



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 7.759/08

Fixa as normas para verificação dos critérios de avaliação do estágio probatório, conforme art. 41, da Constituição Federal, institui os instrumentos de avaliação e dá outras providências.

O VICE-PREFEITO, no exercício do cargo de **PREFEITO MUNICIPAL DE SUZANO**, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. Ficam por este Decreto regulamentados os fatores, método, conceitos e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho destinada a apurar a eficiência e a adequação do servidor municipal em estágio probatório.

Art. 2º. A avaliação especial de desempenho do servidor em período de estágio probatório terá a sua implantação coordenada e desenvolvida pelo Departamento de Recursos Humanos.

§ 1º. A implantação de que trata o “caput” deverá ser precedida de capacitação específica para todos os avaliadores, com a finalidade de orientá-los e assegurar a uniformidade de procedimentos e critérios, além de que possam melhor conduzir a entrevista de avaliação e o preenchimento dos instrumentos de avaliação.

§ 2º. Simultaneamente a capacitação de que trata o parágrafo anterior, deverão ser realizadas palestras de orientação sobre a avaliação de desempenho e sensibilização de sua importância a todos os servidores a serem avaliados.

§ 3º. Os servidores a serem avaliados deverão receber no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o início do exercício, manual elaborado pelo Departamento de Recursos Humanos contendo esclarecimentos e orientações sobre o processo de avaliação de desempenho a que será submetido.

Art. 3º. Durante a vigência do estágio probatório o servidor municipal receberá 4 (quatro) avaliações cujos fatores serão variáveis conforme o período que estiver sendo cumprido.

§ 1º. A primeira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 6 (seis) meses de efetivo exercício e avaliará:

- I – Interesse;
- II – Respeito às normas e regulamentos;
- III – Responsabilidade;
- IV – Adaptação.

§ 2º. A segunda avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 12 (doze) meses de efetivo exercício e avaliará, além dos itens previstos no parágrafo anterior:

- I – Cooperação e Solidariedade com os Colegas;
- II – Respeito;
- III – Qualidade e Atenção.

§ 3º. A terceira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício e avaliará, além dos itens previstos nos parágrafos anteriores:

- I – Produtividade;
- II – Economia;
- III – Flexibilidade;
- IV – Iniciativa.

§ 4º. A quarta avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 34 (trinta e quatro) meses de efetivo exercício e avaliará, todos os itens previstos nos §§ 1º, 2º e 3º.

Art. 4º. O servidor durante todo o período de estágio probatório estará sendo avaliado nos critérios de pontualidade, assiduidade e disciplina.



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Parágrafo Único. Independentemente da época em que seja apontado o fato de que trata o “caput”, este será apurado nos termos do regime disciplinar vigente, através de processo administrativo disciplinar.

Art. 5º. É de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos o preenchimento, nos instrumentos de avaliação, das informações relativas à apuração dos critérios previstos no art. 4º deste Decreto.

Art. 6º. Para apuração dos fatores previstos no artigo 4º, será utilizado o “Método da Escala Gráfica”, através da aplicação de fichas de verificação, compostas por questões, cujas definições são:

I – Interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas;

II – Respeito às normas e regulamentos: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia;

III – Responsabilidade: refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante;

IV – Adaptação: refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público;

V – Cooperação e solidariedade com os colegas: refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho;

VI – Respeito: refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e clientes (usuários e munícipes);

VII – Qualidade e atenção: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

VIII – Produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;

IX – Economia: refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

X – Flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias;

XI – Iniciativa: Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

§ 1º. Fica assegurado o direito ao servidor cujo desempenho será avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos neste artigo.

§ 2º. O preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, para apuração dos critérios previstos neste artigo, será realizado pela chefia imediata e, obrigatoriamente, na presença do servidor cujo desempenho está sendo avaliado.

§ 3º. No preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, o servidor avaliado poderá registrar as suas observações em campo específico.

§ 4º. Após o preenchimento, a ficha de avaliação de desempenho deverá ser encaminhada para a Comissão de Avaliação do Estágio Probatório para sua análise e totalização.

§ 5º. Após a totalização a avaliação será homologada pelo Secretário Municipal onde esteja lotado o servidor cujo desempenho será avaliado.

§ 6º. Caso o servidor esteja vinculado diretamente ao Secretário Municipal ou este seja a chefia mediata a acompanhar a avaliação, caberá à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório a homologação da mesma.

§ 7º. Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar seu recurso no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos.

§ 8º. Para a realização da avaliação do desempenho do servidor, ficam instituídos por este decreto os instrumentos denominados Fichas de Avaliação de Desempenho em número de 4 (quatro), que



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

correspondem a cada uma das avaliações que deverão ser realizadas durante o período de estágio probatório, que são partes integrantes deste Decreto como Anexo II.

Art. 7º. Para o acompanhamento efetivo do desempenho dos servidores avaliados fica instituído o instrumento complementar denominado Registro de Acompanhamento do Desempenho que é parte integrante deste Decreto como Anexo III.

Art. 8º. Fica estabelecida a competência da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório para o julgamento do recurso de que trata o § 7º, do art. 6º.

Parágrafo Único. Fica estabelecido o prazo máximo de 10 (dez) dias corridos para julgamento do recurso.

Art. 9º. O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos nos incisos I a XI do artigo 7º, nos termos previstos no método de fatores descritivos é o seguinte:

I - Grau 1: o servidor avaliado já apresenta falhas inaceitáveis em relação a um comportamento específico;

II - Grau 2: o servidor avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda alguns falhas que podem ser corrigidas no futuro.

III - Grau 3: o servidor avaliado já se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator;

IV - Grau 4: o servidor avaliado atingiu plenamente o desempenho esperado como “ideal” para o fator.

Art. 10. Os pesos dos critérios de desempenho, atribuídos aos empregos existentes no Município, são os constantes do Anexo I – Quadro 1 deste Decreto, em conformidade com as peculiaridades e especificidades das carreiras que lhe são pertinentes.

Parágrafo único. Os pesos negativos a serem atribuídos aos critérios disciplinares são os constantes do Anexo I – Quadro 2 deste Decreto.

Art. 11. Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios de desempenho após a multiplicação pelo peso correspondente e deduzidos os pontos negativos apontados nos critérios disciplinares.

Art. 12. Será considerado de desempenho suficiente no critério avaliado, o servidor que obtiver acima de 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos, após a somatória prevista no artigo anterior.

§ 1º. O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, entre 200 (duzentos) e 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos em qualquer uma das avaliações, desde que não seja a última do período de estágio probatório, será considerado “aprovado com restrições”, devendo ser tomadas às medidas necessárias para o seu aprimoramento.

§ 2º. Na próxima avaliação, caso não haja melhoria em seu desempenho ou após outras avaliações seu conceito seja considerado novamente insuficiente deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

§ 3º. Caso o servidor tenha seu desempenho considerado como insuficiente na última avaliação do estágio probatório, independentemente dos conceitos obtidos nas avaliações anteriores, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

§ 4º. O servidor que não obtiver pelo menos 199 (cento e noventa e nove) pontos na avaliação de seu desempenho será considerado reprovado, independentemente de outras avaliações e deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

Art. 13. O servidor que, face ao interesse e oportunidade do Município, tiver de ser removido do seu local de trabalho durante seu estágio probatório, será avaliado em seu desempenho no local onde tiver permanecido maior tempo em serviço e novamente, observada a periodicidade prevista no art. 4º deste Decreto.

Art. 14. Os servidores já empossados receberão sua primeira avaliação por este sistema após a publicação deste Decreto, seguindo normalmente a periodicidade prevista no seu art. 3º.



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Art. 15. Deverá ser nomeada, a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, que será composta por 3 (três) servidores obrigatoriamente contratados para empregos públicos permanentes na Prefeitura Municipal de Suzano, bem como pelo Diretor de Recursos Humanos, que exercerá a presidência da comissão.

Parágrafo único. Os trabalhos da comissão de avaliação poderão ser acompanhados por um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Suzano.

Art. 16. Os servidores ao entrar em exercício deverão passar por programa de integração funcional no qual um dos seus módulos terá como tema a avaliação do desempenho durante o período de estágio probatório.

Art. 17. Caso ocorra substituição da chefia imediata, o novo ocupante do cargo de chefia deverá comunicar ao Departamento de Recursos Humanos, para participar da capacitação específica de avaliadores.

Parágrafo único. Caso não seja possível formar uma turma para a capacitação de que trata o “caput”, o ocupante do cargo de chefia deverá solicitar ao Departamento de Recursos Humanos as informações e orientações necessárias para a realização das avaliações, até que seja possível a formação de turma para a realização do programa de capacitação.

Art. 18. Na hipótese do servidor ser removido ou transferido para outra unidade administrativa da Prefeitura Municipal de Suzano ou colocado à disposição de outro órgão, desde que mantenha as atribuições do emprego público permanente para o qual foi contratado, a sua avaliação de desempenho deverá ser enviada para seu novo chefe imediato.

Art. 19. Todas as orientações para o preenchimento dos instrumentos de avaliação instituídos através deste Decreto deverão ser providenciadas pelo Departamento de Recursos Humanos e pela Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Art. 20. Os casos omissos neste Decreto, serão dirimidos pela Secretaria Municipal de Administração através do Departamento de Recursos Humanos, conforme parecer técnico da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Art. 21. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação,

Art. 22. Ficam revogadas todas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Suzano, 24 de novembro de 2008.

MAURO RODRIGUES VAZ Prefeito Municipal em Exercício

Joel de Barros Bittencourt Secretário Municipal de Administração



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

ANEXO I - TABELA DE PESOS – DECRETO N° 7.759/08

Quadro 1 – Critérios de Desempenho

| GRUPOS OCUPACIONAIS → | OPERACIONAL | | | | TÉCNICO ADMINISTRATIVO APOIO EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTES FISCALIZAÇÃO | | | | SUPERIOR E MAGISTÉRIO | | | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--|----------------|----------------|----------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | 4 ^a | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | 4 ^a | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | 4 ^a |
| FATORES ↓ AVALIAÇÕES → | | | | | | | | | | | | |
| INTERESSE | 30 | 2 0 | 1 2 | 1 0 | 30 | 15 | 8 | 5 | 15 | 10 | 5 | 10 |
| RESPEITO ÀS NORMAS E REGULAMENTOS | 20 | 1 0 | 8 | 5 | 25 | 15 | 5 | 5 | 25 | 15 | 10 | 15 |
| RESPONSABILIDADE | 30 | 1 0 | 7 | 5 | 15 | 10 | 5 | 5 | 25 | 10 | 5 | 5 |
| ADAPTAÇÃO | 20 | 1 5 | 5 | 5 | 30 | 15 | 7 | 5 | 35 | 10 | 10 | 10 |
| COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE | | 1 0 | 5 | 1 5 | | 20 | 15 | 10 | | 20 | 15 | 8 |
| RESPEITO | | 1 0 | 8 | 5 | | 15 | 10 | 8 | | 20 | 10 | 5 |
| QUALIDADE E ATENÇÃO | | 2 5 | 1 3 | 1 5 | | 10 | 15 | 15 | | 15 | 15 | 10 |
| PRODUTIVIDADE | | | 1 3 | 1 5 | | | 15 | 15 | | | 10 | 15 |
| ECONOMIA | | | 1 3 | 1 0 | | | 5 | 15 | | | 5 | 5 |
| FLEXIBILIDADE | | | 8 | 5 | | | 5 | 7 | | | 10 | 7 |
| INICIATIVA | | | 8 | 1 0 | | | 10 | 10 | | | 5 | 10 |
| | | | | | | | | | | | | |



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Quadro 2 – Critérios Disciplinares

| CRITÉRIOS | PESOS |
|-----------------------------|-------|
| PONTUALIDADE | |
| Atraso até 10 minutos | - 0,3 |
| Atraso acima de 10 minutos | - 0,5 |
| ASSIDUIDADE | |
| Falta justificada | - 1 |
| Falta injustificada | - 3 |
| DISCIPLINA | |
| Advertência | - 5 |
| Suspensão até 3 dias | - 15 |
| Suspensão superior a 3 dias | - 30 |