- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

Regulamenta o Programa de Avaliação Probatória dos Servidores Públicos Municipais de Várzea Paulista, previsto nos artigos 45 a 56 e 563 da Lei Complementar nº 181, de 29 de outubro de 2007, observado o disciplinado no Programa de Avaliação de Desempenho, instituído pela da Lei Complementar nº 182, de 29 de outubro de 2007.

EDUARDO TADEU PEREIRA, Prefeito Municipal de Várzea Paulista, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, especialmente as que lhe são conferidas pelo art. 75, IV e IX, da Lei Municipal nº 1.119/90;

Considerando o disciplinado no *caput* e no § 4° do art. 41 da Constituição Federal, que dispõe sobre a condição para a aquisição da estabilidade;

Considerando a Lei Complementar n° 181, de 29 de outubro de 2007, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos integrantes dos quadros de pessoal dos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, das Autarquias e das Fundações Públicas, do município de Várzea Paulista, e dá outras providências;

Considerando a Lei Complementar n° 182, de 29 de outubro de 2007, que dispõe sobre a reestruturação dos Planos de Carreiras, a criação e transformação de cargos na administração direta, da Prefeitura Municipal de Várzea Paulista, instituídos pelas Leis Complementares Municipais nº 65, de 30 de junho de 1998, e nº 102, de 18 de novembro de 2002, e dá outras providências.

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

D E C R E T A:

Art. 1º O programa de avaliação probatória será gerido pelo Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal, da Secretaria Municipal de Gestão Pública, e aplicado na forma do presente decreto de forma descentralizada nas unidades de lotação da Administração Pública Municipal.

§ 1º A avaliação probatória é o instrumento legal pelo qual serão avaliadas a aptidão e a capacidade técnica ou administrativa, demonstrada no trabalho, pelo servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em cumprimento de estágio probatório.

§ 2º A aprovação do servidor na avaliação regulamentada neste diploma legal supre a condição determinada pela Constituição Federal, para a aquisição da estabilidade.

§ 3º Na forma da legislação vigente para a avaliação de desempenho as ações do programa de avaliação probatória deverão ser articuladas com o planejamento institucional e as atividades e ações de capacitação desenvolvidas no âmbito da Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor.

Art. 2º São objetivos do programa de avaliação probatória:

I – avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor estagiário, tendo em vista a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura de Várzea Paulista, a busca da eficácia no cumprimento da função social e o objetivo permanente de realização dos direitos da cidadania;

II – subsidiar o planejamento institucional da Prefeitura, visando a aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional;

III – fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;

IV – identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional;

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

V – identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;

VI – fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho; e,

VII – propiciar o auto-desenvolvimento do servidor estagiário e assunção do papel social que desempenha como servidor público.

Art. 3º A avaliação probatória será realizada durante os primeiros 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício do servidor estagiário, ressalvadas as hipóteses de suspensão previstas neste decreto, observando-se os seguintes procedimentos:

I – a avaliação probatória será realizada pelo superior imediato do servidor estagiário, com base no planejamento da unidade de trabalho e publicação do instrumento de avaliação;

II – a avaliação probatória será submetida, posteriormente, a julgamento da comissão permanente de avaliação probatória especialmente constituída para esta finalidade;

III – ao servidor avaliado deve ser dada ciência das conclusões de sua avaliação, bem como do julgamento da comissão permanente de avaliação;

IV – o servidor poderá enviar avaliação própria com base no mesmo instrumento de avaliação, a cada período avaliativo;

V – a avaliação resultará em nota final do período probatório, sendo que o servidor estagiário deverá alcançar aproveitamento médio de 70% (setenta por cento) do total de pontos em análise.

Parágrafo único. O superior imediato poderá formalmente delegar os procedimentos da avaliação probatória a um ou mais servidores, na forma do disposto neste decreto, permanecendo a responsabilidade sobre os resultados e as recomendações com a autoridade prevista no inciso I, deste artigo.

Art. 4º A avaliação probatória será realizada através de instrumento de avaliação elaborado pelo órgão responsável pela gestão de pessoal, previsto no art. 1º, deste decreto, observando o disposto na legislação vigente, e terá como objetivos específicos:

I – detectar a aptidão do servidor estagiário e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade do trabalho;

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

II – identificar a capacidade e potencial de trabalho dos servidores estagiários de modo que os mesmos sejam aproveitados, na forma mais adequada ao conjunto de atividades da unidade;

III – identificar necessidades e aspirações de capacitação e de aperfeiçoamento dos servidores estagiários;

IV – estimular o desenvolvimento profissional dos servidores estagiários;

V – identificar a necessidade de remoção dos servidores estagiários para outra unidade ou de recrutamento de novos servidores;

VI – identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade;

VII – planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos na unidade, tendo em vista as necessidades dos usuários;

VIII – fornecer subsídios para o planejamento estratégico da Prefeitura de Várzea Paulista;

IX – alimentar o sistema de informações integrado, destinado a subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal;

X – verificar o cumprimento dos deveres e obrigações funcionais; e,

XI – verificar a pontualidade e assiduidade do servidor estagiário, considerando que o mesmo não poderá se ausentar por mais de 12 (doze) dias, consecutivos ou não, ao longo dos 36 (trinta e seis) meses do período de avaliação de estágio probatório, excluídas as licenças para tratamento de saúde e as faltas legais na forma dos Estatutos dos Servidores Públicos Municipais.

§ 1º Os instrumentos de avaliação bem como o manual de procedimentos, constantes, respectivamente, dos anexos I e II, a esta lei contendo as orientações para o funcionamento do programa serão elaborados pelo Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal da Secretaria Municipal de Gestão Pública e, serão publicados e manutenidos através de instruções normativas editadas pelo Secretário Municipal de Gestão Pública.

§ 2º Ultrapassado o limite de 12 (doze) faltas, consecutivas ou não, o servidor será exonerado após a avaliação da comissão permanente de avaliação probatória, observados o direito a ampla defesa e ao contraditório.

Art. 5º Não será permitido ao servidor em estágio probatório:

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

I – a alteração de lotação a pedido;

II – a licença para estudo ou missão de qualquer natureza;

III – a cessão funcional, com ou sem ônus, para quaisquer órgãos que não componham a estrutura da administração direta ou indireta do Poder ao qual está vinculado.

Parágrafo único. Excetua-se do disposto neste artigo os casos considerados pela administração de relevante interesse público.

Art. 6º Será suspenso o cômputo do estágio probatório nos seguintes casos:

I – exercício de funções estranhas ao cargo;

II – licenças e os afastamentos legais superiores a 15 (quinze) dias;

III – nos dias relativos às:

a) faltas injustificadas; e,

b) suspensões disciplinares.

Parágrafo único. Na contagem dos prazos do inciso II, serão considerados todos os dias em que o servidor esteve em licença ou em afastamento dentro do mesmo mês e, no caso das licenças para tratamento de saúde somar-se-ão os períodos de concessão da mesma natureza ou conexa, segundo a versão atualizada do código internacional de doenças.

Art. 7º São atribuições dos responsáveis pela avaliação probatória:

I – entregar, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do recebimento, o instrumento de avaliação probatória – parte I, constante do anexo I a este decreto, devidamente preenchido com todos os quesitos, ao órgão central de gestão de pessoal;

II – realizar, no prazo de 10 (dez) dias, as correções necessárias no instrumento previsto no inciso anterior, no caso em que o mesmo não seja validado pela equipe de avaliação do órgão central de gestão de pessoal;

III – entregar, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data do recebimento, o instrumento de avaliação probatória – parte II, constante do anexo I a este decreto, devidamente preenchidos em todos os quesitos, ao órgão central de gestão de pessoal que o remeterá à comissão permanente de avaliação probatória, apontando, quando for o caso, as possíveis causas do baixo desempenho e apresentando soluções dentro das possibilidades administrativas;

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

IV – emitir parecer relatando a prática de falta grave pelo servidor estagiário, a sua inaptidão na avaliação de desempenho, além de outros fatos relevantes;

V – participar dos encontros realizados pela comissão permanente de avaliação probatória.

Parágrafo único. Em caráter excepcional e desde que a fundamentação seja aceita pela comissão permanente de avaliação probatória e pelo órgão central de gestão de pessoal, previsto no art. 1º deste decreto, serão aceitas atualizações no instrumento previsto no inciso I deste artigo.

Art. 8º A comissão permanente de avaliação probatória, nomeada pelo titular do Poder a que está vinculada, com mandato de 02 (dois) anos, será composta de 03 (três) servidores indicados pela administração municipal e 03 (três) servidores estáveis indicados pelo sindicato representativo dos servidores públicos municipais.

Parágrafo único. A presidência da comissão permanente de avaliação probatória será ocupada por um dos representantes da administração, cabendo a este o voto decisório em caso de empate na votação ordinária de qualquer matéria sob apreciação da comissão.

Art. 9º São atribuições da comissão permanente de avaliação probatória:

I – organizar e realizar encontros dos responsáveis pela avaliação probatória para uniformizar parâmetros e mecanismos, bem como para tirar dúvidas acerca do procedimento da avaliação probatória;

II – analisar e julgar o resultado das avaliações encaminhadas pelo responsável pela avaliação probatória;

III – concluir pela manutenção, efetivação ou exoneração do servidor cujo desempenho não atenda ao estabelecido neste decreto, baseando-se no parecer do responsável pela avaliação probatória e pela avaliação do próprio servidor estagiário;

IV – dar ciência ao servidor da avaliação realizada; e,

V – encaminhar ao órgão central responsável pela gestão de pessoal, os documentos referentes à avaliação de desempenho, para arquivamento anotações e providências no prontuário de cada servidor avaliado.

Parágrafo único. É vedado qualquer tipo de remuneração aos integrantes da comissão permanente de avaliação probatória, em razão de participação nesta.

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

Art. 10. O servidor estagiário deverá observar que as avaliações do estágio probatório sejam executadas no tempo determinado, podendo solicitar a sua realização à sua chefia imediata e também ao órgão responsável pela gestão de pessoal.

Art. 11. O órgão responsável pela gestão de pessoal será responsável pela capacitação dos responsáveis pela avaliação probatória e pelo suporte técnico e administrativo do trabalho da comissão permanente de avaliação probatória.

Art. 12. O instrumento de avaliação probatória – parte I – denominado de Plano de Atividades (PAT) constituir-se-á no meio obrigatório do processo de avaliação probatória e deverá conter os objetivos e atribuições para o cumprimento das metas e atividades acordadas, o plano de tarefas do servidor e as condições de trabalho necessárias à sua aplicação integral, detalhando:

I – Plano de Atividades do Servidor Estagiário;

II – peso relativo de cada atividade;

III – condições de trabalho necessárias à aplicação integral dos planos descritos acima.

§ 1º O Plano de Atividades deverá ser conjuntamente preenchido pelo superior imediato, ou equipe de avaliação delegada, e o servidor estagiário.

§ 2º Durante a vigência do instrumento de avaliação probatória, este poderá sofrer ajustes, visando à sua compatibilização com o caráter dinâmico da unidade de trabalho, observado o disposto neste decreto e na legislação municipal vigente.

§ 3º O instrumento de avaliação probatória a que se refere este decreto deverá ter publicidade interna na unidade de trabalho do servidor em estágio probatório.

§ 4º Consideram-se condições de trabalho, aquelas objetivamente identificáveis que se compõem de instalações, instrumentos, materiais, insumos e as atividades de capacitação necessárias à consecução das metas e atividades pactuadas.

Art. 13. São instrumentos de efetivação da Avaliação Probatória, baseados no Plano de Atividades (PAT), constantes do anexo I, a este decreto:

I – a Avaliação do Superior Imediato ou da Equipe de Avaliação Delegada – Instrumento de Avaliação Probatória (parte II);

II – a Auto-avaliação (opcional) – Instrumento de Avaliação Probatória (parte III);

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

§ 1º A Avaliação do superior imediato e a Auto-avaliação deverão ser encaminhadas, devidamente preenchidas e nos prazos previstos neste decreto, para o órgão central de gestão de pessoal que encaminhará para a comissão permanente de avaliação probatória.

§ 2º A avaliação probatória do servidor estagiário, sempre baseada nos planos de metas e atividades contidos nos instrumentos de avaliação, deverá observar em todos os casos se as condições de trabalho acordadas e constantes do instrumento de avaliação, foram postas à disposição do servidor estagiário, observando-se que:

I – caso tenha havido as condições de trabalho acordadas para a atividade em análise, a avaliação do item deverá ocorrer segundo a sua realização e a qualidade da tarefa executada;

II – caso tenha havido parte das condições de trabalho acordadas para a atividade em análise, a avaliação do item deverá ocorrer segundo a sua realização e a qualidade da tarefa executada, devidamente cotejadas pelos eventuais prejuízos da ausência de condições de trabalho;

III – no caso de ausência total das condições de trabalho acordadas para a atividade em análise, a avaliação do item deverá redundar em nota máxima, para o referido item do plano de atividades.

Art. 14. A comissão permanente de avaliação probatória avaliará a compatibilidade entre as avaliações entregues e, havendo discrepâncias, convocará as partes para expor a justificativa das notas apontadas nos instrumentos.

Parágrafo único. A discrepância a que se refere o caput, deste artigo, ocorrerá quando a nota apontada pelo superior imediato for inferior à média de 70% (setenta por cento) e a auto-avaliação for superior a esta média.

Art. 15. Não havendo a discrepância disciplinada no artigo anterior a nota no Instrumento de Avaliação Probatória (parte II), para o período de análise, será atribuída mediante os seguintes critérios:

I – no caso em que a Avaliação de Desempenho e a Auto-avaliação diferem em até 15 (quinze inteiros) numa escala de no máximo 100 (cem) pontos, a nota final do período analisado será a média das duas notas;

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

II – no caso em que a Avaliação de Desempenho e a Auto-avaliação diferem em mais de 15 (quinze inteiros) numa escala de no máximo 100 (cem) pontos, a nota final do período analisado será a atribuída pela chefia.

Art. 16. Havendo a discrepância disciplinada no art. 14, a comissão permanente de avaliação probatória, após a realização do procedimento previsto no referido artigo, deverá decidir por uma das seguintes alternativas, visando à atribuição da nota para o período em análise:

I – rejeição da Avaliação de Desempenho e da Auto-avaliação, por falta de fundamento e coerência, determinando à chefia e ao servidor estagiário, nova análise, desta feita devidamente fundamentada;

II – considerar que as duas partes possuem argumentos suficientes para concluir que a nota a ser adotada deverá ser a média das duas avaliações;

III – considerar que a chefia imediata fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta;

IV – considerar que o servidor estagiário fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta;

Art. 17. Ao final do período probatório, tendo por base as diversas avaliações, a comissão permanente de avaliação probatória elaborará parecer no qual recomendará ou não a estabilidade do servidor no cargo.

Art. 18. O servidor que não obtiver conceito favorável à sua confirmação no estágio probatório, poderá apresentar defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da ciência do parecer a que se refere o artigo anterior.

§ 1º O parecer e a defesa serão julgados pela comissão permanente de avaliação probatória, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da apresentação da defesa do servidor avaliado.

§ 2º O servidor deverá ser cientificado da decisão da comissão permanente de avaliação probatória no prazo de 05 (cinco) dias, podendo, no prazo de 10 (dez) dias da ciência da decisão, interpor recurso ao secretário municipal responsável pela gestão de pessoal.

§ 3º Em caso de recusa da ciência ou de ausência do servidor a comissão permanente de avaliação probatória deverá observar o mecanismos extraordinários de

citação constantes para o procedimento disciplinar administrativo, previstos na Lei Complementar Municipal nº 181, de 29 de outubro de 2007.

§ 4º Os recursos interpostos, relativos a cada período avaliativo, têm como instância máxima o secretário municipal responsável pela gestão de pessoal.

§ 5º Os recursos interpostos, relativos ao resultado final da avaliação probatória, têm como instância máxima o prefeito municipal.

§ 6º O ato de exoneração do servidor submetido ao estágio probatório, com base na decisão que concluir pela desaprovação do mesmo, será fundamentado.

Art. 19. As avaliações ocorrerão aos 06 (seis), 12 (doze), 18 (dezoito), 24 (vinte e quatro), 28 (vinte e oito) e 32 (trinta e dois) meses de efetivo exercício do servidor.

§ 1º Para que haja a avaliação prevista no caput deste artigo, os planos de atividade referentes a cada período deverão ser preenchidos, na forma deste decreto, respectivamente, nos 1º (primeiro), 7º (sétimo), 13º (décimo terceiro), 19º (décimo nono), 25º (vigésimo quinto) e 29º (vigésimo nono) mês de efetivo exercício do servidor.

§ 2º Para os servidores que ingressaram entre 29 de outubro de 2007 e a data da publicação deste decreto, o preenchimento e a nota da segunda avaliação será aplicada, também, à primeira avaliação, não realizada em virtude da transição.

Art. 20. Aplicar-se-ão os Instrumentos de Avaliação Probatória, definidos neste decreto, aos servidores que ingressaram antes de 29 de outubro de 2007, com efetivo exercício igual ou inferior a 24 meses, na data de vigência deste decreto, mantendo-se as médias das avaliações anteriores.

§ 1º A avaliação final será a média respectiva dos períodos avaliativos referentes ao 06º (sexto), 12º (décimo segundo), 18º (décimo oitavo), 24º (vigésimo quarto), 30º (trigésimo) e 34º (trigésimo quarto) mês de efetivo exercício.

§ 2º A média final da avaliação probatória dos servidores ingressantes antes de 29 de outubro de 2007, necessária para a obtenção da estabilidade, manter-se-á como 50% (cinqüenta por cento), na forma das disposições transitórias das leis complementares municipais que disciplinam os novos estatutos e nas novas carreiras dos servidores públicos municipais.

- DECRETO Nº 3.575, DE 23 DE JUNHO DE 2008 -

§ 3º Aos servidores que ingressaram antes de 29 de outubro de 2007, com efetivo exercício superior a 24 (vinte e quatro) meses, na data de vigência deste decreto, continuar-se-á aplicando a sistemática anterior à vigência da Lei Complementar Municipal nº 181, de 29 de outubro de 2007, adotando-se o disposto no § 1º, deste artigo, para obtenção da média final da avaliação probatória.

Art. 21. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogada as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VÁRZEA PAULISTA, aos vinte e três dias do mês de junho do ano de dois mil e oito.

Eduardo Tadeu Pereira
Prefeito Municipal de Várzea Paulista

Registrado e Publicado na Secretaria Municipal de Gestão Pública, desta Prefeitura Municipal, na mesma data.

Carlos Maldonado
Secretário Municipal de Gestão Pública