete ao gestor imediato estabelecer plano de desempenho individual do servidor em estágio probatório, esclarecendo-o sobre os critérios que serão avaliados e sobre os parâmetros de aferição da Avaliação de Desempenho Especial.

Art. 17. Compete ao avaliador avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho dos servidores em estágio probatório.

Art. 18. O gestor do servidor submetido a estágio probatório que não realizar a Avaliação Especial de Desempenho ou deixar de prestar as informações relativas à Avaliação cometerá infração disciplinar, ficando sujeito às penalidades inerentes à infração e/ou destituição do cargo comissionado.

DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

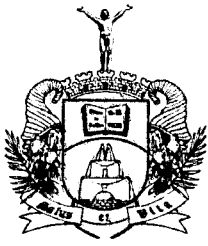
Art. 19. Compete à Gerência de Recursos Humanos em conjunto com a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, sugerir diretrizes, acompanhar, fiscalizar, monitorar e atualizar o sistema da Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório.

Art. 20. Compete à Gerência de Recursos Humanos fornecer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho relatório de admissão dos servidores e manter arquivados os resultados das avaliações nos dossiês dos servidores.

Art. 21. Quando houver qualquer pedido de remanejamento de servidor em estágio probatório, a Gerência de Recursos Humanos consultará os resultados das avaliações para subsidiar o deferimento ou indeferimento do pedido.

DO DIRETOR PRESIDENTE

Ar. 22. Compete ao Diretor Presidente do DME-PC homologar o Resultado Final da Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

DA DIRETORIA COLEGIADA

Art. 23. Compete à Diretoria Colegiada do DME-PC subsidiar todo processo de Avaliação de que trata este regulamento, para sua ideal implementação.

DO SERVIDOR AVALIADO

Art. 24. Ao servidor em estágio probatório é assegurado:

- I. Ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;
- II. Acompanhar todos os atos de instrução que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;
- III. Empenhar-se para o alcance dos resultados e contribuir para a consecução das ações de ajuste definidas com seu gestor imediato, para melhoria de seu desempenho;
- IV. Propiciar um clima de diálogo e comunicação, dando e recebendo retorno em relação a seu desempenho de forma construtiva;
- V. Interpor pedido de recurso à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em caso de discordância do resultado de sua avaliação;
- VI. Ter ciência por intermédio de publicação do resultado de cada avaliação semestral e das decisões relativas ao pedido de recurso, quando interposto;
- VII. Ter priorizadas as necessidades de capacitação ou treinamento quando qualquer etapa da Avaliação Especial de Desempenho constatar aproveitamento insuficiente;
- VIII. Consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de avaliação de desempenho.

PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 25. Verificando-se, a qualquer tempo, nos resultados das avaliações periódicas, duas reprovações seguidas do servidor, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá sugerir a instauração de processo administrativo, sendo facultado ao servidor o direito ao contraditório e a ampla defesa.

§ 1º. O processo administrativo, com o relatório final da Comissão, será remetido para análise e decisão do Diretor Presidente do DME-PC, que poderá acatar ou não o parecer emitido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.



Prefeitura Municipal de Poços de Caldas

SECRETARIA MUNICIPAL DO GOVERNO

§ 2º. No prazo de 5 (cinco) dias o servidor será cientificado da decisão da autoridade julgadora referido no parágrafo anterior, podendo interpor recurso para o Prefeito Municipal no prazo de 5 (cinco) dias a contar da ciência da decisão.

§ 3º. A decisão que concluir pela reprovação do servidor submetido a estágio probatório fundamentará o ato de dispensa da função pública ocupada pelo servidor.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26. O servidor em estágio probatório, na data de aprovação deste regulamento, que não foi avaliado na periodicidade estabelecida, será submetido imediatamente a sua primeira avaliação.

Parágrafo Único - As avaliações seguintes serão realizadas a cada seis meses, no período que ainda restar para o cumprimento completo dos 03 (três) anos do estágio probatório.

Art. 27. Ficará suspensa a contagem do prazo de cumprimento do estágio probatório, quando o servidor estiver afastado do serviço público, por motivo de licença, acidente de trabalho ou exercendo cargo em comissão, sendo que o período afastado deverá ser acrescido ao final do período de 03 (três) anos.

Parágrafo Único – Não se aplica o disposto no caput, quando o cargo comissionado for compatível com a função de origem, caso em que a avaliação deverá ser realizada normalmente.

Art. 28. No caso de afastamento do servidor por prazo superior a 45 (quarenta e cinco) dias, no decorrer de cada avaliação, por motivo de licença ou acidente de trabalho, a apuração da Avaliação Especial de Desempenho será submetida à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e à Gerência de Recursos Humanos.

Art. 29. No prazo regular da Avaliação de Desempenho, se o servidor estiver ausente, esta será discutida com o mesmo, após seu retorno, ou antecipadamente, em caso de férias ou licença, sendo considerado para avaliação o seu período de exercício das atividades normais.

Parágrafo Único: Caso a ausência do servidor coincida com a última avaliação e, havendo impossibilidade de antecipação da mesma, a Comissão de Avaliação