

LEI MUNICIPAL Nº 1101, DE 10 DE JUNHO DE 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DO CONDADO
Certifico que foi publicado no quadro
de atos da PNC pela Assessoria de
Comunicação.

18/06/2021

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, sanciona a seguinte
Lei aprovada pela Câmara:

**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.

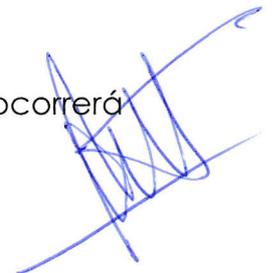
Art. 2º Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento
efetivo, integrantes do quadro de pessoal permanente da Secretaria
de Saúde do Município, ficarão sujeitos ao Estágio Probatório, período
durante o qual será verificada a aptidão para o desempenho de suas
atribuições, por meio de avaliação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

§ 1º (suprimido)

§ 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.

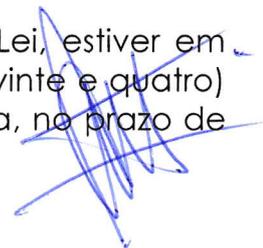
Art. 13 Para fins de exoneração, nos termos do art. 11 desta Lei, não há a exigência de instauração de processo administrativo disciplinar, devendo-se, no entanto, em cumprimento ao princípio da ampla defesa, dar-se ao servidor, o direito da apresentação de defesa.

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 10 de junho de 2021.



Antônio Cassiano da Silva
Prefeito

ANEXO I

**Prefeitura do Condado
Secretaria de Saúde**

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

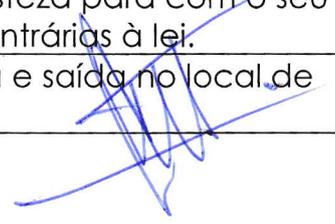
Avaliação: 1ª 2ª 3ª Ano: _____

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 contrários à lei.
IV - Pontualidade	Cumprimento dos horários de chegada e saída no local de trabalho.

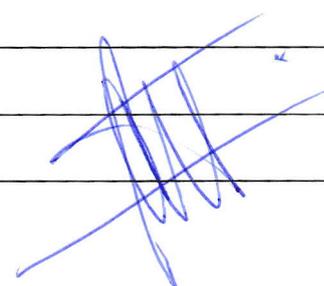


V - Eficiência	Refere-se ao melhor emprego dos recursos e meios, racionalizando o tempo na execução das tarefas e observando as prioridades para a Instituição.
VI - Cooperação	Contribui para os processos de trabalho e para o alcance dos objetivos comuns à equipe e Instituição.

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		




Pontualidade		
Eficiência		
Cooperação		
TOTAL DE PONTOS		
Nota*		

*Nota= TOTAL DE PONTOS /6

Condado, ____ / ____ / ____.

Assinatura da chefia

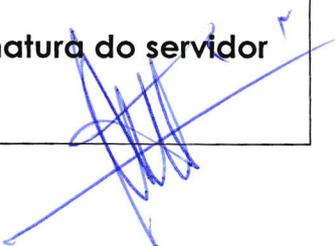
imediate

Condado, ____ / ____ / ____.

Assinatura da chefia mediata

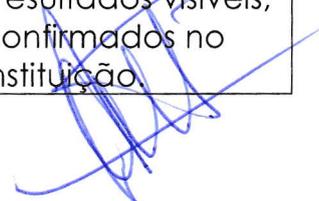
Condado, ____ / ____ / ____.

Assinatura do servidor




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: 1^a 2^a 3^a Ano: _____

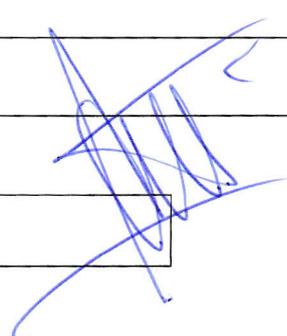
Nome do servidor:	
Matricula:	Cargo:
Data de Admissão:	Lotação:

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	

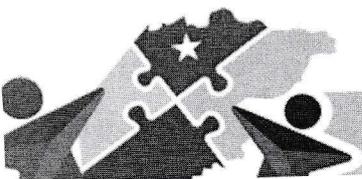
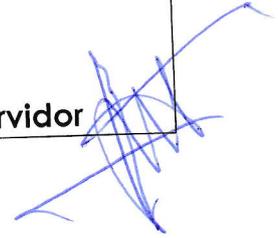
Nestes termos, peço deferimento.

--



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

Indeferido

Em razão de:

Secretário(a) de Saúde

