

DAS FALTAS GRAVES

Art. 12. As faltas graves praticadas durante o período de estágio probatório poderão ensejar a exoneração do servidor estagiário, independentemente do ciclo avaliativo e da nota de desempenho atribuída, em observância ao disposto nos arts. 11, 24 e 25, deste Decreto.

Parágrafo único. A exoneração de que trata o caput deste artigo, será precedida de Processo Administrativo Disciplinar, sendo assegurados, ao servidor estagiário, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 13. São consideradas, dentre outras, faltas graves, para efeito de abertura de Processo Administrativo Disciplinar, independentemente da nota de desempenho, de que tratam os arts. 24 e 25, deste Decreto:

I - valer-se, ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência, obtidos em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente, proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

II - exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, cotista ou comanditário;

III - participar da gerência ou da administração de empresa privada e, nessa condição, transacionar com o Estado;

IV - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

V - exercer quaisquer atividades incompatíveis com o cargo ou a função pública, ou, ainda, com horário de trabalho;

VI - abandonar o cargo, caracterizando-se o abandono pela ausência injustificada do servidor público ao serviço, por mais de trinta dias consecutivos;

VII - apresentar inassiduidade habitual, assim entendida a falta ao serviço, por vinte dias, interpoladamente, sem causa justificada no período de seis meses de cada ciclo avaliativo;

VIII - aceitar ou prometer aceitar propinas ou presentes, de qualquer tipo ou valor, bem como empréstimos pessoais ou vantagem de qualquer espécie em razão de suas atribuições;

IX - causar dano ao patrimônio público e/ou a terceiros;

Parágrafo único. A penalidade de demissão também será aplicada nos seguintes casos:

I - improbidade administrativa;

II - insubordinação grave em serviço;

III - ofensa física, em serviço, a servidor público ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

IV - procedimento desidioso, assim entendido a falta ao dever de diligência no cumprimento de suas atribuições;

V - revelação de segredo de que teve conhecimento em função do cargo ou emprego.

CAPÍTULO IV DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 14. O Sistema de Avaliação Especial de Desempenho terá a seguinte estrutura:

I - Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED);

II - Chefia Imediata.

SEÇÃO I DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 15. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será instituída pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, devendo ser composta por, no mínimo, 03 (três) membros titulares e respectivos suplentes.

Art. 16. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

I - acompanhar a conformidade do processo de avaliação dos ciclos avaliativos do estágio probatório;

II - encaminhar à chefia Imediata os recursos interpostos, em primeira instância, pelos servidores contra as avaliações realizadas;

III - encaminhar ao chefe da pasta os recursos interpostos, em segunda instância, pelos servidores contra as avaliações realizadas;

IV - zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos neste Decreto;

V - analisar e consolidar o resultado dos ciclos avaliativos;

VI - aprimorar o método de avaliação e adaptá-lo às novas realidades e objetivos;

VII - emitir parecer conclusivo sobre a confirmação ou não do servidor no cargo e submetê-lo ao Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada;

§ 1º - A comissão de avaliação especial de desempenho será composta por servidores estáveis em exercício no órgão ou na entidade.

§ 2º - Servidores que respondam a processo administrativo disciplinar ou que estejam cumprindo penalidades dele provenientes não poderão integrar a comissão de avaliação especial de desempenho.

§ 3º - Membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho que possuam cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, não poderão atuar na avaliação desses servidores.

§ 4º - A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho verificará a conformidade das avaliações periódicas do servidor em estágio probatório com os critérios estabelecidos neste Decreto.

Art. 17. Encerrado o sexto ciclo avaliativo, a Comissão Avaliação Especial de Desempenho submeterá o resultado da Avaliação Especial de Desempenho ao Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada para homologação, nos termos do disposto no § 5º, art. 20, da Lei Complementar nº 003/2011 (Antiga Lei nº 183/2000).

Parágrafo único. A homologação do resultado final será publicada no Diário Oficial do Município, pelo Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada, no prazo de até 20 (vinte) dias, contado do término do período de cumprimento do estágio probatório.

Art. 18. Realizadas as avaliações periódicas, de que trata o art. 11, deste Decreto, a Comissão Avaliação Especial de Desempenho deverá proceder à compilação dos pontos das 06 (seis) avaliações, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a fim de verificar a aptidão ou não do servidor estagiário, para fins de estabilidade no serviço público.

Parágrafo único. A conclusão das avaliações periódicas e avaliação final fora do prazo não implicam em nulidade do processo avaliativo especial de desempenho.

Art. 19. A homologação do resultado da Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade pelo servidor, prevista no art. § 5º, art. 20, da Lei Complementar nº 003/2011 (Antiga Lei nº 183/2000).

SEÇÃO II DA CHEFIA IMEDIATA E DO ACOMPANHAMENTO AO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 20. A chefia imediata acompanhará o desenvolvimento do servidor em estágio probatório que estiver em exercício na sua unidade, em todos os ciclos avaliativos, por meio das seguintes ações:

I - receber e orientar o servidor;

II - monitorar regularmente o desempenho do servidor;

III - informar o servidor sobre o seu desempenho, de forma contínua e estruturada;

IV - indicar, em instrumento de planejamento, as necessidades de desenvolvimento do servidor e incentivar a sua participação;

V - estabelecer o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor.

VI - informar ao servidor avaliado o resultado de cada ciclo de avaliação.

SEÇÃO III DAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 21. As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes da Prefeitura Municipal de Fortim deverão:

I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor;

II - identificar as necessidades de desenvolvimento do servidor;

III - promover o desenvolvimento do servidor nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades; e

IV - manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO