Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

RESOLUÇÃO Nº 478, DE 21 / 08 / 2001

Processo nº 32.887

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 683

Autor: M E S A

Ementa: Institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

Arquive-se

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 02
proc. 32.887

Matéria: *PR nº. 683*	**Comissões**	**Prazos:**	Comissão	Relator
À Consultoria Jurídica. Diretora Legislativa 19/06/2001	CJR CAT	projetos vetos orçamentos contas aprazados	20 dias 10 dias 20 dias 15 dias 7 dias	7 dias - - - 3 dias
		QUORUM: MS		

Comissões	***Relator***	***Voto do Relator***
À CJR. Diretora Legislativa 19/06/2001	Designo o Vereador: Presidente 19/06/01	☒ favorável ☐ contrário Relator 25/06/01
À _____. Diretora Legislativa / /	Designo o Vereador: _____ Presidente / /	☐ favorável ☐ contrário Relator / /
À _____. Diretora Legislativa / /	Designo o Vereador: _____ Presidente / /	☐ favorável ☐ contrário Relator / /
À _____. Diretora Legislativa / /	Designo o Vereador: _____ Presidente / /	☐ favorável ☐ contrário Relator / /
À _____. Diretora Legislativa / /	Designo o Vereador: _____ Presidente / /	☐ favorável ☐ contrário Relator / /
À _____. Diretora Legislativa / /	Designo o Vereador: _____ Presidente / /	☐ favorável ☐ contrário Relator / /

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 03
proc. 32.887

PUBLICAÇÃO Rubrica
22/06/01

CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ
032687 JUN 01 19 E 9 07
PROTOCOLO GERAL

PP 202/01

Apresentado. Encaminhe-se à CJ e a:
CJR e AT
Presidente
19/06/2001

APROVADO
Presidente
21/08/2001

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº. 683
(da Mesa)

Institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

Art. 1º. É instituída a avaliação especial de desempenho do servidor durante o seu estágio probatório, a qual será realizada com o objetivo de:

I – apurar o merecimento do servidor à estabilidade, nos termos do artigo 41, parágrafo 4º, da Constituição Federal;

II – promover a adaptação do servidor estagiário ao trabalho, possibilitando seu desenvolvimento profissional e conseqüente melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 2º. O servidor em estágio probatório terá o seu desempenho avaliado com base nos critérios de:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade;

V – responsabilidade.

§ 1º. Para a aplicação do critério de assiduidade fica estabelecido que:

I – especialmente durante o estágio probatório ficará caracterizado o abandono do cargo quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias consecutivos;

II – será considerada falta de assiduidade quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias interpolados no período de 12 (doze) meses consecutivos.

§ 2º. Durante o estágio probatório o recebimento da segunda pena administrativa, após processo julgado, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa,

fls. 04
proc. 32.887

§ 3º. O controle das informações referentes aos parágrafos anteriores deste artigo, bem como a competência para a abertura de processo administrativo será do departamento de recursos humanos contando com o apoio da comissão avaliadora responsável pela avaliação de desempenho do servidor.

§ 4º. Qualquer dos fatos descritos nos parágrafos 1º e 2º constituirão justa causa para exoneração, a qualquer tempo, durante o estágio probatório, independentemente da aplicação dos outros critérios.

§ 5º. A aplicação dos critérios previstos nos incisos IV e V poderá ser adaptada e ponderada conforme as particularidades dos diferentes cargos existentes no município.

§ 6º. O não-atendimento de qualquer dos critérios previstos neste artigo será considerado como desempenho insuficiente.

Art. 3º. A avaliação do desempenho para apuração dos critérios insertos nos incisos de I a V do art. 2º será feita através da aplicação das fichas de avaliação que serão elaboradas pela Diretoria Administrativa do Legislativo.

Art. 4º. A coordenação geral, no que diz respeito à operacionalização das avaliações, relatórios, programas de capacitação e à elaboração do termo final será de responsabilidade da Diretoria Administrativa do Legislativo.

§ 1º. O preenchimento da ficha de avaliação será feito pela chefia imediata, cujo desempenho será avaliado pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

Art. 5º. A Diretoria Administrativa homologará a avaliação de desempenho do servidor.

Art. 6º. Após a homologação o servidor deverá tomar ciência e apresentar seu recurso, se o caso, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo único. O recurso será dirigido à Diretoria Administrativa e decidido em 10 (dez) dias úteis.

Art. 7º. Somente poderão ser avaliados, no cumprimento do Estágio Probatório, os servidores que estiverem no efetivo exercício do cargo para o qual prestaram concurso ou, excepcionalmente, por justificada necessidade de serviço, aqueles designados a responder por cargo de maior complexidade que englobe as funções do cargo inicial.

Art. 8º. O servidor durante seu estágio probatório será submetido, no mínimo, a duas avaliações, a critério da Diretoria Administrativa da Casa.

§ 1º. Caso o servidor tenha seu desempenho considerado insuficiente, após o parecer da Diretoria Administrativa em sua primeira avaliação, este deverá receber acompanhamento profissional ou social, se necessário, bem como treinamento, dando-lhe a

fls. 05
proc. 32.887

acompanhado por sua chefia imediata. Se este servidor obtiver conceito de desempenho insuficiente na segunda ou terceira avaliações, deverá ser aberto processo, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, para que o servidor tenha vista e apresente sua defesa.

§ 2º. Após o processo, será exonerado o servidor que obtiver na avaliação final conceito de desempenho insuficiente.

Art. 9º. A avaliação dos servidores que já estão prestando serviços à Câmara Municipal proceder-se-á conforme o seu tempo de serviço.

Art. 10. Os conceitos atribuídos ao servidor, instrumentos de avaliação com respectivos resultados, indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, recursos interpostos, bem como as metodologias e critérios utilizados, serão arquivados em fé-de-ofício, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Art. 11. Atos da Mesa disporão sobre a instituição da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório e regulamentarão os métodos e critérios de avaliação.

Art. 12. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 19.06.2001

A MESA

ANA TONELLI
Presidente

SILVANA CÁSSIA RIBEIRO BAPTISTA
1ª. Secretária

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA
2º. Secretário

fls. 06
proc. 32.887

(PR nº. 683 - fls. 4)

Justificativa

A Mesa oferece ao Plenário a presente matéria, que visa regular o Estágio Probatório dos funcionários concursados, nos termos do art. 41, § 4º., da Constituição Federal, c/c o art. 86 e seus acessórios da Lei Orgânica de Jundiaí, esperando que a Casa aprove a proposta, a fim de que tenhamos norma que regule o assunto.

A MESA

ANA TONELLI
Presidente

SILVANA CÁSSIA RIBEIRO BAPTISTA
1ª. Secretária

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA
2º. Secretário

fls. 07
proc. 32.887

CONSULTORIA JURÍDICA
PARECER Nº 5.873

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 683 **PROCESSO Nº 32.887**

De autoria da **MESA**, o presente projeto de resolução institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

A propositura encontra sua justificativa às fls. 5.

É o relatório.

PARECER:

A proposta em estudo se nos afigura revestida da condição legalidade no que concerne à competência (L.O.M. - art. 6º, "caput", c/c o art. 55, II e art. 27, inciso III), e quanto à iniciativa, que é privativa da Mesa, em face de a ela ser atribuída a organização dos serviços administrativos e provimento de seus cargos públicos (L.O.M. - art. 14, inciso III), vez que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório.

A matéria é de natureza legislativa, disciplinada através de resolução, como já afirmamos, e nesse aspecto inexiste empecilhos incidentes sobre a pretensão. Relativamente ao quesito mérito, pronunciar-se-á o soberano Plenário.

Além da Comissão de Justiça e Redação deve ser ouvida a Comissão de Assuntos do Trabalho.

QUORUM: maioria simples (art. 44, "caput", L.O.M.).

S.m.e.

Jundiaí, 19 de junho de 2001.

JOÃO JAMPAULO JÚNIOR
Consultor Jurídico

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 08
proc. 32.887

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO **PROCESSO Nº 32.887**

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 683, da **MESA**, que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

PARECER Nº 181

O presente projeto de resolução institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório e dá outras providências durante este período.

Esta Comissão, analisando sob a ótica que lhe compete, não faz objeções quanto à propositura, acolhendo o Parecer nº 5.873 da Consultoria Jurídica desta Casa.

No entanto, evidenciando o princípio da publicidade e qualificando ainda mais a avaliação, esta Comissão está propondo uma alteração no artigo 8º, para que sejam feitas três avaliações ao final de cada período, dando-se ciência ao servidor público deste Legislativo.

Assim, temos que o texto oferecido será aprimorado com a iniciativa desta Comissão, sem alterar o escopo principal da propositura, ou seja, a avaliação funcional.

Nestes termos não temos nada a contestar e exaramos nosso parecer favorável ao projeto.

Sala das Comissões, 27.06.2001.

APROVADO
05/07/2001

DURVAL LOPES ORLATO
Relator

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI
Presidente

FELISBERTO NEGRI NETO

JOSÉ ANTÔNIO KACHAN

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA

Fls. 09
Proc. 32.887

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO **PROCESSO Nº 32.887**

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 683, da **MESA**, que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

APROVADO
Presidente
21/08/2001

EMENDA Nº 1 AO PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 683

Altera o número de avaliações e prevê ciência do servidor de cada Avaliação realizada.

O projetado art. 8º passa a viger com as seguintes alterações:

"Art. 8º, "caput':

Onde se lê: " ..., no mínimo, a duas avaliações, ...";

Leia-se: "..., a três avaliações,...".

(...)

Acrescente-se estes parágrafos, renumerando-se o atual § 2º para § 4º:

" § 2º. As avaliações referidas no "caput" deste artigo dar-se-ão ao final de cada período aquisitivo, dando-se ciência ao servidor de cada uma."

"§ 3º. Os servidores que já se encontrarem em estágio probatório na vigência desta resolução deverão, no mínimo, contar com duas avaliações."

fls. 10
proc. 32.887

Justifiticativa

O estágio probatório é de três anos. Assim, é natural e prudente que ao final de cada ano deverá o servidor ser avaliado e notificado, para que haja um acompanhamento progressivo de seu trabalho e desempenho.

Sala das Comissões, 27.06.2001.

DURVAL LOPES ORLATO
Relator

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI
Presidente

FELISBERTO NEGRI NETO

JOSÉ ANTÔNIO KACHAN

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 11
proc. 32.8

REQUERIMENTO AO PLENÁRIO Nº 581

ADIAMENTO, para a sessão ordinária de 14/08/2001, da apreciação do PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 683, da MESA, que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

APROVADO
Presidente
13/07/2001

REQUEIRO à Mesa, na forma como dispõe o Regimento Interno, mediante aprovação do soberano Plenário, o **ADIAMENTO**, para a sessão ordinária de 14/08/2001, da apreciação do PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 683, da MESA, constante da pauta da presente sessão.

Sala das Sessões, 13/07/01

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI

Rpl581/ss

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 12
proc. 32.887

pp. 2.632/01

RETIRADO
Presidente
21/08/2001

EMENDA Nº. 2 ao PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº. 683
(da Vereadora Neizy Martins de Oliveira Cardoso)

Prevê formulário e define critérios de avaliação de desempenho.

1. Nova redação ao art.3º.:

"Art. 3º. A avaliação do desempenho para apuração dos critérios insertos nos incisos I a V ao art. 2º. far-se-á através da aplicação do Formulário de Avaliação, nos termos do Anexo desta resolução."

2. Acrescente-se, como couber:

"___. Consideram-se, para os fins desta resolução:

*"I - **assiduidade**: a freqüência com que o servidor comparece ao trabalho;*

*"II - **relacionamento humano**: a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos;*

*"III - **iniciativa**: a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina;*

*"IV - **conhecimento do trabalho**: o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa;*

*"V - **responsabilidade**: a dedicação do servidor ao trabalho."*

Sala das Sessões, 7.8.2001

NEIZY MARTINS DE OLIVEIRA CARDOSO

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI

fls. 13
proc. 32.887

Emenda nº. 2 ao PR nº. 683 - fls. 2)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1. Este formulário contém 5 (cinco) fatores de avaliação, descritos de forma resumida. A cada fator corresponderão 4 (quatro) afirmativas, identificadas pelas letras ***A***, ***B***, ***C*** e ***D***, que indicam o desempenho do avaliado.
2. Não amasse, não dobre, não rasure e não suje o formulário.
3. Faça uma leitura atenta, optando pela afirmativa que melhor descreva a situação do servidor. Preencha inicialmente a lápis o quadrinho correspondente à letra que identifica a afirmativa escolhida; em seguida repasse com caneta esferográfica azul ou preta, conforme o exemplo:

   [A]
   [B]
   [■]
   [D]

4. Preencha apenas o quadrinho de cada fator. Não poderá haver fatores em branco, rasurados ou com dupla marcação.
5. Qualquer anotação deverá ser feita no quadro "OBSERVAÇÕES", abaixo. Não ultrapasse a área delimitada.
6. Não utilize cópia xerográfica do formulário para avaliação. Em caso de inutilização do formulário, solicite um avulso na unidade de pessoal, que o entregará com o cabeçalho já preenchido com os dados funcionais do servidor.
7. Outras informações poderão ser obtidas junto ao setor de pessoal/recursos humanos.
8. Os quadros abaixo identificados deverão ser assinados pelo servidor e pelo superior imediato, após o preenchimento do formulário.

Observações:

SERVIDOR DATA / /

_____ _____

Assinatura RG

SUPERIOR IMEDIATO DATA / /

_____ _____

Assinatura RG

fls. 14
proc. 32.887

Emenda nº. 2 ao PR nº. 683 - fls. 3)

DADOS PESSOAIS DO SERVIDOR

Nome:

Cargo:

Data da Posse:

Data da última avaliação: Conceito obtido:

Situação atual:

ATENÇÃO! Leia cuidadosamente as instruções antes de preencher o formulário.

Assiduidade Marque a freqüência com que o servidor comparece ao trabalho.	A Falta ao trabalho além dos abonos permitidos. B Comparece regularmente ao trabalho, raramente utilizando-se dos abonos permitidos. C É muito irregular na freqüência. D Esporadicamente falta ao trabalho, utilizando-se dos abonos permitidos.
Relacionamento Humano Considere a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos.	A Relaciona-se muito bem com as pessoas. B Tem muita dificuldade para relacionar-se com as pessoas. C Apresenta algumas dificuldades para relacionar-se com as pessoas. D Não apresenta dificuldades para relacionar-se com as pessoas.
Iniciativa Considere a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina.	A É incapaz de realizar qualquer trabalho não-rotineiro. B Tem dificuldades para realizar trabalhos rotineiros. C É extremamente hábil na solução de situações que fogem à rotina. D Consegue sair-se bem em situações que fogem à rotina.
Conhecimento do Trabalho Considere o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa.	A Conhece perfeitamente seu trabalho. B Algumas vezes seus conhecimentos são insuficientes para realizar seu trabalho. C Não dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho. D Dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho.
Responsabilidade Considere a dedicação do servidor ao trabalho. Considere quanta orientação é necessária para conseguir os resultados almejados.	A Freqüentemente necessita de orientação. B Pode-se confiar no seu trabalho, independentemente de qualquer supervisão. C Não se pode contar com seu trabalho se não houver orientação constante. D Pode-se contar com ele, desde que se forneça alguma orientação.

Fls. 15
Proc. 32.887

Emenda nº. 2 ao PR nº. 683 - fls. 4)

Justificativa

A intenção desta iniciativa é fixar, de forma objetiva, tanto a conceituação dos critérios adotados para a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório no Legislativo quanto à forma de se proceder a essa avaliação, adotando-se para tanto o Formulário de Avaliação de Desempenho, similar ao que é hoje aplicado pelo Estado para a avaliação dos seus servidores.

NEIZY MARTINS DE OLIVEIRA CARDOSO

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

Fls. 16
proc. 32.887

pp. 2.633

RETIRADO
Presidente
21/08/2001

EMENDA Nº. 3 ao PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº. 683
(da Vereadora Neizy Martins de Oliveira Cardoso)

Altera conceitos para avaliação de desempenho.

No art. 2º.:

1. nova redação aos incisos II e IV:

"II - relacionamento humano;

"IV - conhecimento do trabalho;";

2. suprima-se o § 2º., renumerando-se os demais;

3. nova redação ao atual § 4º.:

"§ 4º. Constituirão justa causa para exoneração, a qualquer tempo, durante o estágio probatório, independentemente da aplicação de outros critérios:

"I - qualquer dos fatos narrados no § 1º. do artigo;

"II - o recebimento de segunda pena administrativa, após processo julgado, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa."

Sala das Sessões, 7.8.2001

NEIZY MARTINS DE OLIVEIRA CARDOSO

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI

fls. 17
proc. 32.887

(Emenda nº. 3 ao PR 683 -fls. 2)

Justificativa

A alteração que ora estamos propondo tem por base os critérios adotados para avaliação de desempenho de servidores públicos do Estado de São Paulo.

Assim, o critério de **disciplina** não condiz com uma *avaliação objetiva*, o que julgamos prioritário. Substituí-lo, pois, por **relacionamento humano** dará uma similaridade ao que consta da Instrução SAM (Secretaria de Administração e Modernização do Serviço Público) publicada no Diário Oficial do Estado de 15 de maio de 1998, que é utilizada para avaliação dos técnicos públicos estaduais (categoria servidores) e pessoal civil das Secretarias de Estado, da Procuradoria Geral do Estado e das autarquias estaduais. Aqui, **relacionamento humano** é considerado como a "habilidade do servidor de relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos".

Esta alteração obrigou-nos, ainda, a rever o disposto no § 2º. do artigo, eis que não bastava simplesmente substituir a expressão *"caracterizará a falta de disciplina no trabalho"*, existente no final do dispositivo, por algo como *"caracterizará a falta de relacionamento humano no trabalho"*, pois este seria um conceito inadequado e infundado... Melhor, pois, salvaguardar a intenção contida no texto original. Com isso, houvemos por bem dar novo texto ao § 4º. (que se reportava àquele dispositivo), suprimindo aquele § 2º.

Por outro lado, no que tange a **conhecimento do trabalho** (que substitui o critério de **produtividade**), há que se considerar que este é muito mais aplicável no serviço público, pois, de outra feita, o critério de produtividade é justificável no âmbito de empresa ou indústria.

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 18
proc. 32.887

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO **PROCESSO Nº. 32.887**

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº. 683, da MESA, que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

APROVADO
Presidente
21/08/2001

SUBEMENDA Nº. 1 à EMENDA Nº. 1 ao PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº. 683

Nova redação ao art. 8º.

Substitua-se o texto, na providência inicial proposta, pelo seguinte:

Nova redação ao art. 8º.:

"Art. 8º. O servidor, durante seu estágio probatório, será submetido a três avaliações."

Sala das Comissões, 10.8.2001

DURVAL LOPES ORLATO
Relator

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI
Presidente

FELISBERTO NEGRI NETO

JOSÉ ANTÔNIO KACHAN

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA

fls. 19
proc. 32.887

Justificativa

Depois de elaborada, assinada e inserta nos autos a Emenda nº. 1, observamos que o objetivo por ela proposto poderia não ser alcançado diretamente: ela não previu a supressão da expressão *"a critério da Diretoria Administrativa da Casa"*, o que tinha sentido no contexto de se prever a realização **mínima** de duas avaliações - sendo que o referido órgão do Legislativo poderia optar por um número diferente. Clara que o objetivo desta comissão é fixar um número determinado de avaliações: **três**. E isso não pode estar atrelado a algum *"critério"* de órgão da Casa, mas deve-se fazer como dispõe a norma. O número indicado não é aleatório, mas tem relação com o tempo destinado ao estágio probatório, que é de três anos. E, ratificando, as avaliações deverão ser efetivadas ao final de cada um desses três anos - e, é claro, ***antes*** de ser completado esse período.

DURVAL LOPES ORLATO
Relator

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI
Presidente

FELISBERTO NEGRI NETO

JOSÉ ANTÔNIO KACHAN

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA

fls. 20
proc. 32.887

CONSULTORIA JURÍDICA

PARECER Nº 5.956

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 683 **PROCESSO Nº 32.887**

Trata-se de análise da emendas sob nº 1, 2 e 3 e subemenda nº 1 à emenda nº 1 apresentadas ao presente projeto de resolução que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório e dá outras providências.

É o relatório.

PARECER:

Em princípio, a propositura, sob o aspecto orgânico-formal, se nos afigura revestida da condição de legalidade e constitucionalidade quanto à competência e iniciativa, nos termos de nosso parecer sob nº 5873 (fls. 07 dos autos) que remetemos.

Porém, algumas alterações pontuais perpetradas pelas emendas nº 2 e 3 ao projeto são **ilegais**, por contrariarem os termos do artigo 24 da lei Municipal 3.087/87 (Estatuto do Funcionário Público de Jundiaí), conforme se verá.

O artigo 24 da Lei Municipal nº 3087/87 estabelece em seus incisos, os critérios para avaliação de desempenho, quais sejam, **assiduidade**, **disciplina**, **capacidade de iniciativa**, **produtividade** e **responsabilidade**. Destarte, o presente projeto de resolução **não pode alterar** (ainda que semanticamente) **os critérios elencados na lei de regência dos funcionário do Município.**

Logo, fica vedado indicar como critério de avaliação: a) o **relacionamento humano** (substituindo a expressão "disciplina"); b) **iniciativa** (substituindo a expressão "capacidade de iniciativa"); c) o **conhecimento do trabalho** (substituindo o vocábulo "trabalho"), conforme constou, respectivamente, dos incisos II, III e IV da

fls. 21
proc. 32.987

Aliás, esta alteração malfere a melhor técnica legislativa ao dar a um único evento verificado no mundo empírico (a "produtividade"; a "disciplina") várias designações.

CONCLUSÃO

Os incisos II, III e IV da emenda nº 2 são ilegais, por contrariarem o artigo 24 da Lei Municipal nº 3087/87.

A emenda nº 3 é ilegal, por contrariar o artigo 24 da Lei Municipal nº 3087/87.

É o nosso parecer.

Jundiaí, 13 de agosto de 2001.

JOÃO LAMPAULO JÚNIOR
Consultor Jurídico

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 22
proc. 32.887

REQUERIMENTO AO PLENÁRIO Nº 662

ADIAMENTO, para a próxima sessão, da apreciação do PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 683, da MESA, que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

APROVADO
Presidente
14/08/2001

REQUEIRO à Mesa, na forma como dispõe o Regimento Interno, mediante aprovação do soberano Plenário, o **ADIAMENTO**, para a próxima sessão, da apreciação do PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 683, da Mesa, constante da pauta da presente sessão.

Sala das Sessões, 14/08/01

JÚLIO CESAR DE OLIVEIRA

rpl662/ns

Câmara Municipal de Jundiaí
São Paulo

fls. 23
proc. 32.887

pp. 2.899/01

APROVADO
Presidente
21/08/2001

EMENDA Nº. 4 ao PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº. 683
(da Vereadora Neizy Martins de Oliveira Cardoso)

Prevê formulário e define critérios de avaliação de desempenho.

1. Nova redação ao art.3º.:

"Art. 3º. A avaliação do desempenho para apuração dos critérios insertos nos incisos I a V ao art. 2º. far-se-á através da aplicação do Formulário de Avaliação, nos termos do Anexo desta resolução."

2. Acrescente-se, como couber:

"Art. 3º-A. Consideram-se, para os fins desta resolução:

*"I - **assiduidade**: a freqüência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho;*

*"II - **disciplina**: relacionamento humano, ou seja, a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos e para tratar com urbanidade as pessoas;*

*"III - **iniciativa**: a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina e para prestar atendimento com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas;*

*"IV - **produtividade**: conhecimento do trabalho, ou seja, o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa;*

*"V - **responsabilidade**: a dedicação do servidor ao trabalho e o cumprimento do disposto nos arts. 150 a 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos de Jundiaí."*

Sala das Sessões, 20.8.2001

NEIZY MARTINS DE OLIVEIRA CARDOSO

fls. 24
proc. 32.887

(Emenda nº. 4 ao PR nº. 683 - fls. 2)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1. Este formulário contém 5 (cinco) fatores de avaliação, descritos de forma resumida. A cada fator corresponderão 4 (quatro) afirmativas, identificadas pelas letras ***A***, ***B***, ***C*** e ***D***, que indicam o desempenho do avaliado.
2. Não amasse, não dobre, não rasure e não suje o formulário.
3. Faça uma leitura atenta, optando pela afirmativa que melhor descreva a situação do servidor. Preencha inicialmente a lápis o quadrinho correspondente à letra que identifica a afirmativa escolhida; em seguida repasse com caneta esferográfica azul ou preta, conforme o exemplo:

   A

   B

   ■

   D
4. Preencha apenas o quadrinho de cada fator. Não poderá haver fatores em branco, rasurados ou com dupla marcação.
5. Qualquer anotação deverá ser feita no quadro "OBSERVAÇÕES", abaixo. Não ultrapasse a área delimitada.
6. Não utilize cópia xerográfica do formulário para avaliação. Em caso de inutilização do formulário, solicite um avulso na unidade de pessoal, que o entregará com o cabeçalho já preenchido com os dados funcionais do servidor.
7. Outras informações poderão ser obtidas junto ao setor de pessoal/recursos humanos.
8. Os quadros abaixo identificados deverão ser assinados pelo servidor e pelo superior imediato, após o preenchimento do formulário.

Observações:

SERVIDOR DATA / /

Assinatura RG

SUPERIOR IMEDIATO DATA / /

Assinatura RG

fls. 25
proc. 32.887

(Emenda nº. 4 ao PR nº. 683 - fls. 3)

DADOS PESSOAIS DO SERVIDOR

Nome:

Cargo:

Data da Posse:

Data da última avaliação: Conceito obtido:

Situação atual:

ATENÇÃO! Leia cuidadosamente as instruções antes de preencher o formulário.

Assiduidade Marque a freqüência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho.	A Esporadicamente falta ao trabalho, utilizando-se dos abonos permitidos, e é pontual. B Comparece regularmente ao trabalho, raramente utilizando-se dos abonos permitidos, e tem poucos atrasos. C É muito irregular na freqüência e na pontualidade. D Falta ao trabalho além dos abonos permitidos e/ou tem atrasos freqüentes.
Disciplina Considere a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos e para tratar as pessoas com urbanidade.	A Não apresenta dificuldades para relacionar-se com as pessoas. B Apresenta algumas dificuldades para relacionar-se com as pessoas. C Tem muita dificuldade para relacionar-se com as pessoas. D Relaciona-se muito mal com as pessoas.
Iniciativa Considere a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina e para atender com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas.	A É extremamente hábil na solução de situações que fogem à rotina e é eficaz e prestativo. B Consegue sair-se bem em situações que fogem à rotina e é prestativo. C Tem dificuldades para realizar trabalhos rotineiros e age com pouca presteza. D É incapaz de realizar qualquer trabalho não-rotineiro e com presteza.
Produtividade Considere o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa.	A Conhece perfeitamente bem seu trabalho e mais. B Dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho. C Algumas vezes seus conhecimentos são insuficientes para realizar seu trabalho. D Não dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho.
Responsabilidade Considere a dedicação do servidor ao trabalho e o cumprimento do disposto nos arts. 150 a 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos.	A Pode-se confiar no seu trabalho, independentemente de qualquer supervisão. B Pode-se contar com ele, desde que se forneça alguma orientação. C Freqüentemente necessita de orientação. D Não se pode contar com seu trabalho se não houver orientação constante.

fls. 26
proc. 32.887

(Emenda nº. 4 ao PR nº. 683 - fls. 4)

Justificativa

A intenção desta iniciativa é fixar, de forma objetiva, tanto a conceituação dos critérios adotados para a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório no Legislativo quanto à forma de se proceder a essa avaliação, adotando-se para tanto o Formulário de Avaliação de Desempenho, similar ao que é hoje aplicado pelo Estado para a avaliação dos seus servidores.

NEIZY MARTINS DE OLIVEIRA CARDOSO

JOSÉ APARECIDO MARCUSSI

fls. 27
proc. 32.887
38

Art. 150. São deveres do servidor[215]:

I - exercer com zelo e dedicação as suas atribuições;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesses pessoais;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da Repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único - A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

CAPÍTULO XII

DAS PROIBIÇÕES

Art. 151. Ao servidor é proibido[216]:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - atuar, como procurador ou intermediário junto a repartições públicas municipais, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

[216] Redação completa do artigo de acordo com a Lei

fls. 28
proc. 33.887
39

XI - receber propina, comissão ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XII - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XIII - proceder de forma desidiosa;

XIV - utilizar pessoal ou recursos materiais de repartição em serviços ou atividades particulares;

XV - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVI - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

CAPÍTULO XIII

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 152. Pelo exercício irregular de suas atribuições, o funcionário responde administrativa, civil e penalmente.

Parágrafo único - A responsabilidade administrativa resulta de atos ou omissões que contravenham o regular cumprimento dos deveres, atribuições e responsabilidades que as leis e os regulamentos cometem ao funcionário.

CAPÍTULO XIV

DAS PENALIDADES

Art. 153. São penas disciplinares:

I - repreensão;

II - multa;

V - demissão;

VI - cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Art. 154. Na aplicação das penas disciplinares, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração e os danos que dela provierem para o serviço público.

Art. 155. Será punido o funcionário que, sem justa causa, deixar de submeter-se a inspeção médica determinada pelo Prefeito, nos termos desta Lei.

Art. 156. A pena de repreensão será aplicada por escrito nos casos de desobediência ou falta de cumprimento dos deveres.

Art. 157. A pena de suspensão, que não excederá de 90 (noventa) dias, será aplicada em caso de falta grave ou de reincidência.

§ 1°. Constitui sempre falta grave a praticada com dolo, bem como aquela de que resulte prejuízo para o serviço público.

§ 2°. Quando houver conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinqüenta por cento) por dia de remuneração, obrigado, neste caso, o funcionário a permanecer em serviço.

Art. 158. O funcionário, enquanto suspenso, perderá todos os direitos e vantagens decorrentes do exercício do cargo, exceto o abono familiar.

Art. 159. A destituição de função terá por fundamento a falta de exação no cumprimento do dever.

Art. 160. A pena de demissão será aplicada nos casos de:

I - crime contra a administração pública;

Sessão	Rodízio	Taquígrafo	Orador	Aparteante	Data
24a.SO.13a.	1.24	P.Da Pós	JOSÉ A.MARCUSSI		21.08.01

PARECER DA COMISSÃO DE ASSUNTOS DO TRABALHO

(Projeto de Resolução n. 683,da MESA)

...

O VEREADOR JOSÉ APARECIDO MARCUSSI (membro-Relator) -

Senhora Presidente. Senhores Vereadores.

Projeto de Resolução n. 683, da MESA, que institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências. -

O referido Projeto de Resolução encaminhado à Câmara visa regulamentar o estágio probatório dos funcionários concursados da Câmara Municipal, nos termos do Art. 41, § 4º, da Constituição Federal, combinado com o art. 86 e seus acessórios da Lei Orgânica do Município de Jundiaí, esperando, assim, dar à questão o cunho legal determinado pela Constituição Federal.

Além das disposições referidas no projeto de lei, juntamente com a Vereadora Neizy Martins Oliveira Cardoso, tivemos o cuidado de apresentar a Emenda n. 04, que prevê formulário e define critérios de avaliação de desempenho. E nesse sentido acrescentamos que "consideram-se para os fins desta resolução a assiduidade, e definimos para cada um desses critérios, a abrangencia técnica, ou seja, ao analisar o critério "assiduidade" vai se levar em consideração a frequência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho; ao analisar o critério: "disciplina" há que se verificar o relacionamento humano, ou seja, a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos, e para tratar com urbanidade as pessoas.

O terceiro critério: iniciativa - se refere à capacidade do

*

servidor para resolver novas situações que não se enquadram na rotina, ou seja, para prestar atendimento com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas.

O quarto critério é produtividade - Conhecimento do trabalho, ou seja, o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor, acerca do trabalho que executa.

E por fim, o quinto requisito que é a responsabilidade. - Significa que é a dedicação do servidor ao trabalho, o cumprimento do disposto nos artigos 150 a 152, do Estatudo dos Funcionários Públicos de Jundiaí.

Essa Emenda, quero aproveitar a oportunidade para ressaltar o empenho, a dedicação da vereadora Neizy, que trouxe ao referido projeto de lei, de resolução, informações importantíssimas para que nós tornássemos aplicável e viável a avaliação do desempenho dos funcionários concursados da Câmara Municipal.

Portanto, não há óbice de natureza legal, não há óbice quanto à inconstitucionalidade, é constitucional. O Projeto de Resolução foi, no âmbito das Comissões amplamente apreciado analisado, discutido; redebeu a Emenda e, portanto, o voto é favorável ao Projeto. Peço a V.Exa. que consulte os demais membros da Comissão de Assunto do Trabalho para que se manifestem a respeito do nosso parecer.

...

A SENHORA PRESIDENTE - Parecer favorável do Relator, Vereador José A.Marcussi. - Consultamos os demais membros da Comissão de Assuntos do Trabalho sobre o parecer exarado.

....

O VEREADOR ANTÔNIO GALDINO (ad hoc) - Aprovo o parecer.

*

fls. 31
proc. 32.887

Sessão	Rodízio	Taquígrafo	Orador	Aparteante	Data
24a.SO.13a.	1.26	P.Da Pós	PRESIDENTE		21.08.01

O VEREADOR JOÃO FERNANDO CHAVES RODRIGUES - Acompanho o parecer.

O VEREADOR DURVAL LOPES ORLATO - Acompanho o parecer.

O VEREADOR ORACI GOTARDO - Acompanho o parecer.

A SENHORA PRESIDENTE - Portanto, aprovado o parecer da Comissão de Assuntos do Trabalho.

....

*

fls. 32
proc. 32.887

(proc. 32.887)

RESOLUÇÃO Nº. 478, DE 21 DE AGOSTO DE 2001

Institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

A PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, Estado de São Paulo, conforme o Plenário aprovou em 21 de agosto de 2001, promulga a seguinte Resolução:

Art. 1º. É instituída a avaliação especial de desempenho do servidor durante o seu estágio probatório, a qual será realizada com o objetivo de:

I – apurar o merecimento do servidor à estabilidade, nos termos do artigo 41, parágrafo 4º, da Constituição Federal;

II – promover a adaptação do servidor estagiário ao trabalho, possibilitando seu desenvolvimento profissional e conseqüente melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 2º. O servidor em estágio probatório terá o seu desempenho avaliado com base nos critérios de:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade;

V – responsabilidade.

§ 1º. Para a aplicação do critério de assiduidade fica estabelecido que:

I – especialmente durante o estágio probatório ficará caracterizado o abandono do cargo quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias consecutivos;

II – será considerada falta de assiduidade quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias interpolados no período de 12 (doze) meses consecutivos.

§ 2º. Durante o estágio probatório o recebimento da segunda pena administrativa, após processo julgado, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, caracterizará a falta de disciplina no trabalho.

§ 3º. O controle das informações referentes aos parágrafos anteriores deste artigo, bem como a competência para a abertura de processo administrativo será do departamento de recursos humanos contando com o apoio da comissão avaliadora responsável pela avaliação de desempenho do servidor.

fls. 33
proc. 32.887

§ 4º. Qualquer dos fatos descritos nos parágrafos 1º e 2º constituirão justa causa para exoneração, a qualquer tempo, durante o estágio probatório, independentemente da aplicação dos outros critérios.

§ 5º. A aplicação dos critérios previstos nos incisos IV e V poderá ser adaptada e ponderada conforme as particularidades dos diferentes cargos existentes no município.

§ 6º. O não-atendimento de qualquer dos critérios previstos neste artigo será considerado como desempenho insuficiente.

Art. 3º. Consideram-se, para os fins desta resolução:

I - **assiduidade**: a freqüência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho;

II - **disciplina**: relacionamento humano, ou seja, a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos e para tratar com urbanidade as pessoas;

III - **iniciativa**: a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina e para prestar atendimento com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas;

IV - **produtividade**: conhecimento do trabalho, ou seja, o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa;

V - **responsabilidade**: a dedicação do servidor ao trabalho e o cumprimento do disposto nos arts. 150 a 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos de Jundiaí.

Art. 4º. A avaliação do desempenho para apuração dos critérios insertos nos incisos de I a V do art. 2º far-se-á através da aplicação do Formulário de Avaliação, nos termos do Anexo desta resolução.

Art. 5º. A coordenação geral, no que diz respeito à operacionalização das avaliações, relatórios, programas de capacitação e à elaboração do termo final será de responsabilidade da Diretoria Administrativa do Legislativo.

§ 1º. O preenchimento da ficha de avaliação será feito pela chefia imediata, cujo desempenho será avaliado pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

Art. 6º. A Diretoria Administrativa homologará a avaliação de desempenho do servidor.

fls 34
proc. 32.887

Art. 7º. Após a homologação o servidor deverá tomar ciência e apresentar seu recurso, se o caso, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo único. O recurso será dirigido à Diretoria Administrativa e decidido em 10 (dez) dias úteis.

Art. 8º. Somente poderão ser avaliados, no cumprimento do Estágio Probatório, os servidores que estiverem no efetivo exercício do cargo para o qual prestaram concurso ou, excepcionalmente, por justificada necessidade de serviço, aqueles designados a responder por cargo de maior complexidade que englobe as funções do cargo inicial.

Art. 9º. O servidor, durante seu estágio probatório, será submetido a três avaliações.

§ 1º. Caso o servidor tenha seu desempenho considerado insuficiente, após o parecer da Diretoria Administrativa em sua primeira avaliação, este deverá receber acompanhamento profissional ou social, se necessário, bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado. Durante esse período este será acompanhado por sua chefia imediata. Se este servidor obtiver conceito de desempenho insuficiente na segunda ou terceira avaliações, deverá ser aberto processo, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, para que o servidor tenha vista e apresente sua defesa.

§ 2º. As avaliações referidas no "caput" deste artigo dar-se-ão ao final de cada período aquisitivo, dando-se ciência ao servidor de cada uma.

§ 3º. Os servidores que já se encontrarem em estágio probatório na vigência desta resolução deverão, no mínimo, contar com duas avaliações.

§ 4º. Após o processo, será exonerado o servidor que obtiver na avaliação final conceito de desempenho insuficiente.

Art. 10. A avaliação dos servidores que já estão prestando serviços à Câmara Municipal proceder-se-á conforme o seu tempo de serviço.

Art. 11. Os conceitos atribuídos ao servidor, instrumentos de avaliação com respectivos resultados, indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, recursos interpostos, bem como as metodologias e critérios utilizados, serão arquivados em fé-de-ofício, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Art. 12. Atos da Mesa disporão sobre a instituição da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório e regulamentarão os métodos e critérios de

fls. 35
proc. 33.887

Art. 13. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, em vinte e um de agosto de dois mil e um (21/08/2001).

ANA TONELLI
Presidente

Registrada e publicada na Secretaria da Câmara Municipal de Jundiaí, em vinte e um de agosto de dois mil e um (21/08/2001).

WILMA CAMILO MANFREDI
Diretora Legislativa

fls. 36
proc. 32.887

(Resolução nº. 478/01 - fls. 5)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1. Este formulário contém 5 (cinco) fatores de avaliação, descritos de forma resumida. A cada fator corresponderão 4 (quatro) afirmativas, identificadas pelas letras ***A***, ***B***, ***C*** e ***D***, que indicam o desempenho do avaliado.
2. Não amasse, não dobre, não rasure e não suje o formulário.
3. Faça uma leitura atenta, optando pela afirmativa que melhor descreva a situação do servidor. Preencha inicialmente a lápis o quadrinho correspondente à letra que identifica a afirmativa escolhida; em seguida repasse com caneta esferográfica azul ou preta, conforme o exemplo:

   A
   B
   ■
   D

4. Preencha apenas o quadrinho de cada fator. Não poderá haver fatores em branco, rasurados ou com dupla marcação.
5. Qualquer anotação deverá ser feita no quadro "OBSERVAÇÕES", abaixo. Não ultrapasse a área delimitada.
6. Não utilize cópia xerográfica do formulário para avaliação. Em caso de inutilização do formulário, solicite um avulso na unidade de pessoal, que o entregará com o cabeçalho já preenchido com os dados funcionais do servidor.
7. Outras informações poderão ser obtidas junto ao setor de pessoal/recursos humanos.
8. Os quadros abaixo identificados deverão ser assinados pelo servidor e pelo superior imediato, após o preenchimento do formulário.

Observações:

SERVIDOR DATA / /

_____ _____

Assinatura RG

SUPERIOR IMEDIATO DATA / /

_____ _____

Assinatura RG

fls. 37
proc. 32.887

(Resolução nº. 478/01 - fls. 6)

DADOS PESSOAIS DO SERVIDOR

Nome:

Cargo:

Data da Posse:

Data da última avaliação: Conceito obtido:

Situação atual:

ATENÇÃO! Leia cuidadosamente as instruções antes de preencher o formulário.

Assiduidade Marque a freqüência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho.	A Esporadicamente falta ao trabalho, utilizando-se dos abonos permitidos, e é pontual. B Comparece regularmente ao trabalho, raramente utilizando-se dos abonos permitidos, e tem poucos atrasos. C É muito irregular na freqüência e na pontualidade. D Falta ao trabalho além dos abonos permitidos e/ou tem atrasos freqüentes.
Disciplina Considere a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos e para tratar as pessoas com urbanidade.	A Não apresenta dificuldades para relacionar-se com as pessoas. B Apresenta algumas dificuldades para relacionar-se com as pessoas. C Tem muita dificuldade para relacionar-se com as pessoas. D Relaciona-se muito mal com as pessoas.
Iniciativa Considere a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina e para atender com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas.	A É extremamente hábil na solução de situações que fogem à rotina e é eficaz e prestativo. B Consegue sair-se bem em situações que fogem à rotina e é prestativo. C Tem dificuldades para realizar trabalhos rotineiros e age com pouca presteza. D É incapaz de realizar qualquer trabalho não-rotineiro e com presteza.
Produtividade Considere o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa.	A Conhece perfeitamente bem seu trabalho e mais. B Dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho. C Algumas vezes seus conhecimentos são insuficientes para realizar seu trabalho. D Não dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho.
Responsabilidade Considere a dedicação do servidor ao trabalho e o cumprimento do disposto nos arts. 150 a 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos.	A Pode-se confiar no seu trabalho, independentemente de qualquer supervisão. B Pode-se contar com ele, desde que se forneça alguma orientação. C Freqüentemente necessita de orientação. D Não se pode contar com seu trabalho se não houver orientação constante.

fls. 38
proc. 32.887

PUBLICAÇÃO Rubrica
24/08/2001

RESOLUÇÃO Nº. 478, DE 21 DE AGOSTO DE 2001

Institui avaliação especial de desempenho para estágio probatório; e dá outras providências.

A PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, Estado de São Paulo, conforme o Plenário aprovou em 21 de agosto de 2001, promulga a seguinte Resolução:

Art. 1º. É instituída a avaliação especial de desempenho do servidor durante o seu estágio probatório, a qual será realizada com o objetivo de:

I – apurar o merecimento do servidor à estabilidade, nos termos do artigo 41, parágrafo 4º, da Constituição Federal;

II – promover a adaptação do servidor estagiário ao trabalho, possibilitando seu desenvolvimento profissional e conseqüente melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 2º. O servidor em estágio probatório terá o seu desempenho avaliado com base nos critérios de:

I – assiduidade;
II – disciplina;
III – capacidade de iniciativa;
IV – produtividade;
V – responsabilidade.

§ 1º. Para a aplicação do critério de assiduidade fica estabelecido que:

I – especialmente durante o estágio probatório ficará caracterizado o abandono do cargo quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias consecutivos;

II – será considerada falta de assiduidade quando o servidor faltar injustificadamente por 30 (trinta) dias interpolados no período de 12 (doze) meses consecutivos.

§ 2º. Durante o estágio probatório o recebimento da segunda pena administrativa, após processo julgado, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, caracterizará a falta de disciplina no trabalho.

§ 3º. O controle das informações referentes aos parágrafos anteriores deste artigo, bem como a competência para a abertura de processo administrativo será do departamento de recursos humanos contando com o apoio da comissão avaliadora responsável pela avaliação de desempenho do servidor.

§ 4º. Qualquer dos fatos descritos nos parágrafos 1º e 2º constituirão justa causa para exoneração, a qualquer tempo, durante o estágio probatório, independentemente da aplicação dos outros critérios.

§ 5º. A aplicação dos critérios previstos nos incisos IV e V poderá ser adaptada e ponderada conforme as particularidades dos diferentes cargos existentes no município.

§ 6º. O não-atendimento de qualquer dos critérios previstos neste artigo será considerado como desempenho insuficiente.

Art. 3º. Consideram-se, para os fins desta resolução:

I - **assiduidade**: a freqüência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho;

II - **disciplina**: relacionamento humano, ou seja, a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos e para tratar com urbanidade as pessoas;

III - **iniciativa**: a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina e para prestar atendimento com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas;

IV - **produtividade**: conhecimento do trabalho, ou seja, o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa;

V - **responsabilidade**: a dedicação do servidor ao trabalho e o cumprimento do disposto nos arts. 150 a 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos de Jundiaí.

Art. 4º. A avaliação do desempenho para apuração dos critérios insertos nos incisos de I a V do art. 2º far-se-á através da aplicação do Formulário de Avaliação, nos termos do Anexo desta resolução.

Art. 5º. A coordenação geral, no que diz respeito à operacionalização das avaliações, relatórios, programas de capacitação e à elaboração do termo final será de responsabilidade da Diretoria Administrativa do Legislativo.

§ 1º. O preenchimento da ficha de avaliação será feito pela chefia imediata, cujo desempenho será avaliado pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

Art. 6º. A Diretoria Administrativa homologará a avaliação de desempenho do servidor.

Art. 7º. Após a homologação o servidor deverá tomar ciência e apresentar seu recurso, se o caso, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo único. O recurso será dirigido à Diretoria Administrativa e decidido em 10 (dez) dias úteis.

Art. 8º. Somente poderão ser avaliados, no cumprimento do Estágio Probatório, os servidores que estiverem no efetivo exercício do cargo para o qual prestaram concurso ou, excepcionalmente, por justificada necessidade de serviço, aqueles designados a responder por cargo de maior complexidade que englobe as funções do cargo inicial.

Art. 9º. O servidor, durante seu estágio probatório, será submetido a três avaliações.

§ 1º. Caso o servidor tenha seu desempenho considerado insuficiente, após o parecer da Diretoria Administrativa em sua primeira avaliação, este deverá receber acompanhamento profissional ou social, se necessário, bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado. Durante esse período este será acompanhado por sua chefia imediata. Se este servidor obtiver conceito de desempenho insuficiente na segunda ou terceira avaliações, deverá ser aberto processo, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, para que o servidor tenha vista e apresente sua defesa.

§ 2º. As avaliações referidas no "caput" deste artigo dar-se-ão ao final de cada período aquisitivo, dando-se ciência ao servidor de cada uma.

§ 3º. Os servidores que já se encontrarem em estágio probatório na vigência desta resolução deverão, no mínimo, contar com duas avaliações.

§ 4º. Após o processo, será exonerado o servidor que obtiver na avaliação final conceito de desempenho insuficiente.

Art. 10. A avaliação dos servidores que já estão prestando serviços à Câmara Municipal proceder-se-á conforme o seu tempo de serviço.

Art. 11. Os conceitos atribuídos ao servidor, instrumentos de avaliação com respectivos resultados, indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, recursos interpostos, bem como as metodologias e critérios utilizados, serão arquivados em fé-de-ofício, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Art. 12. Atos da Mesa disporão sobre a instituição da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório e regulamentarão os métodos e critérios de avaliação.

Art. 13. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ, em vinte e um de agosto de dois mil e um (21/08/2001).

ANA TONELLI
Presidente

Registrada e publicada na Secretaria da Câmara Municipal de Jundiaí, em vinte e um de agosto de dois mil e um (21/08/2001).

WILMA CAMILO MANFREDI
Diretora Legislativa

fls 39
proc 32887

(Resolução nº 478/2001 - fls. 2)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1. Este formulário contém 5 (cinco) fatores de avaliação, descritos de forma resumida. A cada fator corresponderão 4 (quatro) afirmativas, identificadas pelas letras ***A***, ***B***, ***C*** e ***D***, que indicam o desempenho do avaliado.
2. Não amasse, não dobre, não rasure e não suje o formulário.
3. Faça uma leitura atenta, optando pela afirmativa que melhor descreva a situação do servidor. Preencha inicialmente a lápis o quadrinho correspondente à letra que identifica a afirmativa escolhida; em seguida repasse com caneta esferográfica azul ou preta, conforme o exemplo:

A
B
■
D

4. Preencha apenas o quadrinho de cada fator. Não poderá haver fatores em branco, rasurados ou com dupla marcação.
5. Qualquer anotação deverá ser feita no quadro "OBSERVAÇÕES", abaixo. Não ultrapasse a área delimitada.
6. Não utilize cópia xerográfica do formulário para avaliação. Em caso de inutilização do formulário, solicite um avulso na unidade de pessoal, que o entregará com o cabeçalho já preenchido com os dados funcionais do servidor.
7. Outras informações poderão ser obtidas junto ao setor de pessoal/recursos humanos.
8. Os quadros abaixo identificados deverão ser assinados pelo servidor e pelo superior imediato, após o preenchimento do formulário.

Observações:

SERVIDOR DATA / /

Assinatura RG

SUPERIOR IMEDIATO DATA / /

Assinatura RG

DADOS PESSOAIS DO SERVIDOR

Nome:
Cargo:
Data da Posse:
Data da última avaliação: Conceito obtido:
Situação atual:

fls 40
proc 32.887

(Resolução nº 478/2001 - fls. 3)

ATENÇÃO! Leia cuidadosamente as instruções antes de preencher o formulário.

Assiduidade Marque a freqüência e a pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho.	[A] Esporadicamente falta ao trabalho, utilizando-se dos abonos permitidos, e é pontual. [B] Comparece regularmente ao trabalho, raramente utilizando-se dos abonos permitidos, e tem poucos atrasos. [C] É muito irregular na freqüência e na pontualidade. [D] Falta ao trabalho além dos abonos permitidos e/ou tem atrasos freqüentes.
Disciplina Considere a habilidade do servidor para relacionar-se com os colegas e com os superiores hierárquicos e para tratar as pessoas com urbanidade.	[A] Não apresenta dificuldades para relacionar-se com as pessoas. [B] Apresenta algumas dificuldades para relacionar-se com as pessoas. [C] Tem muita dificuldade para relacionar-se com as pessoas. [D] Relaciona-se muito mal com as pessoas.
Iniciativa Considere a capacidade do servidor para resolver situações novas que não se enquadram na rotina e para atender com presteza, agilidade e criatividade, materialmente demonstradas.	[A] É extremamente hábil na solução de situações que fogem à rotina e é eficaz e prestativo. [B] Consegue sair-se bem em situações que fogem à rotina e é prestativo. [C] Tem dificuldades para realizar trabalhos rotineiros e age com pouca presteza. [D] É incapaz de realizar qualquer trabalho não-rotineiro e com presteza.
Produtividade Considere o quão satisfatório é o nível de conhecimento do servidor acerca do trabalho que executa.	[A] Conhece perfeitamente bem seu trabalho e mais. [B] Dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho. [C] Algumas vezes seus conhecimentos são insuficientes para realizar seu trabalho. [D] Não dispõe dos conhecimentos necessários para realizar seu trabalho.
Responsabilidade Considere a dedicação do servidor ao trabalho e o cumprimento do disposto nos arts. 150 a 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos.	[A] Pode-se confiar no seu trabalho, independentemente de qualquer supervisão. [B] Pode-se contar com ele, desde que se forneça alguma orientação. [C] Freqüentemente necessita de orientação. [D] Não se pode contar com seu trabalho se não houver orientação constante.

Projeto de resolução nº 683 Autuado em 19 / 06 / 2001 Diretor [signature]

Data	HISTÓRICO
19.06.01	Protocolado
19.06.01	CJ parecer 5873
19.06.01	CJR parecer 181
19.06.01	Emenda nº 01
13.07.2001	Regto Plen. 581.
07.08.2001	Emendas nºs 02, 03
10.08.2001	Sub. 1 à Emenda 01.
13.08.2001	CJ parecer 5.956
14.08.2001	Regto Plen. 662.
20.08.2001	Emenda nº 04.
21.08.2001	Aprovado c/ parecer verbal da CAT.
21.08.2001	Promulgado
24.08.2001	Publicado
24.08.2001	Arquivamento [rubrica]

Juntadas fls. 01/10 em 05.07.2001 [rubrica] fls. 11 em 13.07.2001 [rubrica] fls. 12/21 em 13.08.2001 [rubrica] fls. 22/40 em 24.08.200[1]

Observações promulgação: Yolanda / Kouhi