

EM 03 / 05 / 21

PROJETO DE LEI Nº 06/2021.


PRESIDENTE

Dispõe sobre a regulamentação do Estágio Probatório para os servidores da Secretaria Municipal de Saúde, prevista no artigo nº 57 da Lei Orgânica do Município do Condado.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CONDADO, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais, submete à apreciação da Câmara Municipal de Vereadores o seguinte projeto de Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei define os critérios e procedimentos da avaliação de desempenho no estágio probatório dos servidores de provimento de cargo efetivo, lotados na Secretaria de Saúde do Município do Condado.

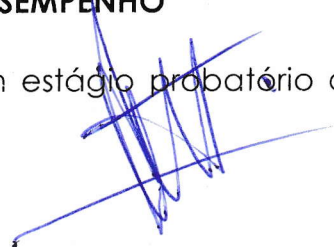
Art. 2º Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo, integrantes do quadro de pessoal permanente da Secretaria de Saúde do Município, ficarão sujeitos ao Estágio Probatório, período durante o qual será verificada a aptidão para o desempenho de suas atribuições, por meio de avaliação de desempenho.

§ 1º O estágio probatório é o período correspondente aos 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público.

§ 2º A Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório é o instrumento específico e obrigatório de aferição da aptidão do servidor quanto ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo ocupado.

TÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º A avaliação de desempenho em estágio probatório ocorrerá em 03 (três) etapas:



- I - primeira etapa, a contar do primeiro ao décimo primeiro mês de efetivo exercício;
- II - segunda etapa, a contar do décimo terceiro ao vigésimo terceiro mês de efetivo exercício;
- III - terceira etapa, a contar do vigésimo quinto ao trigésimo quinto mês de efetivo exercício.

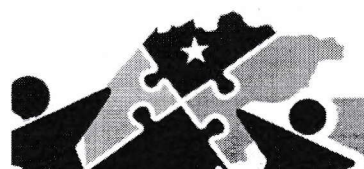
Art. 4º A avaliação de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, eficácia, contraditório e ampla defesa, devendo aferir a aptidão para o exercício do cargo analisados os seguintes critérios:

- I - idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III - disciplina;
- IV - pontualidade;
- V - eficiência; e
- VI - cooperação.

Art. 5º Para os fins desta Lei considera-se:

- I – idoneidade moral: refere-se à integridade, a sinceridade, a discrição e a ética do servidor, inspirando confiança aos demais e fazendo uso dos recursos e estrutura pública de forma correta;
- II – assiduidade: refere-se ao comparecimento regular e a permanência do servidor no trabalho, nunca faltando de forma injustificada;
- III – disciplina: refere-se ao comportamento do servidor no que se refere ao cumprimento das normas e procedimentos determinados pela Instituição, o respeito aos deveres e direitos dos servidores públicos e colegas de trabalho e a presteza para com o seu superior hierárquico, desde que não contrárias à lei;
- IV – pontualidade: cumprimento dos horários de chegada e saída no local de trabalho;
- V – eficiência: refere-se ao melhor emprego dos recursos e meios, racionalizando o tempo na execução das tarefas e observando as prioridades para a Instituição; e
- VI - cooperação: contribui para os processos de trabalho e para o alcance dos objetivos comuns à equipe e Instituição.

Art. 6º A Avaliação de Desempenho deverá ser realizada com o instrumento apresentado no Anexo I desta Lei.



Art. 7º A aferição da aptidão para o exercício do cargo dar-se-á pela escala definida no Anexo II desta Lei.

Art. 8º A chefia imediata e/ou chefia mediata do servidor avaliado preencherá o instrumento de avaliação com todas as informações necessárias, em até 30 (trinta) dias após do término de cada etapa, e levará o resultado ao conhecimento do servidor avaliado em até (10) dez dias;

Art. 9º O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética simples entre as 03 (três) avaliações parciais.

Art. 10 Apenas será efetivado o servidor que ao final do estágio probatório alcançar média igual ou superior a 03 (pontos) pontos.

Art. 11 A aquisição de estabilidade fica condicionada à conclusão, pelo servidor, das 03 (três) etapas da avaliação de desempenho em estágio probatório, na condição de apto, e ao cumprimento dos 03 (três) anos de efetivo exercício.

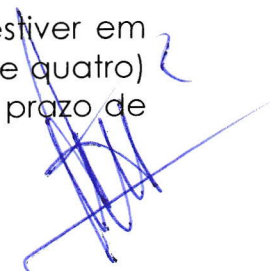
Art. 12 O servidor considerado inapto, observado o disposto no art. 9º desta Lei, será exonerado, imediatamente após a conclusão da avaliação de desempenho em estágio probatório.

Art. 13 Para fins de exoneração, nos termos do art. 11 desta Lei, não há a exigência de instauração de processo administrativo disciplinar, devendo-se, no entanto, em cumprimento ao princípio da ampla defesa, dar-se ao servidor, o direito da apresentação de defesa.

Art. 14 A pontuação inferior à média mínima na Avaliação de Desempenho, deverá ser justificada por escrito pela chefia, a partir de dados concretos, sendo cabível a interposição de recurso, pelo servidor, no prazo de 10 (dez) dias, para apresentar defesa, ao Secretário de Saúde, conforme anexo III.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15 O servidor que, na data da publicação desta Lei, estiver em efetivo exercício há um período igual ou superior a 24 (vinte e quatro) meses será avaliado pela chefia imediata e/ou mediata, no prazo de até 30 (trinta) dias da publicação da Lei.



Art. 16 O estágio probatório será suspenso em qualquer hipótese de afastamento do cargo, salvo repouso semanal remunerado e férias anuais.

§ 1º Na hipótese de afastamento para tratamento de saúde, o estágio probatório será suspenso enquanto durar a licença.

§ 2º Na hipótese de restabelecimento do servidor, retomar-se-á a avaliação de desempenho do servidor a partir de seu retorno ao efetivo exercício das atribuições de seu cargo.


Art. 17 Não será admitida readaptação de servidor que, durante o estágio probatório, apresente limitações de ordem física ou mental incompatíveis com o exercício das atividades próprias do cargo.

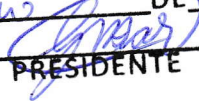
Art.18 Esta Lei entre em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal do Condado, em 12 de abril de 2021.



Antônio Cassiano da Silva
Prefeito

PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA DE VEREADORES - CONDADO- PE
APROVADO EM Primeira DISCUSSÃO
E VOTAÇÃO POR Unanidade
SALA DAS SESSÕES EM 18 DE Maio DE 2021.

PRESIDENTE

PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA DE VEREADORES - CONDADO- PE
APROVADO EM Segunda DISCUSSÃO
E VOTAÇÃO POR Unanidade
SALA DAS SESSÕES EM 01 DE Junho DE 2021.

PRESIDENTE

ANEXO I

**Prefeitura do Condado
Secretaria de Saúde**

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO
PROBATÓRIO**


Avaliação: 1ª 2ª 3ª Ano: _____

Nome do servidor:	
Matricula:	Cargo:
Data de Admissão:	Lotação:

Nome do Avaliador (chefia imediata):	
Matricula:	Cargo:

Critérios de Avaliação

I - Idoneidade moral	Refere-se à integridade, a sinceridade, a discrição e a ética do servidor, inspirando confiança aos demais e fazendo uso dos recursos e estrutura pública de forma correta.
II - Assiduidade	Refere-se ao comparecimento regular e a permanência do servidor no trabalho, nunca faltando de forma injustificada.
III - disciplina	Refere-se ao comportamento do servidor no que se refere ao cumprimento das normas e procedimentos determinados pela Instituição, o respeito aos deveres e direitos dos servidores públicos e colegas de trabalho e a presteza para com o seu superior hierárquico, desde que não contrárias à lei.
IV - Pontualidade	Cumprimento dos horários de chegada e saída no local de trabalho.

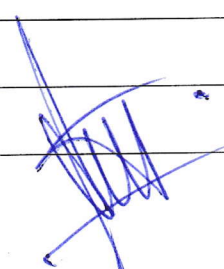


V - Eficiência	Refere-se ao melhor emprego dos recursos e meios, racionalizando o tempo na execução das tarefas e observando as prioridades para a Instituição.
VI - Cooperação	Contribui para os processos de trabalho e para o alcance dos objetivos comuns à equipe e Instituição.

Escala de Valoração

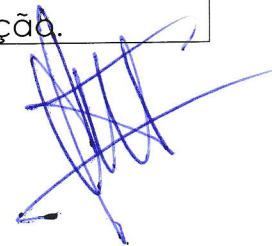
Nível de Avaliação	Pontuação	Conceito
Insatisfatório	1	<u>Não atende</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. Precisa desenvolver-se total ou quase que totalmente na competência. Necessita de interferência permanente do gestor.
Regular	2	<u>Atende parcialmente</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. O desempenho alterna entre atendimento e não atendimento. Precisa melhorar o desempenho. Necessita de interferência do gestor com alguma frequência.
Bom	3	<u>Atende</u> às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho, definido para a competência avaliada. Alcança o padrão esperado, demonstrando resultado de desempenho plenamente satisfatório. Na maioria das vezes o gestor apenas valida o atendimento da competência em relação ao padrão.
Excelente	4	<u>Supera</u> as expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência. Excede ao padrão esperado, demonstrando desempenho além das expectativas. Agrega melhorias e resultados visíveis, reconhecidos e confirmados no âmbito da entidade.

CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO	JUSTIFICATIVAS E OBSERVAÇÕES
Idoneidade moral		
Assiduidade		
Disciplina		



ANEXO II

NÍVEL DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO	CONCEITO
INSATISFATÓRIO	1	Não atende às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. Precisa desenvolver-se total ou quase que totalmente na competência. Necessita de interferência permanente do gestor.
REGULAR	2	Atende parcialmente às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência avaliada. O desempenho alterna entre atendimento e não atendimento. Precisa melhorar o desempenho. Necessita de interferência do gestor com alguma frequência.
BOM	3	Atende às expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho, definido para a competência avaliada. Alcança o padrão esperado, demonstrando resultado de desempenho plenamente satisfatório. Na maioria das vezes o gestor apenas valida o atendimento da competência em relação ao padrão.
EXCELENTE	4	Supera as expectativas quanto ao padrão esperado de desempenho definido para a competência. Excede ao padrão esperado, demonstrando desempenho além das expectativas. Agrega melhorias e resultados visíveis, reconhecidos e confirmados no âmbito da Instituição.



ANEXO III

Prefeitura do Condado
Secretaria de Saúde

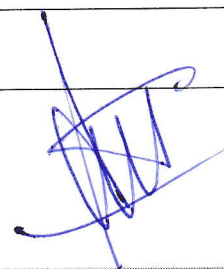
**FORMULÁRIO DE RECURSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Avaliação: 1ª 2ª 3ª Ano: _____

Nome do servidor:	
Matricula:	Cargo:
Data de Admissão:	Lotação:

Ao Secretário(a) de Saúde,
Solicito a revisão da Avaliação de Desempenho, sob os seguintes argumentos e documentos comprobatórios em anexo:

CRITÉRIOS	JUSTIFICATIVAS E OBSERVAÇÕES
I - Idoneidade moral	
II - Assiduidade	
III - disciplina	
IV - Pontualidade	
V - Eficiência	
VI - Cooperação	



Nestes termos, peço deferimento.

Condado, ____ / ____ / ____.

Assinatura do servidor

Parecer do Secretário(a) de Saúde

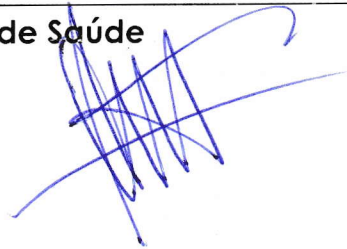
Atendendo à sua solicitação, venho informar que diante do exposto na solicitação de recurso da Avaliação de Desempenho cheguei à seguinte conclusão:

Deferido

deferido

Em razão de:

Secretário(a) de Saúde



JUSTIFICATIVA

**SENHOR PRESIDENTE,
DEMAIS VEREADORES,**

Tenho a honra de submeter à apreciação de Vossa Excelência Projeto de Lei que tem por objetivo dispor sobre a regulamentação do Estágio Probatório para os servidores da Secretaria Municipal de Saúde, prevista no artigo nº 57 da Lei Orgânica do Município do Condado.

Importante destacar que a referida regulamentação, para os servidores da Secretaria de Saúde, é de extrema importância destacando e regulamentando as fases como a avaliação de desempenho.

São essas as motivações que ensejaram o envio do Projeto de Lei que, sem dúvidas, será recepcionado por esta Casa Legislativa e será apreciado e votado com sua aprovação.

Renovo a Vossa Excelência e dignos pares nossos protestos de apreço e consideração.

Condado, 12 de abril de 2021.



ANTONIO CASSIANO DA SILVA
Prefeito

194 - 5 28/04/2019 06/05/2019 PAGO
193 - 7 28/03/2019 01/04/2019 PAGO
192 - 9 28/02/2019 11/02/2019 PAGO
191 - 0 28/01/2019 05/02/2019 PAGO
190 - 2 28/12/2018 28/12/2018 PAGO
189 - 9 28/11/2018 05/12/2018 PAGO
188 - 0 28/10/2018 05/11/2018 PAGO
187 - 2 28/09/2018 02/10/2018 PAGO
186 - 4 28/08/2018 05/09/2018 PAGO
185 - 6 28/07/2018 03/08/2018 PAGO
184 - 8 28/06/2018 20/07/2018 PAGO
183 - 0 28/05/2018 04/07/2018 PAGO
182 - 1 28/04/2018 10/05/2018 PAGO
181 - 3 28/03/2018 16/04/2018 PAGO
180 - 5 28/02/2018 13/04/2018 PAGO
179 - 1 28/01/2018 20/02/2018 PAGO
178 - 3 28/12/2017 30/01/2018 PAGO
177 - 5 28/11/2017 22/12/2017 PAGO
176 - 7 28/10/2017 24/11/2017 PAGO
175 - 9 28/09/2017 22/09/2017 PAGO
174 - 0 28/08/2017 19/09/2017 PAGO
173 - 2 28/07/2017 14/08/2017 PAGO
172 - 4 28/06/2017 29/06/2017 PAGO
171 - 6 28/05/2017 29/05/2017 PAGO
170 - 8 28/04/2017 27/04/2017 PAGO
169 - 4 28/03/2017 17/03/2017 PAGO
168 - 6 28/02/2017 02/03/2017 PAGO
167 - 8 28/01/2017 01/02/2017 PAGO
166 - 0 28/12/2016 21/12/2016 PAGO
165 - 1 28/11/2016 25/11/2016 PAGO
164 - 3 28/10/2016 01/11/2016 PAGO

163 - 5 28/09/2016 28/09/2016 PAGO
162 - 7 28/08/2016 25/08/2016 PAGO
161 - 9 28/07/2016 22/07/2016 PAGO
160 - 0 28/06/2016 27/06/2016 PAGO
159 - 7 28/05/2016 27/05/2016 PAGO
158 - 9 28/04/2016 02/05/2016 PAGO
157 - 0 28/03/2016 28/03/2016 PAGO
156 - 2 28/02/2016 23/02/2016 PAGO
155 - 4 28/01/2016 25/01/2016 PAGO
154 - 6 28/12/2015 22/12/2015 PAGO
153 - 8 28/11/2015 07/12/2015 PAGO
152 - 0 28/10/2015 03/11/2015 PAGO
151 - 1 28/09/2015 22/09/2015 PAGO
150 - 3 28/08/2015 28/08/2015 PAGO
149 - 0 28/07/2015 31/07/2015 PAGO
148 - 1 28/06/2015 29/06/2015 PAGO
147 - 3 28/05/2015 01/06/2015 PAGO
146 - 5 28/04/2015 29/04/2015 PAGO
145 - 7 28/03/2015 24/03/2015 PAGO
144 - 9 28/02/2015 23/02/2015 PAGO
143 - 0 28/01/2015 21/01/2015 PAGO
142 - 2 28/12/2014 02/01/2015 PAGO
141 - 4 28/11/2014 25/11/2014 PAGO