



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 048/2023, DE 24 DE ABRIL DE 2023.

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE IBIRAREMA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.

JOSÉ BENEDITO CAMACHO, Prefeito do Município de Ibirarema, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei; e,

CONSIDERANDO o disposto no art. 41, § 1º, incisos I, II, III e §§ 2º, 3º e 4º, da Constituição Federal, que tornou obrigatória a avaliação de desempenho em estágio probatório dos servidores públicos municipais;

CONSIDERANDO o ingresso de servidores aprovados em concurso público de provas e de provas e títulos realizados pela Municipalidade, e que torna necessária a normatização de regra para a avaliação de desempenho em estágio probatório, para fins de aquisição da estabilidade funcional;

CONSIDERANDO finalmente a avaliação de desempenho em estágio probatório deverá ser apurada de forma semestral, em formulário próprio, por comissão devidamente designada, e que possa garantir ao avaliado instrumentos necessários para sua avaliação e garantia do direito ao contraditório e a ampla defesa, conforme mandamento insculpido no texto magno brasileiro.

DECRETA:

Art. 1º A avaliação de desempenho será apurada a cada semestre, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado por uma Comissão de Coordenação de Processo de Avaliação de Desempenho a que se refere este Decreto.

§ 1º O Formulário a que se refere o “*caput*” deste artigo deverá ser preenchido tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor e enviado à Comissão de Coordenação de Processo de Avaliação de Desempenho para apuração, objetivando a aplicação dos institutos de promoção.

§ 2º Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

§ 3º Retificada, pelo chefe, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 5º Considera-se divergência substancial aquele que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos de avaliação.

§ 6º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessárias à avaliação de seus subordinados.

CAPITULO II

DA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 2º Fica criada uma Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, em cada Diretoria Municipal, constituída, cada uma, por 3 (três) membros designados pelo Prefeito Municipal, com a atribuição de proceder à avaliação de desempenho na Pasta respectiva, conforme o disposto neste capítulo e em regulamento específico.

§ 1º O Presidente da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho deverá ser indicado pelo Diretor Municipal respectivo.

§ 2º Da Comissão deverá fazer parte somente servidores efetivos da Diretoria respectiva, sendo regulamentada por Decreto a forma de escolha dos membros desta Comissão.

§ 3º As Comissões entregarão à Diretoria Municipal os resultados das avaliações de desempenho para as providências quanto às avaliações realizadas e classificação definitiva dos resultados, para as providências necessárias quanto à concessão da promoção e de seu registro no prontuário de cada servidor.

Art. 3º A Diretoria Municipal de Administração será instância máxima para receber documentos, julgar recursos referentes aos processos de Avaliação de Desempenho dos servidores, bem como processar e efetuar os registros das promoções, além de poder adotar as medidas entendidas cabíveis ao bom andamento dos trabalhos do processo de promoção.



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

Art. 4º As Comissões de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho terão suas organizações e formas de funcionamento regulamentadas por Decreto.

Parágrafo único. O Decreto mencionado no “*caput*” deste artigo também definirá as Diretorias Municipais que, por número reduzido de servidores efetivos, não terão Comissão própria, utilizando-se, para tanto, uma Comissão mista de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho formada entre elas.

Art. 5º As Comissões de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho, reunir-se-ão, semestralmente, para coordenarem as avaliações dos servidores, com base nos critérios definidos no presente Decreto, bem como nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a apuração do instituto da promoção.

CAPITULO III DO ESTAGIO PROBATÓRIO

Art. 6º O servidor público municipal para adquirir estabilidade no serviço público, submeter-se-á a avaliação semestral de desempenho, durante o período de 3 (três) anos de estágio probatório, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Diretoria Municipal de Administração, por meio do Departamento de Recursos Humanos, deverá dar pleno conhecimento aos servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para avaliação de desempenho em estágio probatório de que trata o presente Decreto.

§ 2º A avaliação semestral de desempenho será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I - qualidade do trabalho: capacidade de produzir resultados na quantidade e volumes necessários às necessidades da área;

II - produtividade no trabalho – exatidão, frequência de erros, apresentação, ordem e esmero nos trabalhos executados, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho de seu cargo;

III - iniciativa – ação independente na execução dos trabalhos, apresentação de sugestão de melhoria e iniciativa de comunicação de situações fora de sua alçada;



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

IV - assiduidade – maneira como observa o cumprimento (frequência) da jornada de trabalho do cargo que ocupa, evitando faltas injustificadas;

V - pontualidade – maneira como observa a frequência e os horários de trabalho de seu cargo, evitando atrasos injustificados;

VI - administração de tempo – capacidade de execução dos trabalhos conferidos com qualidade, ordem e esmero, na quantidade e volume suficiente as necessidades de prazo da área;

VII - relacionamento – habilidade para interagir com a população, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados;

VIII - interação com a equipe – espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo;

IX - interesse – ação no sentido de desenvolver e progredir profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, bem como sendo receptivo às críticas construtivas, orientações e ações;

X - disciplina – atendimento às normas legais e regulamentares e aos procedimentos de seu Departamento e do setor de sua lotação, bem assim atendimentos as normas dadas pelos superiores, desde que não contrárias às leis.

§ 3º Na avaliação do critério de julgamento “Interesse”, previsto no inciso IX, do parágrafo anterior, será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, mencionado no inciso IV, do § 4º, deste mesmo artigo, exceto quando justificada a não participação.

§ 4º Os critérios mencionados no parágrafo segundo, do presente artigo, serão avaliados aplicando-se a seguinte pontuação:

I - supera as expectativas – 5 (cinco) pontos – caso em que o servidor apresenta resultados bem superiores às expectativas esperada, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito;

II - atende às expectativas – 4 (quatro) pontos – caso em que o servidor apresenta resultados pouco superiores às expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado a cada requisito;



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

III - atende às expectativas – 3 (três) pontos – caso em que o servidor apresenta resultados conforme às expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperada de cada requisito;

IV - atende parcialmente às expectativas – 2 (dois) pontos – caso em que o servidor apresenta resultados que se aproximam das expectativas em relação ao padrão de desempenho de cada requisito, porém não suficiente;

V - atende deficitariamente às expectativas – 1 (um) ponto – caso em que o servidor apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado;

VI - não atende às expectativas – 0 (zero) pontos – caso em que o servidor não apresenta resultados, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.

§ 5º Nos itens “Assiduidade”, “Pontualidade” e “Disciplina”, mencionados no § 2º, do presente artigo, o servidor avaliado não poderá receber menos do que 3 (três) pontos em cada item, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações.

§ 6º Observada a pontuação mencionada no § 4º, bem assim os critérios referidos nos incisos I a IX, do § 2º, deste artigo, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho adotará os seguintes conceitos de avaliação:

I - excelente – quando a soma total da pontuação for igual a 50 (cinquenta) pontos;

II - muito bom – quando a soma total da pontuação for igual a superior a 40 (quarenta) pontos, mas inferior a 50 (cinquenta) pontos;

III - bom – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 30 (trinta) pontos, mas inferior a 40 (quarenta) pontos;

IV - regular – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 20 (vinte) pontos, mas inferior a 30 (trinta) pontos;

V - insatisfatório – quando a soma total da pontuação for inferior a 20 (vinte) pontos.

§ 7º Na avaliação do servidor com deficiência serão levadas em consideração as suas características e restrições para o exercício de seu emprego.

§ 8º Quando o servidor na avaliação não atender aos requisitos definidos nos artigos 6º, § 4º, IV, V, VI e 7º, I e II, deste Decreto, o seu superior imediato deverá enviar relatório à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, por



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

meio da Diretoria Municipal de Administração, dando ciência do fato ao interessado, para que em conjunto busquem a adequação da conduta do servidor, visando à melhoria dos serviços por ele prestados, determinando a abertura do competente Processo Administrativo Disciplinar – PAD, oportunidade em que lhe será assegurado o direito ao contraditório e a ampla defesa.

Art. 7º Para aferição da pontuação referente aos critérios “Assiduidade” e “Pontualidade”, serão efetuados descontos da pontuação mencionada no parágrafo 4º, inciso II, do artigo anterior, observadas as seguintes condições:

I - menos 1 (um) ponto: para 2 (duas) faltas injustificadas;

II - menos 1 (um) ponto: para 2 (dois) atrasos consecutivos ou 4 (quatro) atrasos alternados, sem justificadas.

Art. 8º Nas avaliações semestrais de desempenho serão realizadas por Grupos de Avaliação designados pelos titulares das Diretorias Municipais ou das Entidades da Administração Pública Municipal Indireta, que serão compostos por 3 (três) servidores, sendo todos estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado, sendo um o seu superior imediato e os demais com exercício na unidade há mais de 3 (três) anos.

§ 1º Caso não seja possível compor os Grupos de Avaliação, conforme determina o “*caput*” deste artigo, poderá ser designado como membro do grupo servidor efetivo de outra unidade administração em cargo de nível ou superior ao servidor avaliado ou, na impossibilidade, designado pelo Chefe do Executivo Municipal.

§ 2º Caso o servidor em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de um setor ou entidade da administração pública municipal, sua avaliação de desempenho será realizada pelo Grupo Avaliador atinente àquela unidade onde a sua atividade tenha sido desenvolvida por maior número de dias, prevalecendo, em caso de empate, a última unidade.

§ 3º O servidor avaliado será notificado do conceito semestral que lhe for atribuído.

§ 4º Concluída a 6ª (sexta) avaliação do servidor pelo respectivo Grupo de Avaliação, o relatório final será encaminhado à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, de que trata o art. 8º, § 6º, deste Decreto.

§ 5º Na hipótese dos §§ 3º e 4º deste artigo, o servidor avaliado poderá requerer reconsideração da decisão do Grupo que o avaliou, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar de sua ciência, cujo pedido será decidido em igual prazo.



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

§ 6º Caso não reconsiderada a decisão pelo Grupo Avaliador, o processo relativo à avaliação de desempenho do servidor será remetido à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, que será composta por 3 (três) membros, titulares e suplentes, sendo um representante da Diretoria de Administração, representante do Departamento Jurídico e um representante da Diretoria ou entidade, a que o servidor avaliado estiver vinculado, para prolatar decisão.

§ 7º O conceito de avaliação semestral será motivado com base na aferição dos critérios previstos na legislação, sendo necessária a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais, quando for o caso.

§ 8º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

Art. 9º Contra a decisão proferida pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, caberá recurso ao Chefe do Executivo Municipal de ofício e voluntário, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor, que após análise do recurso interposto pelo servidor, decidirá em 30 (trinta) dias pela estabilidade ou não no serviço público, mediante decisão irrecorrível.

Parágrafo único. O Chefe do Executivo Municipal poderá nomear Comissão composta por 3 (três) servidores, para auxiliá-lo na análise e decisão sobre o recurso mencionado no “*caput*” deste artigo.

Art. 10. Todo o procedimento de avaliação do servidor em estágio probatório será arquivado em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo, em local previamente designado.

Art. 11. Será considerado reprovado na avaliação de desempenho em estágio probatório o servidor, que receber:

- I - 1 (um) conceito de desempenho insatisfatório; ou,
- II - 2 (dois) conceitos de desempenho regular.

Parágrafo único. Os conceitos de desempenho mencionados nos incisos acima, deverão ser confirmados em decisão final do Chefe do Executivo, para ser efetivada o desligamento do servidor.

Art. 12. O Chefe do Poder Executivo, atendendo ao que dispõe o artigo anterior, bem assim após análise do recurso interposto pelo servidor, decidirá, em 30 (trinta) dias, pela estabilidade ou não do mesmo no serviço público, sendo esta decisão irrecorrível.



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Lei.

Art. 13. O servidor em estágio probatório não adquirirá estabilidade no serviço público enquanto não for devidamente avaliado, ao menos 1 (uma) vez, na forma prevista neste Decreto.

Art. 14. O ato de desligamento do servidor em estágio probatório será publicado de forma resumida, na imprensa oficial local, com menção apenas do cargo, do número da matrícula e lotação do servidor.

Art. 15. Os prazos previstos nesta subseção começam a correr a partir da data de ciência ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2º Os prazos previstos neste Decreto contam em dias corridos.

Art. 16. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a regulamentar, se necessário, por intermédio de Decreto, os atos que se mostrarem indispensáveis à execução da avaliação de desempenho em estágio probatório.

CAPITULO IV

DA ESTABILIDADE

Art. 17. São estáveis após 3 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados em virtude de aprovação em concurso público de provas e de provas e títulos.

Parágrafo único. A aquisição da estabilidade está condicionada à aprovação em estágio probatório, mediante avaliação especial de desempenho, na forma prevista neste Decreto.

Art. 18. O servidor estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo disciplinar, assegurada a ampla defesa e o contraditório;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, assegurada ampla defesa;



MUNICÍPIO DE IBIRAREMA

Rua Alexandre Simões de Almeida, 367 | 19940-000 | IBIRAREMA (SP)
www.ibirarema.sp.gov.br | prefeito@ibirarema.sp.gov.br | (14) 3307.1422



GABINETE DO PREFEITO

IV - quando houver a necessidade de redução de pessoal, em cumprimento ao limite de despesa estabelecido em lei complementar federal.

§ 1º A perda do cargo nos termos do inciso III dar-se-á na forma da lei complementar federal.

§ 2º O servidor que vier a perder o cargo nos termos do inciso IV fará jus à indenização correspondente a 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço.

§ 3º A perda do cargo nos termos do inciso IV dar-se-á na forma da lei federal.

Art. 19. Este Decreto entrará em vigor na data de sua Publicação. Prefeitura do Município de Ibirarema, 24 de abril de 2023.

JOSÉ BENEDITO CAMACHO

Prefeito de Ibirarema

Registrado nesta Secretaria Municipal na data supra, publicado e afixado na Portaria desta Prefeitura, em local visível e de costume, bem como publicado no Diário Oficial do Município de Ibirarema e disponibilizado no sítio www.ibirarema.sp.gov.br.

DIRCEU ALVES DA SILVA

Chefe de Gabinete