



DIÁRIO OFICIAL

do Município de Pariqueira Açu

terça-feira, 18 de março de 2014

Edição nº 44. Ticket 44



Câmara Municipal de Pariqueira-Açu

Estado de São Paulo

Av. Dr. Fernando Costa, 497 – Centro – Telefax: (13) 3856-1283 – CEP 11.930-000

DECRETO LEGISLATIVO Nº 0001/2014

“REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO”.

SEBASTIÃO ASSUNÇÃO, Presidente da Câmara Municipal de Pariqueira-Açu, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e

CONSIDERANDO a necessidade de se regulamentar a avaliação de desempenho em estágio probatório para os servidores públicos da Câmara Municipal;

CONSIDERANDO o disposto no artigo 41 e seu parágrafo 4º da Constituição Federal, tendo como condição para a estabilidade do servidor a sua avaliação de desempenho;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 29 a 31 da Lei Complementar Municipal nº 001/1997, onde se estabelece, entre outras coisas, a obrigatoriedade para a Avaliação de Desempenho;

DECRETA:

Artigo 1º - Para proceder a avaliação de desempenho, a Comissão designada deverá levar em consideração os requisitos abaixo descritos, os quais estão previstos no artigo 29 da Lei Complementar Municipal nº 001/1997:

I - assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade funcional;

IV – eficiência;

V – idoneidade moral.

Artigo 2º - Os servidores em estágio probatório serão avaliados em cada etapa do estágio, conforme os conceitos abaixo descritos, e utilizando os critérios de orientação descritos no Anexo I deste Decreto:

I - Excelente = 05

II - Bom = 04

III - Médio = 03

IV - Insuficiente = 02

Artigo 3º - Após cada fase de avaliação, os servidores tomarão ciência dos resultados, cabendo aos avaliados o direito de recorrer no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data em que tiverem ciência da avaliação;

Artigo 4º - Ao final das 04 (quatro) fases da avaliação de desempenho, os avaliados terão as notas de cada fase somadas e divididas por 04 (quatro), considerando-se reprovado no estágio probatório aquele servidor que obtiver nota final igual ou inferior a 02 (dois);

Artigo 5º - Logo após a quarta e última fase da avaliação de desempenho, incluindo-se o prazo recursal, que será efetuada ao completar trinta e dois (32) meses de exercício no cargo, será feita a avaliação final, de forma que, em caso de exoneração, esta possa ser feita antes de findar o período do estágio probatório, nos termos do parágrafo 5º, da Lei Complementar Municipal nº 001/1997;

Artigo 6º - As Avaliações de Desempenho que se encontrem em atraso, nos termos da legislação municipal, deverão ser providenciadas à partir da vigência deste Decreto, sem prejuízo dos prazos para eventuais defesas dos avaliados;

Artigo 7º - O presente Decreto entrará em vigência na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

CUMPRA-SE

Plenário “Vereador Ivo Zanella”, 21 de fevereiro de 2014.

SEBASTIÃO ASSUNÇÃO
Presidente

REGISTRADO E PUBLICADO NA SEÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PARIQUERA-AÇU - SP. - NA PRESENTE DATA.-



DIÁRIO OFICIAL

do Município de Pariqueira Açu

terça-feira, 18 de março de 2014

Edição nº 44. Ticket 44

ANEXO I – DECRETO LEGISLATIVO Nº 0001/2014

ORIENTAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

I) ASSIDUIDADE

- Responsabilidade quanto a horário.
- Faltas e atrasos raros;
- Faltas e atrasos frequentes;
- Nunca falta ou atrasa.

II) DISCIPLINA

- Respeito às determinações superiores;
- Bom relacionamento com os colegas de trabalho;
- Bom atendimento ao público.

III) CAPACIDADE FUNCIONAL

- Habilidade em conduzir-se sozinho, achando soluções para as dificuldades encontradas no seu trabalho;
- Tem dificuldade em enfrentar situações novas solucionando com ajuda de terceiros.
- Esforça-se em solucionar problemas surgidos em novas situações;
- Tem facilidade diante de novas situações, dando sempre soluções adequadas e rápidas;
- Não tem capacidade para solucionar problemas surgidos em situações novas.

IV) EFICIÊNCIA

- Avalie o volume de trabalho executado, considerando as exigências da função.
- Esforça-se para apresentar o volume de trabalho exigido, embora não cumpra com os prazos fixados;
- Apresenta volume de trabalho exigido, entregando as tarefas dentro dos prazos fixados;
- Ultrapassa o volume de trabalho exigido, entregando as tarefas antes dos prazos fixados;
- Não atinge o volume de trabalho exigido, entregando as tarefas fora dos prazos fixados;
- Avaliar o grau de perfeição que o trabalho apresenta e o seu resultado final;

V) IDONEIDADE MORAL.

- Avaliar as qualidades do servidor perante a consideração pública, tais como atributos de honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e costumes;
- Reputação que goza perante a sociedade;