

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Autor: Sidnei Di Bacco/Advogado

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

§ 1º. O servidor público estável só perderá o cargo:

III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

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

ESTÁGIO PROBATÓRIO

- Duração de 36 meses
- Avaliações periódicas de desempenho:
 - ✓ Chefia Imediata: 7º, 13º, 19º, 25º e 33º mês
 - ✓ Comissão de Avaliação: se reprovado pela chefia imediata
- Desvio de função, nomeação para cargo comissionado e designação para função de confiança:
 - ✓ Fluência do estágio probatório: similitude/compatibilidade com as tarefas do cargo efetivo
 - ✓ Suspensão do estágio probatório: incompatibilidade com as tarefas do cargo efetivo

DECRETO REGULAMENTADOR

SÚMULA: Regulamenta o art. *** da Lei *** e dispõe sobre a avaliação de desempenho de servidor em período de estágio probatório.

Art. 1º. O servidor investido em cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório com duração de trinta e seis meses, período no qual será periodicamente avaliado seu desempenho funcional.

Art. 2º. Será apurado o cumprimento dos seguintes requisitos pelo servidor:

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Capacidade de iniciativa;

IV – Produtividade;

V – Responsabilidade;

VI – Relacionamento humano;

VII – Cooperação.

Art. 3º. O servidor será submetido a cinco avaliações semestrais a serem feitas pela chefia imediata, através de preenchimento de ficha de avaliação de desempenho, respectivamente, no sétimo, no décimo terceiro, no décimo nono, no vigésimo quinto e no trigésimo primeiro mês, a contar da data de exercício.

Art. 4º. Compete ao departamento de recursos humanos:

- I – Controlar as datas para a promoção das avaliações periódicas;
- II – Remeter à chefia imediata a ficha de avaliação de desempenho do servidor;
- III – Recolher a ficha preenchida e mantê-la arquivada na pasta de assentamentos funcionais do servidor;
- IV – Fornecer ao servidor cópia da ficha de avaliação de desempenho.

Art. 5º. Após o recebimento da quinta avaliação semestral, o departamento de recursos humanos apurará o desempenho global do servidor e verificará o cumprimento dos requisitos para a aprovação no estágio probatório.

§ 1º. A apuração será feita através de média aritmética simples, dividindo-se a soma das notas pelo número delas.

§ 2º. Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver média igual ou superior a seis em cada requisito de avaliação.

Art. 6º. Deverá o departamento de recursos humanos:

I – Na hipótese de servidor que obtiver a média mínima exigida:

a) Noticiar ao servidor a aprovação no estágio probatório;

b) No trigésimo sétimo mês, a contar da data de exercício, propor ao prefeito municipal a edição de decreto de aprovação do servidor no estágio probatório e confirmação no cargo público.

II – Na hipótese de servidor que não obtiver a média mínima exigida, imediatamente propor ao prefeito municipal a instituição de comissão especial de avaliação de desempenho e a abertura de processo administrativo em face do servidor.

Art. 7º. A comissão especial de avaliação de desempenho:

I – Será constituída por três servidores efetivos estáveis, sendo um designado como presidente;

II – Garantirá ao servidor o exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa;

III – No que couber, aplicará as regras previstas no estatuto dos servidores para a apuração de infração disciplinar;

IV – Remeterá o relatório final ao departamento de recursos humanos.

Art. 8º. O departamento de recursos humanos deverá:

I – Adotar as providências mencionadas nas alíneas “a” e “b” do inciso I do art. 6º se o relatório da comissão especial opinar pela aprovação do servidor no estágio probatório;

II – Propor ao prefeito municipal a edição de decreto de exoneração do servidor se o relatório da comissão especial opinar pela reprovação do servidor no estágio probatório.

Art. 9º. A ocorrência de desvio de função, a assunção de função de confiança (função gratificada) e a investidura em cargo comissionado suspenderão o período de estágio probatório se inexistir similitude e/ou compatibilidade com as tarefas do cargo efetivo.

§ 1º. O departamento de recursos humanos decidirá a respeito, ouvindo, se for o caso, a assessoria jurídica municipal.

§ 2º. Na hipótese de suspensão, o servidor deverá cumprir o tempo remanescente do estágio probatório após o retorno ao cargo efetivo.

Art. 10. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente o Decreto ***.

Prefeitura Municipal de ***, 1º de junho de 2010.

Anexo I: ficha de avaliação de desempenho semestral

Anexo II: ficha de apuração de desempenho global

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SEMESTRAL

Nome do servidor:

Cargo efetivo:

Local de lotação:

Período de Avaliação:

REQUISITO	NOTA (1 a 10)
ASSIDUIDADE Comparecimento diário e pontual no local de trabalho e permanência durante todo o horário de expediente	
DISCIPLINA Observância dos deveres funcionais e cumprimento das ordens dos superiores hierárquicos	
CAPACIDADE DE INICIATIVA Disposição e boa vontade na realização de tarefas e na resolução de problemas	
PRODUTIVIDADE Eficiência, qualidade e observância de normas técnicas na realização de tarefas	
RESPONSABILIDADE	

Conduta ética e confiável	
RELACIONAMENTO HUMANO	
Cortesia e urbanidade no trato com a chefia e os colegas de trabalho	
COOPERAÇÃO	
Solidariedade e colaboração na execução de tarefas	

Nome do avaliador:

Cargo:

Data:

Ciência do avaliado:

ANEXO II

FICHA DE APURAÇÃO DE DESEMPENHO GLOBAL

Nome do servidor:

Cargo efetivo:

AVALIAÇÃO → REQUISITO ↓	1^a	2^a	3^a	4^a	5^a	MÉDIA
Assiduidade						
Disciplina						
Capacidade de iniciativa						
Produtividade						
Responsabilidade						
Relacionamento humano						
Cooperação						

Nome do apurador:

Cargo:

Data:

Ciência do avaliado: