

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 último 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 Secretaria Municipal de Administração e Finanças e da Secretaria Municipal de Saúde 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

Art. 22. A avaliação dos servidores efetivos será realizada com base nos critérios definidos nos incisos I a V, de que trata o art. 7º, deste Decreto, sendo atribuídos pontos, em uma escala de 01 a 10, conforme disposto no Anexo I, parte integrante deste Decreto.

§ 1º. A avaliação especial de desempenho obedecerá à composição dos ciclos avaliativos, em obediência às Regras de Transição das Disposições Transitórias, deste Decreto, e será, impreterivelmente, iniciada na data de início do efetivo exercício no cargo de provimento efetivo para o qual o servidor foi nomeado.

§ 2º. O avaliador marcará no formulário de avaliação a pontuação que mais se enquadra ao desempenho do servidor efetivo, levando em consideração cada ciclo avaliativo.

§ 3º. Não será admitido, sob nenhuma hipótese, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação. Caso ocorra, o avaliador deverá promover a devida correção, no campo correspondente a comentários do avaliador.

§ 4º. O desempenho funcional será conceituado de acordo com a pontuação obtida na avaliação.

Art. 23. Cada Boletim de Avaliação (Ciclo Avaliativo) terá a nota final de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

CRITÉRIO	PESO	NOTA MÁXIMA	NOTA FINAL
Assiduidade	1,0	10,0	10,0
Disciplina	2,0	10,0	20,0
Iniciativa	2,0	10,0	20,0
Produtividade	2,5	10,0	25,0
Responsabilidade	2,5	10,0	25,0
TOTAL			100,0

Art. 24. A nota mínima, necessária para a aprovação do servidor no período de estágio probatório, obedecerá às Regras de Transição das Disposições Transitórias, deste Decreto.

Art. 25. Caso o servidor obtenha nota inferior a 60% (sessenta por cento) em dois (02) ou mais critérios de cada ciclo avaliativo, cabe a chefia imediata identificar e registrar as necessidades de desenvolvimento, por meio de Plano de Ação de Melhoria, para as próximas etapas, especialmente no que se refere aos critérios nos quais o servidor não pontuou, minimamente.

Parágrafo único. Caso o servidor não se adeque ao disposto no caput deste artigo, com obtenção de nota inferior a 60% (sessenta por cento) em dois (02) ou mais critérios, em pelo menos mais dois (02) ciclos