



DIÁRIO OFICIAL

Município de Fátima do Sul - MS

Criado pela Lei Municipal Nº. 1.242, de 08 de Outubro de 2018

ANO III nº. 273 FÁTIMA DO SUL - MS, SEGUNDA-FEIRA, 22 DE JUNHO DE 2020

PÁGINA 1 DE 4

PREFEITA

ILDA SALGADO MACHADO

Vice-Prefeito

ALTAIR VIEIRA DE ALBUQUERQUE

Chefe de Gabinete

Secretária Municipal de Educação, Esporte, Cultura e Turismo

MARIA JANE DA SILVA BORGES

Secretário Municipal de Assistência Social

JOILSON VIEIRA DE OLIVEIRA

Secretário Municipal de Finanças e Planejamento

RODRIGO SILVA GARIB

Secretário Municipal de Obras, Viação e Serviços Urbanos

JULIÃO BISPO VIEIRA

Secretário Municipal de Gestão Pública

CLAUDIO CESAR RIBAS DE OLIVEIRA

Secretária Municipal de Saúde e Higiene Pública

LAURA CRISTINA DE ALMEIDA ATHAS HIDALGO

Secretário Distrital

LORIVALDO DIAS DE SANTANA

Procurador Geral do Município

PAULO CESAR BEZERRA ALVES

Controladora Geral do Município

ISABEL INÊS PIVETTA

ATOS DO PODER EXECUTIVO

PORTARIA

PORTARIA Nº. 162/GP/2020, DE 22 DE JUNHO DE 2020

Nomeia os Membros da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE FÁTIMA DO SUL, MS, no uso da atribuição que lhe confere o inciso VII do artigo 48 da Lei Orgânica do Município,

CONSIDERANDO o disposto no artigo 1º do Decreto nº. 057, de 22 de maio de 2020,

CONSIDERANDO o disposto no *caput* do artigo 41 e seu § 4º da Constituição Federal, nestes termos:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

(...)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

CONSIDERANDO a necessidade de proceder com a avaliação dos servidores nomeados em concurso público que, ainda não tiveram declarado a sua estabilidade,

RESOLVE:

Art. 1º. NOMEAR os Membros da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, instituída através do Decreto nº. 057/GP/20, de 22 de maio de 2020, que será composta pelos seguintes Membros:

I-GEOMAR EUGÊNIO DE ARAÚJO, ocupante do cargo de Assessor de Secretaria II;

II-GREGÓRIA PEREIRA LIMA DE OLIVEIRA, ocupante do cargo de Recepcionista, Símbolo: SAX-807;

III-MIRIAN IWAZAKI DE LIMA, ocupante do cargo de Agente Administrativo, Símbolo: ADM-171.

Parágrafo Único. Além dos Membros descritos no *caput* deste artigo, poderão compor a Comissão de Avaliação, até 02 (dois) membros variáveis a serem indicados pelos responsáveis das pastas em que os avaliados são lotados.

Art. 2º. Os requisitos de avaliação são os estabelecidos no artigo 36 da Lei Complementar nº. 006, de 03 de setembro de 1990 – Estatuto do Servidor Público Municipal de Fátima do Sul, MS, declinados no artigo 2º. do Decreto nº. 057, de 22 de maio de 2020.

Art. 3º. Para a execução de suas atribuições os Membros da Comissão de Avaliação poderão solicitar apoio técnico de qualquer órgão da Administração Municipal, conforme prerrogativa estabelecida no artigo 6º. Do Decreto nº. 057, de 22 de maio de 2020.

Art. 4º. Todos os procedimentos de avaliação e da pontuação dos servidores por parte da Comissão de Avaliação e Desempenho, terão por base o estabelecido no Decreto nº. 057, de 22 de maio de 2020.

Art. 5º. As atividades dos Membros da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório não ensejarão em ônus para o Município, devendo ser consideradas em seus respectivos prontuários como serviços relevantes ao Município.

Art. 6º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DA PREFEITA MUNICIPAL DE FÁTIMA DO SUL, MS, em 22 de junho de 2020.

ILDA SALGADO MACHADO
Prefeita Municipal

DECRETOS

DECRETO Nº. 057/GP/20, DE 22 DE MAIO DE 2020

Regulamenta o procedimento de avaliação do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, institui a comissão de avaliação do estágio probatório e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE FÁTIMA DO SUL, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso VII do artigo 48 da Lei Orgânica do Município, c/c art. 36 da Lei Complementar nº. 006, de 03 de setembro de 1990,

DECRETA:

Art. 1º. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório para avaliação dos servidores nomeados em virtude de concurso público.

Art. 2º. O servidor será avaliado com base nos requisitos dispostos na legislação municipal, especificamente aos constantes dos incisos I a VII do artigo nº. 36 da Lei Complementar nº. 006, de 03 de setembro de 1990 – Estatuto do Servidor Público do Município de Fátima do Sul, a saber:

I - IDONEIDADE MORAL: correto procedimento do servidor no que se refere à probidade, à cortesia, à urbanidade, à lealdade, ao sigilo profissional, ao decoro, ao respeito aos colegas e o comportamento adequado, tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho, com terceiros, servidores ou não;

II - ASSIDUIDADE e PONTUALIDADE: avalia a frequência do servidor, tanto no que se refere ao comparecimento diário ao trabalho, quanto ao cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

III-DISCIPLINA e APTIDÃO: avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos preceitos, regulamentos, normas legais e orientação da chefia, respeitando a hierarquia e o acatamento das requisições de tarefas, ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do cargo;

IV- EFICIÊNCIA: avalia o desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões, dos prazos e condições estabelecidas; avalia o desempenho com zelo, a presteza e a qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas, bem como se utiliza e conserva materiais e equipamentos, visando a sua conservação e economia.

V-CAPACIDADE DE INICIATIVA: avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria, dentro de sua competência, tomando iniciativa e apresentando soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, bem como avalia se a prestação de serviços é compatível com as condições de trabalho do servidor;

VI-PRODUTIVIDADE: avalia a qualidade na apresentação do trabalho, a capacidade em assimilar e aplicar os ensinamentos na execução de suas atividades;

VII-RESPONSABILIDADE: avalia o cumprimento de suas obrigações, interesse e a disposição de suas atividades.

Art. 3º. O período de estágio probatório será cumprido, obrigatoriamente, no efetivo exercício do cargo para o qual o servidor foi nomeado.

Art. 4º. A avaliação do servidor em estágio probatório envolve duas etapas:

I - AVALIAÇÃO PARCIAL: com periodicidade de 6 (seis) meses, durante os 03 (três) anos de duração do estágio probatório, onde os resultados do processo de acompanhamento, verificação do desempenho e de mudança comportamental do servidor, serão registrados em formulário próprio, de acordo com o Anexo Único, parte integrante deste Decreto;

II - AVALIAÇÃO FINAL: baseada nos relatórios das avaliações parciais, será realizada no último trimestre do término do período de estágio probatório, cujos resultados serão objeto de parecer conclusivo da Comissão de Avaliação.

Art. 5º. A avaliação parcial de desempenho do servidor, no período de estágio probatório, constitui-se de um processo contínuo e sistemático a ser efetivado pela Comissão de Avaliação, através de mecanismos específicos, a partir da data do início do exercício no cargo.

Art. 6º. Compete à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:

I - orientar todo o processo de avaliação do estágio probatório ou nele intervir em qualquer fase;

II - solicitar a assistência de qualquer órgão técnico da Prefeitura Municipal, principalmente de perícias médicas, de segurança e medicina do trabalho, sempre que necessária ao bom termo do processo de avaliação;

III - analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação quadrimestral, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;

IV - propor justificadamente à Chefe do Poder Executivo, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a exoneração do servidor avaliado;

V - propor justificadamente ao Secretário Municipal de Gestão Pública, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade do servidor avaliado, para fins do artigo nº. 23 do presente Decreto;

VI - encaminhar pedidos de pareceres aos órgãos competentes, sobre as situações ambíguas enfrentadas durante os procedimentos avaliatórios;

VII - calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor estagiário nas avaliações quadrimestrais.

Art. 7º. Os membros variáveis da Comissão de Avaliação serão indicados pelos Secretários da Secretaria a que estiver vinculado o servidor a ser avaliado.

§ 1º. Não poderá fazer parte da Comissão de Avaliação o servidor em estágio probatório nomeado para exercer cargo de chefia, estendendo-se esta proibição à hipótese do exercício de função gratificada.

§ 2º. Se não for possível compor a Comissão de Avaliação nos moldes estabelecidos neste artigo, serão designados para constituí-la servidores estáveis lotados na mesma Secretaria, que sejam titulares de cargos efetivos de nível igual ou superior ao do servidor a ser avaliado ou que estejam exercendo funções de maior responsabilidade.

§ 3º. Caso o servidor em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de uma unidade, seu desempenho será submetido ao chefe imediato e Comissão de Avaliação onde o trabalho tenha sido desenvolvido pelo maior número de dias, prevalecendo, em caso de empate, a última unidade.

§ 4º. Concluída a avaliação do chefe imediato, feita a utilização do formulário que integra o presente Decreto, será a mesma datada e assinada pelo superior hierárquico, devendo da mesma ser dada ciência ao servidor e após, encaminhada à Comissão de Avaliação.

§ 5º. Na hipótese de o servidor não concordar com as conclusões da avaliação, manifestará suas razões por escrito, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua ciência ou notificação, ao fim do qual, com ou sem a referida manifestação, será o processo remetido à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório para decisão.

Art. 8º. Durante o período do estágio probatório, a Comissão de Avaliação poderá solicitar, com base nos Formulários de Avaliação Parcial, que o servidor passe por nova avaliação médica, se concluir que as licenças para tratamento de saúde estão extrapolando a normalidade.

Art. 9º Fica estabelecido o limite máximo de 100 (cem) pontos para a avaliação, distribuídos entre os fatores definidos no artigo 3º deste Decreto, nas seguintes proporções:

REQUISITOS	PONTUAÇÃO
IDONEIDADE MORAL	20
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	15
DISCIPLINA E APTIDÃO	20
EFICIÊNCIA	15
CAPACIDADE DE INICIATIVA	10
PRODUTIVIDADE	10
RESPONSABILIDADE	10

Parágrafo Único. O resultado de cada avaliação será obtido pela somatória da pontuação total do Anexo Único.

Art. 10. Será aprovado no estágio probatório e considerado apto para obter a estabilidade no serviço público municipal e confirmação no cargo, o servidor que obtiver, no mínimo, 75 (setenta e cinco) pontos na média aritmética de suas avaliações.

Parágrafo Único. Será considerado inapto o servidor que, ao término do julgamento de três avaliações contínuas, não tiver somado 225 (duzentos e vinte e cinco) pontos.

Art. 11. Na avaliação do servidor deficiente físico serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de seu laudo pré-admissional.

Parágrafo Único. As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor deficiente físico não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

Art. 12. A avaliação do servidor em estágio probatório não prejudica a apuração de sua responsabilidade por faltas disciplinares nem a aplicação das penalidades correspondentes, assegurado o direito de ampla defesa.

Art. 13. Suspende-se o período de estágio probatório, voltando a correr no dia estabelecido para o retorno do servidor ao exercício do cargo ou do dia seguinte ao de sua liberação, nas hipóteses de:

I- licença gestante ou adoção;

II- licença para tratamento de saúde;

III - licença em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional;

IV - licença para acompanhamento de doença em pessoa da família;

V- afastamento para exercer mandato eletivo;

VI- licença para cumprir mandato sindical;

VII - prisão administrativa, preventiva ou decorrente de sentença criminal transitada em julgado.

Parágrafo Único. No caso de condenação criminal, que acarrete perda de cargo público, o servidor será exonerado.

Art. 14. O servidor em estágio probatório poderá ser submetido a exames médicos periódicos, a requerimento da Comissão de Avaliação.

Parágrafo Único. Se em qualquer dos exames for constatada a ausência ou déficit da capacidade física ou mental do servidor, de modo a comprometer o desempenho adequado das funções do seu cargo, ou a segurança do trabalho e dos demais servidores, será o respectivo laudo médico encaminhado à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, que decidirá sobre a exoneração.

Art. 15. O servidor em estágio probatório poderá ser designado

para exercer cargo em comissão ou função gratificada, integrante do Quadro do Poder ou órgão ao qual se acha vinculado, com atribuições correlatas às de seu cargo efetivo.

Art. 16. Se a Comissão de Avaliação decidir pelo não acolhimento da manifestação de que trata o § 5º do artigo 7º, dará ciência ao servidor avaliado, que poderá recorrer.

Parágrafo único. O recurso previsto neste artigo será dirigido à Comissão de Recursos e deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da decisão.

Art. 17. Indicada a exoneração do servidor avaliado, a Comissão de Avaliação redigirá o seu parecer conclusivo, cópia do qual será entregue ao servidor, mediante recibo, junto com a notificação dos resultados da avaliação.

Art. 18. Recebida a notificação e o parecer conclusivo da Comissão de Avaliação, de que trata o artigo anterior, o servidor avaliado terá 10 (dez) dias para a apresentação de recurso, podendo fazer-se representar por Advogado.

Art. 19. Na contagem dos prazos para prestação de esclarecimentos, apresentação de defesa e interposição de recurso referidos neste Decreto, exclui-se o dia do começo e inclui o dia do vencimento da ciência.

Art. 20. Compete ao Departamento de Recursos Humanos, nos procedimentos de avaliação do servidor em estágio probatório:

I - comunicar as situações de suspensão do estágio probatório previstas neste Regulamento;

II - calcular os pontos previstos em cada instrumento de avaliação, observando e comunicando a ocorrência da hipótese do artigo 10, parágrafo único, deste Regulamento;

III - assessorar e dar suporte administrativo ao cumprimento das atribuições da Comissão de Avaliação, e da Comissão de Recursos;

IV - providenciar a capacitação, quando solicitado pela Comissão de Avaliação;

V - receber sob protocolo peças contendo esclarecimentos prestados pelo servidor, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos.

Art. 21. Fica delegado ao Secretário Municipal de Gestão Pública, a prática do ato de declaração de estabilidade do servidor.

Art. 22. O servidor será considerado estável no serviço público municipal somente após a prática do ato de declaração de estabilidade pela autoridade competente, cumpridas as formalidades de avaliação.

Art. 23. O ato de exoneração do servidor não aprovado no estágio probatório é de competência do Chefe do Poder Executivo, por meio de portaria, que será publicada na imprensa oficial.

Art. 24. Aplicam-se as disposições deste Decreto, no que couber, a todos os servidores públicos municipais que, na data da publicação, estiverem em estágio probatório, podendo ser realizada a avaliação do período de exercício já ocorrido.

Art. 25. Observados os fatores e critérios estabelecidos neste Decreto, os servidores em estágio probatório, cujo termo ocorrerá em tempo inferior a 4 (quatro) meses, tendo como referência a data da edição das respectivas portarias das Comissões, deverão submeter-se a uma única avaliação e que servirá para a avaliação final de que trata o presente Diploma.

Art. 26. Os casos omissos serão decididos em conjunto pela Comissão de Avaliação do Estágio Probatório.

Art. 27. Este Decreto entra em vigor na data da publicação.

GABINETE DA PREFEITA MUNICIPAL DE FÁTIMA DO SUL, MS, em 22 de maio de 2020.

ILDA SALGADO MACHADO

DECRETO Nº. 057/GP/20, DE 22 DE MAIO DE 2020
ANEXO ÚNICO

I - IDENTIFICAÇÃO	
Nome:	Cargo:
Lotação:	Período de: __/__/__ a __/__/__

II - FATORES DE AVALIAÇÃO:

Serão objetos desta avaliação, prevista no artigo 36 da Lei Complementar nº. 006, de 03 de setembro de 1990, para apurar se o servidor reúne condições para o desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado, observados os seguintes fatores:

FATORES	PONTOS
IDONEIDADE MORAL: correto procedimento do servidor no que se refere à probidade, à cortesia, à urbanidade, à lealdade, ao sigilo profissional, ao decoro, ao respeito aos colegas e o comportamento adequado, tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho, com terceiros, servidores ou não.	
ASSIDUIDADE e PONTUALIDADE: avalia a frequência do servidor, tanto no que se refere ao comparecimento diário ao trabalho, quanto ao cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados.	
DISCIPLINA e APTIDÃO: avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos preceitos, regulamentos, normas legais e orientação da chefia, respeitando a hierarquia e o acatamento das requisições de tarefas, ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do cargo.	
EFICIÊNCIA: avalia o desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões, dos prazos e condições estabelecidas; avalia o desempenho com zelo, a presteza e a qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas, bem como se utiliza e conserva materiais e equipamentos, visando a sua conservação e economia.	
CAPACIDADE DE INICIATIVA: avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria, dentro de sua competência, tomando iniciativa e apresentando soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, bem como avalia se a prestação de serviços é compatível com as condições de trabalho do servidor.	
PRODUTIVIDADE: avalia a qualidade na apresentação do trabalho, a capacidade em assimilar e aplicar os ensinamentos na execução de suas atividades.	
RESPONSABILIDADE: avalia o cumprimento de suas obrigações, interesse e a disposição de suas atividades	
Soma da Pontuação	

III - RECOMENDAÇÕES: Quais os aspectos precisam ser aprimorados para que o servidor apresente melhor desempenho?

IV - ORIENTAÇÕES: Que orientações foram dadas pela chefia para solucionar as falhas do servidor?

V - CAPACITAÇÃO: Que tipo de capacitação o servidor deve receber?

Data: __/__/__

Chefia Imediata (carimbo e assinatura)

Declaro que estou ciente da avaliação realizada pelo chefe imediato, e que também tenho conhecimento de que, a partir desta data, posso interpor recurso apontado o inconformismo, com a justificativa e documentos comprobatórios, caso houver.

Data: __/__/__

Assinatura do servidor avaliado