

DECRETO Nº 1.266, DE 17 DE MAIO DE 2013.

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, DE ACORDO COM O ARTIGO 41 § 4º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 001/2013, DE 16 DE MAIO DE 2013 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

JOSÉ CÂNDIDO MACEDO FILHO, Prefeito Municipal de Jacupiranga, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A :

ARTIGO 1º - A Avaliação Especial de Desempenho dos funcionários em Estágio Probatório será responsabilidade do Diretor de Administração e da Chefia imediata do respectivo funcionário. Os critérios de avaliação de *aptidão* e *capacidade*, para o desempenho do cargo, serão os seguintes:

- I - Assiduidade;**
- II - Disciplina;**
- III - Capacidade de iniciativa;**
- IV - Produtividade;**
- V - Responsabilidade.**

ARTIGO 2º - Os avaliadores preencherão os quesitos de consenso assinalando com “X”, no próprio formulário de avaliação, atentando para a circunstância de o que foi assinalado não venha chocar com o de outro quesito já avaliado, respeitando a devida harmonia e equilíbrio, necessário ao julgamento dos quesitos.

Parágrafo Único – No final, deverão preencher a capa do formulário de avaliação com os pontos obtidos, assinarem e anotarem o número de sua cédula de identidade (RG).

ARTIGO 3º - Será utilizado para realização da Avaliação Especial de Desempenho dos funcionários em Estágio Probatório, dentro dos fatores constantes do Artigo 1º deste Decreto, os formulários de avaliação do Anexo I.

§ 1º - Para cada fator de avaliação, serão utilizadas duas questões com 04 (quatro) alternativas cada, que deverão ser consideradas pelos avaliadores, assinalando no campo específico do formulário, uma única alternativa para cada questão.

§ 2º - Na hipótese de nenhuma das alternativas corresponder ao avaliado, em cada fator, encontra-se um campo aberto para observação dos avaliadores que entenderem que as alternativas apresentadas não descrevem a real aptidão e capacidade do avaliado, devendo nesse caso os avaliadores atribuir uma nota de “0” (zero) a “10” (dez) pontos, considerando o respectivo quesito.

ARTIGO 4º - O funcionário avaliado que não atingir o mínimo de 60 (sessenta) pontos na avaliação não será aprovado no Estágio Probatório e, por consequência, não terá adquirido estabilidade.



ARTIGO 5º - Após a data da divulgação do resultado, o funcionário avaliado e reprovado terá o prazo improrrogável de 05 (cinco) dias úteis para efeito de apresentação de defesa escrita, caso não concorde com o resultado apresentado.

§ 1º - Para revisão, o funcionário avaliado será convocado pelo Departamento de Recursos Humanos, juntamente com os avaliadores para que as partes se manifestem.

§ 2º - Caso o funcionário avaliado, ao ser convocado, não compareça ao local na data e horário para sua manifestação, estará automaticamente concordando com o resultado anteriormente divulgado, permanecendo assim o resultado.

§ 3º - No final do 3º dia, caso o Setor de Recursos Humanos não consiga encontrar o funcionário avaliado, para que a ele seja entregue a competente convocação, o Setor de Recursos Humanos publicará na imprensa a convocação, uma única vez, para que o mesmo, no futuro, não venha alegar ignorância.

§ 4º - Depois de convocado, não será permitido ao funcionário a ser avaliado ou aos seus avaliadores, mudanças de dia ou horário, salvo por motivo grave, que deverá ser devida e amplamente justificado documentalente.

ARTIGO 6º - Decorridos os prazos constantes neste Decreto, a Comissão de Avaliação divulgará o resultado dos recursos.

Parágrafo Único – O funcionário que não conseguir sua aprovação na avaliação de desempenho será exonerado por ato administrativo próprio, por não satisfazer as exigências da Administração, para sua permanência no serviço público municipal.

ARTIGO 7º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Jacupiranga - SP, 17 de maio de 2013.



JOSE CÂNDIDO MACEDO FILHO
Prefeito Municipal

VÂNIA NEIDE DE ARAÚJO MAGALHÃES

Diretora do Departamento de Administração/Planejamento



ELSON KLEBER CARRAVIERI

Chefe da Secção de Assessoria Jurídica



A N E X O I

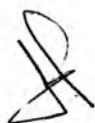
AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___/___/___ Cargo: _____

Departamento: _____

ITEM	NOTA ATRIBUÍDA	PONTOS OBTIDOS	
I – Assiduidade: 1ª Questão	Cinco	5,0	7,5
		2ª Questão	
II – Disciplina: 1ª Questão	Dois e meio	2,5	7,5
		2ª Questão	
III – Cap. Iniciativa: 1ª Questão	Cinco	5,0	7,5
		2ª Questão	
IV – Produtividade: 1ª Questão	Dois e meio	2,5	


			7,5
2ª Questão	Cinco	5,0	
V – Responsabilidade:			
1ª Questão	Dois e meio	2,5	
			5,0
2ª Questão	Dois e meio	2,5	
TOTAL	Trinta e cinco		35

Prefeitura Municipal de Jacupiranga – SP.

Em, ____ de de 2013.

A Comissão de Avaliação

Membro

Presidente

Membro



A N E X O I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___ Cargo: _____

Departamento: _____

I – ASSIDUIDADE

1 – Considere como assiduidade, a regularidade em que o funcionário comparece ao serviço.

- a) 7,5 – Quando faltou, teve justificativa compatível, procurando avisar a chefia antecipadamente, evitando não comprometer os serviços.
- b) 2,5 – Falta constantemente, sem dar justificativa, comprometendo os serviços.
- c) 5,0 – Apesar de não corresponder com o bom andamento dos serviços faltou algumas vezes.
- d) 10 – Não faltou até a presente data.

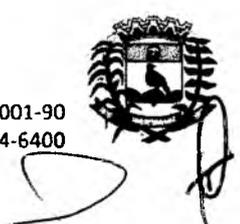
X

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão

A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___ Cargo: _____

Departamento: _____

I – ASSIDUIDADE

2 – Considere como assiduidade, a participação do funcionário em cursos de aprimoramento promovidos pela Prefeitura e outros, bem como a presença em eventos promovidos pela Prefeitura, nos setores: cultural, educacional, social, datas comemorativas etc.

a) 10 – Reclama, pede ou sugere cursos para melhorar seus conhecimentos na área.	
b) 7,5 – Participa sempre de cursos de aperfeiçoamento, reuniões de orientação.	
c) 5,0 – Participa de algumas reuniões ou cursos de orientação profissional.	
d) 2,5 – Demonstra não gostar de participar de cursos de aperfeiçoamento ou reuniões que objetivem transmitir novos conhecimentos.	X

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão



A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / _____ Cargo: _____

Departamento: _____

II – DISCIPLINA

1 – Considere a seriedade e ética profissional na execução do trabalho:

a) 7,5 – Mostra-se sempre responsável no cumprimento de suas tarefas, seguindo os princípios e normas gerais do serviço.	
b) 5,0 – Mostra-se geralmente responsável no cumprimento de suas tarefas. Tende a não seguir os princípios e normas do serviço quando não concorda com eles.	
c) 2,5 – Mostra-se, geralmente, responsável ao cumprimento de suas tarefas. Acata os princípios e normas dos serviços embora os critique sempre, sem apresentar sugestões de melhorias.	X
d) 10 – Mostra-se, extremamente responsável no cumprimento de suas tarefas, princípios e normas de serviço. Quando considera uma ordem inadequada apresenta sugestões, embora sempre acate para não prejudicar o serviço.	

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão



A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___ Cargo: _____

Departamento: _____

II - DISCIPLINA

2 – Considere a capacidade do avaliado de tratar o público, os subordinados, os superiores e seus pares.

a) 7,5 – Geralmente não cria problemas de relacionamento, controlando bem suas limitações no contato com as pessoas.	
b) 5,0 – Evita o relacionamento com pessoas em geral, tanto quanto possível. Procura controlar suas deficiências neste sentido.	X
c) 2,5 – Quando entra em contato com outras pessoas, freqüentemente cria problemas de relacionamento.	
d) 10 – Com grande facilidade de estabelecer relações, nunca cria problemas. É extremamente hábil em tratar com qualquer pessoa.	

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão




A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___ Cargo: _____

Departamento: _____

III – CAPACIDADE DE INICIATIVA

1 – Considere a capacidade de apreensão do trabalho e a visão crítica dos seus pontos importantes, agindo acertadamente quando necessário.

a) 2,5 – Falta-lhe criatividade para inovar em sua rotina de trabalho. Não tem iniciativa para agir quando necessário.	
b) 7,5 – Aprende com facilidade e possui a noção exata daquilo que é realmente importante. Toma a melhor iniciativa na hora certa.	
c) 5,0 – Aprende bem o trabalho em si, mas tem dificuldades em utilizar sua criatividade para inovar e tem pouca iniciativa.	X
d) 10 – Sua vivacidade e percepção o ajudam muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por falta de iniciativa ou criatividade.	

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão



A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___

Cargo: _____

Departamento: _____

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA

2 – Considere o relacionamento, disponibilidade e boa vontade para com o grupo de trabalho.

- a) 10 – Coopera espontaneamente dando o máximo de si. Tem ótimo relacionamento e mostra-se sempre disposto a ajudar os colegas.
- b) 5,0 – Está disposto a colaborar somente quando solicitado e desde que não seja prejudicado.
- c) 7,5 – Não nega nunca um auxílio quando é solicitado. Colabora com o grupo para o bom andamento do trabalho. Tem bom relacionamento com os colegas.
- d) 2,5 – Raramente presta auxílio. Sua falta de colaboração prejudica o bom andamento do serviço. Cria problema no grupo.

X

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

OBSERVAÇÕES:
Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão



A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___ Cargo: _____

Departamento: _____

IV – PRODUTIVIDADE

1 – Considere a seriedade e constância com as quais o avaliado desempenha as suas tarefas:

- a) 7,5 – A falta de constância e regularidade com que desempenha o seu trabalho, não chega a comprometer o ritmo. Quando solicitado, ele se dedica e se recupera.
- b) 5,0 – Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora não.
- c) 2,5 – É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe freqüentemente o trabalho sem motivo real.
- d) 10 – Está entregue ao trabalho, dedicando-se a ele de forma regular e constante.

X

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão



A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___/___/___ Cargo: _____

Departamento: _____

IV - PRODUTIVIDADE

2 – Considere até que ponto o avaliado é capaz de ser objetivo e abdicar das razões pessoais para atender os interesses profissionais do grupo.

a) 5,0 – Precisa ser levado com muito jeito. Tem tendência a ser parcial e subjetivo ao considerar o seu trabalho de grupo.

X

b) 2,5 – Considera seu trabalho e as pessoas que o cercam de maneira subjetiva. Só suas razões são válidas. É incapaz de dar razão a outra pessoa.

c) 10 – Sua maturidade lhe dá grande destaque entre as demais pessoas ao considerar as circunstâncias de trabalho e os outros com perfeita imparcialidade. Suas conclusões decorrem de fatos lógicos.

d) 7,5 – Quando devidamente esclarecido tem maturidade suficiente para acatar outras opiniões. Procura ser imparcial em seus julgamentos.

OBSERVAÇÕES:

Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão



A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___/___/___ Cargo: _____

Departamento: _____

V - RESPONSABILIDADE

1 – Considere a disposição e o esforço pessoal em aperfeiçoar-se cada vez mais para assumir novos encargos e responsabilidades.

a) 10 – Está sempre a par de todo o seu trabalho e interessa-se por assuntos que possam ajudá-lo a progredir, solicitando até maiores responsabilidades.

b) 2,5 – Trabalha maquinalmente, ignorando os demais serviços de área. Não procura evoluir profissionalmente. Faz de seu trabalho uma ocupação secundária.

c) 7,5 – Não decepciona quando solicitado a desincumbir-se de uma tarefa mais difícil. Neste caso, sua atuação satisfaz plenamente.

d) 5,0 – Desenvolve seu trabalho rotineiramente, não quer assumir tarefas mais complicadas.

X

OBSERVAÇÕES:
Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão

A N E X O I

AValiação Especial de Desempenho em Estágio Probatório

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / ___ Cargo: _____

Departamento: _____

V - RESPONSABILIDADE

2 – Considere a habilidade do avaliado em analisar os resultados decorrentes de suas decisões na área em que atua:

a) 7,5 – Modifica seu comportamento quanto às decisões, sempre que consegue compreender que os resultados obtidos em sua área são inadequados.	
b) 2,5 – Raramente reconhece que os resultados negativos correspondem a sua responsabilidade.	X
c) 10 – Não se frustra diante de seu erro, antes procura compreendê-los e identificar suas causas a fim de evitá-los em decisões futuras, desenvolvendo-se profissionalmente.	
d) 5,0 – Nem sempre consegue reconhecer os resultados negativos ocorridos em sua área, mas quando o faz, analisa-os a fim de não cometê-los novamente.	

OBSERVAÇÕES:
Nada que mereça destaque para ser observado.

Avaliador: Chefe Imediato

Presidente da Comissão





A N E X O I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Funcionário Avaliado: _____

Data da Nomeação: ___ / ___ / _____ Cargo: _____

Departamento: _____

RESULTADO GERAL DA AVALIAÇÃO

Considerando que os pontos atribuídos aos quesitos abaixo foram os constantes do presente processo avaliatório, a saber:

Assiduidade:	<u>7,5</u> Pontos
Disciplina:	<u>7,5</u> Pontos
Capacidade de Iniciativa:	<u>7,5</u> Pontos
Produtividade:	<u>7,5</u> Pontos
Responsabilidade:	<u>5,0</u> Pontos
TOTAL	35 Pontos

Prefeitura Municipal de Jacupiranga - SP, 00 de de 2013.

JOSÉ CÂNDIDO MACEDO FILHO
Prefeito Municipal

Presidente da Comissão de Avaliação

Membro da Comissão

Membro da Comissão

