



Prefeitura Municipal de Cruz Machado
Av. Vitória, 167
Cruz Machado - Pr.
CNPJ 763396880001-09

Lei nº 1195/2009

Data: 30 de junho de 2009

Súmula: Institui no âmbito da Administração Pública do Município de Cruz Machado o " Programa de Avaliação de Desempenho para medir a Eficiência e a Produtividade do Funcionário Municipal durante o seu Estágio Probatório " e dá outras providências:

A Câmara Municipal de Cruz Machado - Estado do Paraná, aprovou e eu Euclides Pasa Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Artigo. 1º- Fica instituído no âmbito da Administração Pública do Município de Cruz Machado o " Programa de Avaliação de Desempenho para medir a Eficiência e a Produtividade do Funcionário Municipal durante o seu Estágio Probatório" o qual deverá obedecer aos seguintes preceitos estabelecidos nesta Lei:

CAPITULO I **CONCEITO GERAL**

Artigo 2º- A Avaliação de desempenho mede a eficiência e a produtividade do funcionário dando-lhe um prospecto de si mesmo, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento de:

- I - critério orientador para as chefias
- II - treinamento
- III - controle de seleção
- IV - avaliação de "Estágio Probatório"

Artigo 3º - O Programa instituído por esta Lei tem como objetivos cumprir a legislação no tocante à avaliação do "Estágio Probatório" do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do Artigo 41 º & 4º e nos termos das Leis Municipais nºs 001/2006 - Estatuto dos Servidor Público Municipal de Cruz Machado e 1042/2006 - Plano de Cargos Carreira e Remuneração do Servidor Público Municipal de Cruz Machado.

CAPITULO II **DA RESPONSABILIDADE DA AVALIAÇÃO**

Artigo 4º - A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho será de responsabilidade da Secretaria Municipal de Administração no caso dos servidores em geral da Secretaria Municipal de Saúde no caso de servidores vinculados a área da saúde e da Secretaria Municipal de Educação no caso dos servidores vinculados à educação, as quais deverão fornecer todo apoio material e técnico, necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

CAPITULO III **DA COMISSÃO COORDENADORA DA AVALIAÇÃO**

Artigo 5º - Deverá ser nomeada a Comissão Coordenadora da Avaliação de Desempenho formada por:

I - um representante da Secretaria responsável;

II - um representante do Sindicato

III - dois servidores da administração pública, sendo um da área de recursos humanos do Município.

Parágrafo único - A comissão terá como funções:

I - revisar as fichas de avaliação, adequando-as para melhor atender a necessidade do Município;

II - revisar o preenchimento das fichas, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação, bem como dar seu cabível andamento;

III - computar os pontos do avaliado;

IV - emitir parecer sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de Estágio Probatório;

V - indicar programas de treinamento e de acompanhamento funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no Município;

VI - participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

CAPITULO IV DOS AVALIADORES

Artigo 6º - O servidor em Estágio Probatório será avaliado pela chefia imediata na área na qual esteja diretamente exercendo suas funções, a qual caberá preencher a ficha de desempenho e encaminhar a mesma para a Comissão Coordenadora de Avaliação.

& 1º - No caso dos servidores em estágio probatório, integrantes da área de educação vinculados diretamente às escolas municipais, a avaliação será realizada, em conjunto pela Secretaria Municipal de Educação e pela direção das unidades escolar a qual o servidor esteja vinculado.

& 2º - O exercício do cargo em comissão não interrompe a contagem de tempo para efeito de estabilidade.

CAPITULO V DAS AVALIAÇÕES NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Artigo 7º - O servidor, durante seu estágio probatório, será avaliado semestralmente.

& 1º - caso o servidor obtiver dois conceitos consecutivos ou não, de desempenho considerados como insuficientes, este deverá ser acompanhado pela Comissão Coordenadora de Avaliação, em conjunto com a sua chefia imediata e os avaliadores responsáveis, para fins de identificar os possíveis problemas, dando-lhes oportunidade de aprimoramento no seu desempenho.

& 2º - Tomadas medidas previstas no parágrafo anterior, e se ainda assim, o servidor obtiver um terceiro conceito de desempenho insuficiente, será instaurado processo administrativo, para fins de exoneração do servidor, no qual será garantido o direito ao contraditório e a ampla defesa.

& 3º - Ao entrar em exercício o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 03(três) anos, durante esse período será avaliado semestralmente.

CAPITULO VI

DO METÓDO DE AVALIAÇÃO

Artigo 8º - A avaliação será realizada através do **Método de escala Gráfica**, com utilização de fichas de avaliação, nas quais estarão previstos os fatores de desempenho, para que o avaliador compare cada um deles, com o desempenho de cada avaliado.

Artigo 9º - A avaliação de desempenho deverá obedecer aos critérios do anexo I desta Lei.

Parágrafo único - Os fatores utilizados no processo de avaliação de desempenho serão classificados como:

I - INSUFICIENTE: significando que o servidor enquadrado neste fator está muito abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo;

II - REGULAR: significando que o servidor enquadrado neste fator está na média, mas, pouco abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo;

III - BOM: significando que o servidor enquadrado neste fator está na média, tendo atingido plenamente o desempenho esperado para o cargo;

IV - OTIMO - significando que o servidor enquadrado neste fator excedeu ao desempenho esperado para o cargo, estando acima da média.

CAPITULO VII DEFINIÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Artigo 10º - Os fatores serão descritos nas fichas de avaliação com o objetivo de indicar os vários tipos de comportamentos de cada servidor, e é aquele constante do Anexo II desta Lei.

CAPITULO VIII DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO

Artigo 11º - As fichas de Avaliação serão constituídas por 10 (dez) fatores, que deverão ser analisados no desempenho de cada um.

Parágrafo único - Fará parte da ficha de avaliação, campo destinado a possíveis observações dos avaliados e dos avaliadores, objetivando a indicação de fatos referentes aos fatores avaliados.

CAPITULO IX DOS FATORES DE AVALIAÇÃO CONSTANTES DAS FICHAS

Artigo 12º - Os servidores serão avaliados com base nos seguintes fatores:

- I eficiência
- II pontualidade
- III Assiduidade
- IV responsabilidade
- V relacionamento interpessoal
- VI uso e zelo pelos recursos materiais disponíveis
- VII capacidade de iniciativa
- VIII disciplina
- IX produtividade
- X aprimoramento

Parágrafo único - A totalização dos pontos será de responsabilidade da Comissão Coordenadora de Avaliação.

CAPITULO X
DA HOMOLOGAÇÃO

Artigo 13º - A avaliação periódica de desempenho para o Estágio Probatório será homologada pela Comissão Coordenadora, dela dando-se ciência ao interessado.

Parágrafo único - O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação, no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

Artigo 14º - Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico, no prazo de dez dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

Artigo 15º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta individual, permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo.

Parágrafo único - É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

Artigo 16º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Edifício da Prefeitura Municipal de Cruz Machado/Pr, em 30 de junho de 2009.


EUCLIDES PASA
Prefeito Municipal

ANEXO I
PESO PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FATORES-CONCEITOS	PESO POR FATOR (%)
Qualidade do Trabalho	25
Pontualidade	05
Assiduidade	05
Responsabilidade	10
Relacionamento Interpessoal	05
Uso e zelo de Recursos e Materiais Disponíveis	05
Iniciativa	15
Criatividade	10
Cooperação	10
Aprimoramento	10
TOTAL	100

FATORES-CONCEITOS	INSUFICIENTE I	REGULAR R	BOM B	OTIMO O
Qualidade do Trabalho	56	110	167	225
Pontualidade	11	23	34	45
Assiduidade	11	23	34	45
Responsabilidade	22	45	68	90
Relacionamento Interpessoal	11	23	34	45
Uso e zelo dos recursos e materiais disponíveis	11	23	34	45
Iniciativa	34	67	101	135
Criatividade	22	45	68	90
Cooperação	22	45	68	90
Aprimoramento	22	45	68	90
TOTAL	222	449	676	900