



**PREFEITURA DE JUAZEIRO
ESTADO DA BAHIA**

LEI Nº 1.753/2003

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho de Servidores durante o Estágio Probatório e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE JUAZEIRO, Estado da Bahia, no uso de suas atribuições legais e, considerando a obrigatoriedade de formalizar procedimentos para Avaliação de Desempenho de Servidores Públicos durante o Estágio Probatório, conforme previsto na Lei Municipal nº 1460/96 e Lei Municipal nº 1520/97 e tendo em vista o § 4º, do art. 41, da Constituição Federal, instituído pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998;

Faço saber que a Câmara de Vereadores decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Aprovado em Concurso Público para cargo efetivo, nomeado e empossado, o servidor ao entrar em exercício no cargo, ficará sujeito a Estágio Probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão objetos de avaliação, através de métodos, conceitos, fatores e cálculos.

Art. 2º - A avaliação de desempenho de que trata este Projeto de Lei será efetuada com base nos seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - disciplina;
- IV - iniciativa;
- V - produtividade;
- VI - responsabilidade.
- VII - eficiência

Art.3º -Para a apuração do fator **assiduidade** serão consideradas as ocorrências constantes da pasta funcional do servidor, no período correspondente ao da avaliação, devendo ser efetuadas as deduções regulamentadas posteriormente por decreto.

Art. 4º – Para a apuração do fator **pontualidade** será considerado o registro de ponto do servidor, no período correspondente ao da avaliação.

Art. 5º - O servidor em estágio probatório que receber uma advertência por escrito sofrerá dedução de 10 (dez) pontos, no que se refere ao fator **disciplina** e, em caso de reincidência, será imediatamente aplicada a penalidade prevista na Lei nº 1460/96, artigo 194, inciso II.

Art. 6º – É de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, através do Setor de Pessoal e da chefia imediata, em locais onde o ponto é registrado através de folha, o preenchimento das informações relativas à apuração dos fatores previstos nos artigos 3º, 4º e 5º deste Projeto de Lei.

Art. 7º – Para a apuração dos fatores **iniciativa, produtividade, responsabilidade e disciplina no trabalho** será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, composta por 4 (quatro) graus.

Art. 8º - Na apuração do fator **eficiência**, utilizado exclusivamente para o pessoal do magistério, será empregado o método descritivo, através da aplicação de fichas de verificação, composta por sub-fatores.

Art. 9º - O padrão adotado para a graduação dos critérios são:

Grau 1: o avaliado apresenta desempenho muito abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo;

Grau 2: o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda alguns itens que podem ser corrigidos no futuro;

Grau 3: o avaliado se encontra na média, tendo atingido o desempenho esperado para as funções do cargo;

Grau 4: o avaliado excedeu o desempenho esperado para o cargo, estando acima da média.

§ 1º- Os graus a que se referem este artigo corresponderão a um conceito na forma abaixo determinada:

- I - grau 4 = Excelente;
- II - grau 3 = Bom;
- III- grau 2 = Regular;
- IV - grau 1= Insatisfatório

§ 2º - Para a apuração dos fatores previstos nos art. 7º e 8º serão utilizadas valores a serem regulamentados posteriormente por decreto.

Art. 10 - Os cargos existentes no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Juazeiro, descritos na Lei nº 1520/97 estão agrupados conforme a natureza e a área de atuação e serviram de base para a pontuação regulamentada posteriormente por decreto.



Art.11 – O servidor, durante o Estágio Probatório, irá aferir frequência em relógio de ponto, entrada e saída, ou registrar em folha de ponto, caso não tenha relógio no local de trabalho.

Art. 12 - Em hipótese alguma a carga horária estabelecida para os cargos públicos municipais poderá ser objeto da flexibilização, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Art. 13 - A licença médica deverá ser comunicada de imediato pelo servidor à sua chefia e o comprovante entregue, até 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão, para arquivamento no prontuário do servidor.

Art. 14 – Não será permitida a cessão, requisição ou disposição do servidor, para ter exercício em outro órgão ou poder diferente de sua lotação, salvo em casos excepcionais.

Art. 15 – O Estágio Probatório ficará suspenso, durante o período de licenças e afastamentos superiores a 30 (trinta) dias, bem como em casos de exercício de cargo de provimento em comissão, reiniciando a sua contagem no retorno do servidor às suas atividades.

Art. 16 - A folha mensal de comprovação de frequência dos servidores em Estágio Probatório, onde não tenha relógio para a aferição de presença, deverá ser diariamente ratificada pela chefia imediata.

Art. 17 - Para complementar o processo de avaliação, a título de acompanhamento do servidor, serão observados os seguintes indicadores: **Produtividade no Trabalho, Qualidade e Eficiência no Serviço, Iniciativa, Assiduidade / Frequência ao Serviço, Pontualidade, Administração do Tempo, Relacionamento, Interação com a Equipe, Interesse, Disciplina / Idoneidade e Zelo pelo Patrimônio Público**, conforme Informativo Complementar de Avaliação.

Parágrafo único – O Informativo Complementar não conterà peso positivo ou negativo a ser incluído na avaliação do servidor.

Art. 18 – Fica garantido ao servidor o direito de participar de todas as etapas do seu processo avaliativo, juntamente com as suas chefias imediata e mediata, com assessoria do Setor de Pessoal, quando solicitada.

Art. 19 – Para o cálculo da pontuação final, obtida pelo servidor, na avaliação de seu desempenho, deverão ser somados os pontos obtidos nos fatores estabelecidos, que perfazem um total de 400 (quatrocentos) pontos, cabendo possíveis deduções previstas neste Projeto de Lei.

Art. 20 – O servidor que obtiver o mínimo de 240 (duzentos e quarenta) pontos, após a somatória e deduções previstas, terá obtido conceito de **desempenho satisfatório** e será considerado **aprovado** na avaliação.



Art. 21 - O servidor que obtiver o conceito de **desempenho regular**, ou seja, entre 200 (duzentos) e 239 (duzentos e trinta e nove) pontos, será considerado **aprovado com restrições**, devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento.

Parágrafo único – O servidor que obtiver mais de 2 (dois) conceitos de **desempenho regular** nas avaliações, seguidos ou alternados, poderá ser **exonerado** ainda na vigência do estágio probatório, devendo ser aberto processo administrativo para tal finalidade.

Art. 22 - O servidor que obtiver conceito de **desempenho insatisfatório**, ou seja, abaixo de 200 (duzentos) pontos, em 2 (duas) avaliações parciais de desempenho será considerado **reprovado**, independentemente de outras avaliações, devendo ser exonerado.

Art. 23 - As avaliações de desempenho deverão acontecer a cada 3 (três) meses, com acompanhamento mensal.

Parágrafo único - O servidor que trabalhar sob a direção de mais de uma chefia, em um mesmo período avaliativo, será avaliado por aquela a que esteve subordinado por mais tempo, ou pelo último, em caso de períodos avaliativos idênticos.

Art. 24 - Para proceder a Coordenação e Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório o Prefeito Municipal constituirá duas comissões, a Coordenadora e a Avaliadora:

I – A Comissão Coordenadora será composta pelo Secretário Municipal de Administração, pelo Chefe de Departamento de Recursos Humanos e por um servidor estável lotado na Seção de Desenvolvimento de Recursos Humanos, capacitado em avaliação de desempenho, e terá como atribuição:

a) coordenar, orientar e supervisionar todo o processo de avaliação de desempenho;

b) zelar para que sejam cumpridos todos os procedimentos relativos à avaliação de desempenho, garantindo lisura e imparcialidade ao processo;

c) efetuar a avaliação de desempenho do servidor, sempre que ocorrer discrepância nas realizadas pelas chefias.

II- A Comissão Avaliadora será composta pelas chefias imediatas e mediatas de cada servidor a ser avaliado e terá como atribuição:



a) – estabelecer e negociar metas que possibilitem maior segurança na avaliação de desempenho dos servidores direta ou indiretamente ligados à sua área de atuação;

b) – levantar informações e acompanhar a avaliação do servidor;

c) – proceder o julgamento do servidor com base nos dados e informações obtidos no período em questão;

d) zelar e contribuir para que a avaliação dos servidores seja imparcial e retrate a realidade dos fatos.

Parágrafo único – Caso a Comissão Coordenadora julgue pertinente, poderão ser consultados outros servidores para subsidiar as avaliações, desde que estáveis e de nível hierárquico não inferior ao do servidor cujo desempenho esteja sendo avaliado.

Art. 25 – A primeira avaliação deverá ter início até 30 (trinta) dias contados a partir da publicação deste Projeto de Lei.

Art. 26 - Após a totalização de pontos a avaliação será assinada pelo servidor e pela Comissão Avaliadora e encaminhada à Comissão Coordenadora, a fim de ser homologada.

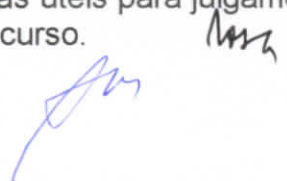
Art. 27 - Após a homologação, o servidor será cientificado quanto ao resultado do seu desempenho, podendo apresentar recurso no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data da ciência, à Comissão Coordenadora.

Parágrafo único - Será indeferido, liminarmente, o recurso interposto fora do prazo estipulado ou que não indicar o fator componente do Formulário de Avaliação, objeto de contestação ou ainda a eventual irregularidade existente durante o processo de avaliação.

Art. 28 - A avaliação final de desempenho deverá estar concluída, 2 (dois) meses antes do término do estágio probatório.

Art. 29 - Fica estabelecida competência à Comissão Coordenadora para julgamento de recursos resultantes do processo de Avaliação de Desempenho, fundamentado em parecer da Secretaria de Assuntos Jurídicos e Cidadania.

Parágrafo único - Fica estabelecido o prazo de até 20 (vinte) dias úteis para julgamento do recurso, contados a partir da data do seu protocolo do recurso.



Art. 30 - O resultado final será divulgado através de edital, a ser afixado em quadro oficial de avisos da Prefeitura Municipal de Juazeiro.

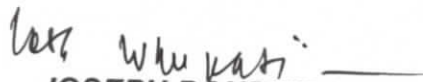
Art. 31 - Os casos omissos serão dirimidos pela Comissão Coordenadora, com base em parecer exarado pela Secretaria de Assuntos Jurídicos e Cidadania.


Art. 32 - O Prefeito regulamentará por decreto as disposições necessárias a efetiva aplicação desta Lei.

Art. 33 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34 - Revoga-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Juazeiro, Estado da Bahia, 25 de julho de 2003; 170º da Emancipação e 125º da Cidade


JOSEPH BANDEIRA
PREFEITO MUNICIPAL


MARCIO JANDIR SILVA SOARES
SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURÍDICOS E CIDADANIA