



## *Município de Carapicuíba*

Estado de São Paulo

### **DECRETO Nº 4.517, DE 10 DE SETEMBRO DE 2.015**

*"Altera o disposto no Decreto 3.385, de 08 de julho de 2.005 e o disposto no Decreto 3.386, de 08 de julho de 2.005, que regulamentam o procedimento para Avaliação de Desempenho do Servidor Municipal em Estágio Probatório, e dá outras providências".*

**SERGIO RIBEIRO SILVA**, Prefeito do Município de Carapicuíba, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, e;

**CONSIDERANDO** a necessidade de aperfeiçoar os dispositivos que regulamentam os procedimentos para Avaliação de Desempenho do Servidor Municipal em Estágio Probatório;

### **DECRETA:**

**Artigo 1º** - O disposto no artigo 7º, do Decreto nº 3.385, de 08 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:

**"Artigo 7º** - A Aptidão e Capacidade para o desempenho do cargo, conforme dispõe o Estatuto do Servidor, artigo 18, da lei 1.619/93, que se refere à: Assiduidade, Disciplina, Capacidade de iniciativa, Produtividade e Responsabilidade, serão aferidas através de avaliações semestrais, com observância dos grupos de itens: Idoneidade Moral, Assiduidade e Pontualidade, Disciplina e Eficiência."

**Artigo 2º** - O disposto no artigo 8º do Decreto nº 3.385, de 08 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:

**"Artigo 8º** - O formulário para a aplicação de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, disposta no artigo 7º supra, contará com as seguintes informações:



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**I** - Idoneidade Moral , onde será avaliada: a ética profissional, o relacionamento interpessoal, o zelo por equipamentos e materiais e a conduta profissional na execução das as suas tarefas, o comprometimento do servidor com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade, por meio dos quesitos:

**A)** Comunicação, onde será avaliado o modo como o servidor se comunica com os seus superiores e colegas de trabalho, considerando se:

**a.1)** A forma de comunicação assumida pelo servidor junto aos seus superiores e colegas de trabalho é clara e objetiva;

**a.2)** A forma de comunicação assumida pelo servidor junto aos seus superiores e colegas de trabalho é pouco adequada e precisa melhorar;

**a.3)** Se a comunicação apresenta-se de forma confusa;

**B** - Sigilo quanto às informações internas do departamento/ setor, que avaliará o comportamento do servidor quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou a que teve acesso, considerando se:

**b.1)** O servidor guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho;

**b.2)** O servidor não guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho;

**b.3)** O servidor guarda informações de seu trabalho e repassa se necessário ao cliente;

**C**- Relacionamento com o público, que avaliará a maneira como o servidor trata o público interno e externo, considerando se:

**c.1)** Demonstra ser uma pessoa educada, paciente e cortês, chegando muitas vezes a surpreender na forma positiva como trata o público;

**c.2)** Demonstra cortesia, porém, às vezes, tem um temperamento explosivo;

**c.3)** Tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente e descortês;

**D** - Receptividades a críticas, que avaliará o nível de receptividade do servidor a críticas, considerando se:

**d.1)** Quando recebe críticas acata-as e procura modificar-se, tentando desenvolver-se profissionalmente;



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**d.2)** Mostra-se indiferente às críticas;

**d.3)** Não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre;

**E** - Relação do servidor com os colegas de trabalho, que avaliará o grau de relacionamento entre o servidor e seus colegas, considerando se:

**e.1)** Sempre mantém um clima de respeito mútuo;

**e.2)** Às vezes mantém um clima de respeito mútuo;

**e.3)** Não mantém um clima de respeito mútuo;

**F** - Materiais de trabalho, que avaliará o grau de interesse e preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do servidor, considerando se:

**f.1)** O servidor mostra-se zeloso e procura economizar os materiais de trabalho;

**f.2)** O servidor é zeloso com seus materiais, mas não prima pela economia dos mesmos;

**f.3)** O servidor não é zeloso nem econômico com seus materiais;

**G** - Patrimônios públicos, que avaliará em que nível o servidor observa a conservação do patrimônio público, considerando se:

**g.1)** Demonstra grande interesse com os bens públicos, fazendo uso de forma adequada e preocupando-se com sua manutenção e conservação;

**g.2)** Faz uso do patrimônio público, sem se importar com sua conservação;

**g.3)** Não demonstra respeito para com os bens públicos, fazendo uso de forma inadequada e provocando-lhes danos;

**H** - Recursos, que avaliará o modo como o servidor aperfeiçoa o uso dos recursos disponíveis, considerando se:

**h.1)** O servidor procura otimizar o uso dos recursos disponíveis no cumprimento das suas tarefas;

**h.2)** Esporadicamente o servidor otimiza o uso dos recursos durante o cumprimento das suas tarefas;



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**h.3)** O servidor não otimiza o uso dos recursos disponíveis durante o cumprimento das suas tarefas;

**II - Assiduidade e Pontualidade:** avaliará a freqüência, a presença e a permanência do servidor ao seu local de trabalho, por meio dos quesitos:

**A - Freqüência ao local de trabalho,** que avaliará o grau de freqüência com que o servidor se faz presente ao local de trabalho, considerando se:

**a.1)** Não falta ao trabalho;

**a.2)** Raramente falta ao trabalho, sempre com justificativa;

**a.3)** Falta ao trabalho, sem justificativa;

**a.4)** Falta ao trabalho freqüentemente, sem justificativas;

**B - Permanência no local do trabalho,** que avaliará o grau de permanência do servidor em seu local de trabalho, considerando se:

**b.1)** Não se ausenta do local de trabalho;

**b.2)** Ausenta-se do local de trabalho, com justificativa;

**b.3)** As vezes ausenta-se do local de trabalho, sem justificativa;

**b.4)** Ausenta-se com freqüência do local de trabalho, sem justificativa;

**C - Observâncias de horários e comparecimento,** que avaliará a capacidade de cumprir horários ou compromissos rotineiros do seu trabalho, considerando se:

**c.1)** Nunca se atrasa na chegada ao trabalho ou a algum compromisso;

**c.2)** Raramente se atrasa na chegada ao trabalho ou a algum compromisso;

**c.3 )** Chega atrasado ao trabalho ou a compromissos com freqüência;



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**III** - Disciplina: avaliará o comportamento do servidor no seu ambiente de trabalho perante os superiores hierárquicos e os colegas, a observância sistemática aos regulamentos e às normas emanadas das autoridades competentes, por meio dos quesitos:

**a.1)**– Obediência a hierarquia, que avaliará o comportamento do servidor perante os superiores hierárquicos, considerando se:

**a.2)** O servidor sempre respeita a hierarquia;

**a.3)** O servidor respeita a hierarquia, porém, em algumas ocasiões, atropela a delegação de competência a ele atribuída;

**a.4)** O servidor raramente respeita a hierarquia funcional;

**a.5)** O servidor não respeita nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições;

**B** - Clima de trabalho, que avaliará a forma como o servidor age e procura manter o clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

**b.1)** O servidor age mantendo um bom clima de trabalho e respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos;

**b.2)** O servidor mantém certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos;

**b.3)** O servidor não se integra à equipe e aos procedimentos do ambiente de trabalho;

**b.4)** O servidor não respeita os colegas de trabalho, tratando-os com desprezo e arrogância;

**IV** - Eficiência: avaliará a qualidade e o domínio na área de conhecimento do trabalho, o aperfeiçoamento profissional, a cooperação no seu ambiente de trabalho, a habilidade do servidor em adotar providências em situações não definidas pela Chefia ou não previstas nos manuais ou normas de serviço, produzindo a quantidade de trabalho realizado num intervalo de tempo razoável que atenda satisfatoriamente à demanda do serviço, por meio dos quesitos:

**A** – Interesse e Iniciativa, que avaliará o nível em que o servidor apresenta idéias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria do Departamento ou Órgão de lotação, considerando se:



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**a.1)** O servidor mostra-se interessado e apresenta sempre idéias e sugestões;

**a.2)** O servidor raramente se interessa e dificilmente apresenta idéias e sugestões;

**a.3)** O servidor não demonstra interesse, nem tampouco apresenta idéias e sugestões;

**B-** Conhecimento, que avaliará o desempenho do servidor, no que diz respeito ao seu domínio sobre as atribuições desempenhadas, considerando se:

**b.1)** O servidor possui domínio do trabalho, atingindo as expectativas da área em que atua;

**b.2)** O conhecimento que o servidor possui é suficiente;

**b.3)** O conhecimento que o servidor possui é insuficiente;

**C -** Aprimoramento e Atualização, que avaliarão o grau em que o servidor aprimora ou atualiza seus conhecimentos e aptidões, através das oportunidades criadas por ele ou oferecidas pela Instituição, considerando se:

**c.1)** Procura manter-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos;

**c.2)** Eventualmente procura atualizar-se;

**c.3)** O servidor não demonstra interesse em atualizar-se;

**D -** Zelo e dedicação às suas atividades, que avaliará o nível em que o servidor exerce com zelo e dedicação as suas atribuições, considerando se ocorre:

**d.1)** Frequentemente;

**d.2)** Ocasionalmente;

**d.3)** Raramente;

**E -** Responsabilidade com o trabalho, que avaliará o grau em que o servidor atende os prazos estabelecidos pelas diferentes esferas administrativas, considerando se:

**e.1)** Realiza todas as tarefas, cumprindo os prazos determinados, dispensando acompanhamento;



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**e.2)** Necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas;

**e.3)** Necessita constante acompanhamento na realização de seus serviços;

**F** - Flexibilidade, que avaliará a capacidade do servidor de ser flexível na modificação de sua conduta, considerando se:

**f.1)** O servidor no desempenho de suas atribuições sempre se demonstra capaz de modificar, quando necessário, a sua conduta;

**f.2)** O servidor no desempenho de suas atribuições raramente se demonstra capaz de modificar, quando necessário, sua conduta;

**f.3)** O servidor no desempenho de suas atribuições demonstra-se incapaz de modificar, quando necessário, sua conduta;

**G** - Satisfação das expectativas, que avaliará o grau em que o servidor atende as expectativas que se fazem em torno de sua atuação, considerando que no desempenho de suas tarefas diárias atinge as expectativas da área em que atua, considerando se é:

**g.1)** Totalmente;

**g.2)** Na maioria das vezes;

**g.3)** Ocasionalmente;

**g.4)** Muito pouco;"

**Artigo 3º** - O disposto no artigo 9º do Decreto nº 3.385, de 08 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:

**"Artigo 9º** - O resultado da avaliação fica definido em 04 (quatro) conceitos globais de desempenho, sendo:

**I** – EXCELENTE: é o nível mais alto de desempenho e atribuído aos servidores que se destacam na unidade, obtendo aproveitamento superior a 95% (noventa e cinco por cento) na média das avaliações;

**II** – BOM: é o desempenho adequado, firme, confiável e que atende às exigências do cargo. Será atribuído ao servidor que obtiver média a partir de 70% (setenta por cento) nas avaliações;

**III** – REGULAR: é o desempenho no qual o servidor atende em parte as necessidades do cargo, carecendo ser corrigido seu desempenho sob pena de ser reprovado no estágio probatório. Sendo essa a classificação do servidor que obtiver aproveitamento entre 50%



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

(cinquenta por cento) e 69% (sessenta e nove por cento) na avaliação do estágio probatório;

**IV – INSATISFATÓRIO:** é o desempenho que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo e que não pode ser tolerado. Esse conceito será atribuído ao servidor que obtiver desempenho inferior a 50% (cinquenta por cento) de aproveitamento”.

**Artigo 4º** - O disposto no artigo 4º do Decreto nº 3.386, de 08 de julho de 2.005, fica acrescido de inciso XIII que passa a ter a seguinte redação:

(...)

**XIII** – Requerer de ofício avaliação esporádica de servidor, quando se fizer necessária, no curso do Processo Administrativo.”

**Artigo 5º** -O disposto no artigo 8º do Decreto nº 3.386, de 8 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:

**Artigo 8º** - São circunstâncias que interrompem e suspendem o Estágio probatório, não sendo considerado como pleno exercício funcional para efeitos de computação no estágio probatório.

**I** – Período de afastamento para atividade política ou Sindical e respectiva disputa eleitoral;

**II** – Período de afastamento para exercício de mandato eletivo;

**III** – Suspensões disciplinares;

**IV** – Prisão do servidor público durante o período que estiver aguardando julgamento ou quando condenado por decisão transitada em julgado;

**V** – Período passado na condição de disponibilidade;

**VI** – Licença de gestação ou maternidade;

**VII** – Licença para tratamento de saúde por período superior a 15 (quinze) dias;

**VIII** – Período à disposição de outro município, estado, distrito federal ou da união;

**IX** – Período transcorrido entre a demissão do serviço e o reconhecimento de reintegração, por vício de legalidade no ato sancionador;





## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**X** – Faltas contínuas ou intercaladas, justificadas e não justificadas, cuja somatória alcance 30 (trinta) dias ou mais no período semestral de avaliação de desempenho;

**XI** – Exercício de cargo de provimento em comissão ou funções de confiança, quando não guardar correlação com as atribuições do cargo para o qual foi o servidor aprovado em concurso.

**§ 1º** - Caso o prazo de estágio probatório encerre-se estando o servidor público, ainda, nas circunstâncias de interrupção e suspensão do estágio probatório, somente após a cessação destas circunstâncias e retorno ao exercício do cargo de concurso, terá retomada a contagem de seu tempo de serviço para efeito da avaliação de seu desempenho em estágio probatório.

**§ 2º** - Fica excluído da exigência do inciso X deste artigo, o servidor que necessitar do acompanhamento médico e fizer uso de medicamento de uso continuado, e que o tratamento médico possa contribuir para o seu bem estar físico e mental, e a produtividade e a eficácia no desempenho profissional, ficando a análise de cada caso em particular a critério da Comissão de Avaliação de Desempenho e a da Chefia imediata, cujo servidor esteja subordinado por ocasião da ocorrência do fato.”

**Artigo 6º** - O disposto no artigo 10 do Decreto nº 3.386, de 08 de julho de 2.005, fica acrescido dos incisos IV e V, que passa a ter a seguinte redação:

**“Artigo 10** – Os atos de Homologação, por autoridade competente, de Resultado de Avaliação de Desempenho de servidor concursado, serão procedidos da seguinte forma:

(...)

**IV** – Será assegurado ao servidor o amplo direito de defesa e do contraditório antes da efetivação de qualquer dos atos homologatórios, previstos neste artigo.

**V** – O procedimento para a apresentação da defesa obedecerá, no que couber o disposto no capítulo dos Recursos, artigos 11 e seguintes.”

**Artigo 7º** - O disposto no artigo 20 do Decreto nº 3.386, de 08 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**Artigo. 20** – O desempenho do servidor será obtido considerando os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, constante do formulário de avaliação de desempenho funcional.

**§ 1º** - O formulário de resultado de avaliação de desempenho consta de 20 (vinte) questões, conforme dispõe o artigo 8º do decreto 3.385 de 08 de julho de 2005;

**§ 2º** - Deve ser assinalada apenas 01 (uma) resposta que o servidor se enquadre;

**§ 3º** - Uma escala de pontuação verifica o desempenho do servidor, conforme descrito nos grupos de itens;

**§ 4º** - O grupo de itens Idoneidade Moral é composto de 8 (oito) questões, sendo assim definidos os conceitos:

- a) SD = supera o desempenho esperado = 30 a 32 pontos;
- b) AD= atinge o desempenho esperado = 22 a 29 pontos;
- c) AP= atinge parcialmente o desempenho esperado = 16 a 21 pontos;
- d) NA= não atinge o desempenho esperado = abaixo de 16 pontos

**§ 5º** - O grupo de itens Assiduidade e Pontualidade, é composto de 3 (três) questões, sendo assim definidos os conceitos:

- a) SD = supera o desempenho esperado = 11 a 12 pontos;
- b) AD= atinge o desempenho esperado = 8 a 10 pontos;
- c) AP= atinge parcialmente o desempenho esperado = 6 a 7 pontos;
- d) NA= não atinge o desempenho esperado = abaixo de 6 pontos

**§ 6º** - O grupo de itens Disciplina, é composto de 2 (duas) questões, sendo assim definidos os conceitos:

- a) SD = supera o desempenho esperado = 8 pontos
- b) AD= atinge o desempenho esperado = 6 a 7 pontos
- c) AP= atinge parcialmente o desempenho esperado = 4 a 5 pontos
- d) NA= não atinge o desempenho esperado = abaixo de 4 pontos



## *Município de Carapicuíba*

### Estado de São Paulo

**§ 7º** – O grupo de itens Eficiência é composto de 7 (sete) questões, sendo assim definidos os conceitos:

- a)** SD = supera o desempenho esperado = 27 a 28 pontos
- b)** AD= atinge o desempenho esperado = 20 a 26 pontos
- c)** AP= atinge parcialmente o desempenho esperado = 14 a 19 pontos
- d)** NA= não atinge o desempenho esperado = abaixo de 14 pontos;

**§ 8º** - Conceito Global. É composto pela soma simples dos pontos de todas as questões, sendo assim definidos:

- a)** SD = supera o desempenho esperado - EXCELENTE = 76 a 80 pontos;
- b)** AD= atinge o desempenho esperado - BOM = 56 a 75 pontos
- c)** AP= atinge parcialmente o desempenho esperado - REGULAR = 40 a 55 pontos
- d)** NA= não atinge o desempenho esperado - INSATISFATÓRIO = abaixo de 40 pontos.

**§ 9º** - A cada falta injustificada será descontado 1 (um) ponto no resultado global da avaliação;

**§ 10º** - Totalizando 7 (sete) faltas justificadas no período de 6 (seis) meses, serão subtraídos 1 (um) ponto no resultado global e mais 1 (um) ponto a cada 3 (três) faltas subseqüentes;

**§ 11º** - Serão subtraídos 5 (cinco) pontos do resultado global a cada advertência ocorrida dentro do período avaliado;

**§ 12º** - No caso de suspensão, além dos 5 (cinco) pontos, descontar-se-á mais 1 (um) ponto a cada dia efetivamente suspenso;"

**Artigo 8º** - O disposto no parágrafo único, do artigo 22 do Decreto nº 3.386, de 08 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:

**“ Parágrafo Único** – Executadas as ações descritas nas letras “a” a “d” deste artigo, e mesmo assim o servidor, por um período de 02 (duas) avaliações, consecutivas ou não, permanecer com o conceito “**AP**” (Regular) na avaliação por grupo de itens ou global, poderá a Comissão de Avaliação concluir o processo de acompanhamento de desempenho, propondo a exoneração do servidor.”



## *Município de Carapicuíba*

Estado de São Paulo

**Artigo 9º** - O disposto no artigo 23 do Decreto nº 3.386, de 08 de julho de 2.005, passa a ter a seguinte redação:

**“Artigo 23** – Quando o servidor obter conceito **“NA”** (INSATISFATÓRIO) em um grupo de itens ou na avaliação global, em qualquer semestre da avaliação, poderá a Comissão de Avaliação concluir o processo de acompanhamento de desempenho, propondo a exoneração do servidor.”

**Artigo 10** - Permanecem inalteradas as demais disposições do Decreto do Decreto nº 3.385, e do Decreto 3.386, ambos de 08 de julho de 2.005.

**Artigo 11** - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Município de Carapicuíba, 11 de setembro de 2.015

**SERGIO RIBEIRO SILVA**

**Prefeito Municipal**

Registrado no livro próprio na Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos, nesta data.

**DEILDE LUZIA CARVALHO HOMEM**

**Secretária de Assuntos**

**Jurídicos**