



Estado do Rio Grande do Sul
CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES SANTIAGO

PROCESSO Nº

010/2023

PROJETO DE LEI Nº

006/2023

ASSUNTO: "ESTABELECE REGRAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO NO MUNICÍPIO DE SANTIAGO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

AUTOR: PODER EXECUTIVO

APROVADO REJEITADO RETIRADO ARQUIVADO

SESSÃO DE ____ / ____ 20 ____

PRESIDENTE



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

Of. Gab. N.º 201/2023

Santiago, RS, 23 de fevereiro de 2023.

Exmo. Sr. Presidente:

Na oportunidade em que o cumprimentamos, cordialmente, vimos encaminhar o Projeto de Lei 006/2023, que **“ESTABELECE REGRAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO NO MUNICÍPIO DE SANTIAGO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”**

Sendo o que se a apresenta para o momento, enviamos nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

Tiago Görski Lacerda

Prefeito Municipal

Excelentíssimo Senhor

JOÃO ALBERTO FERREIRA LIMA

Presidente da Câmara Municipal de Vereadores

Santiago – RS

SECRETARIA CÂMARA DE
VEREADORES DE SANTIAGO

Protocolo n° 326

Em 27 / 02 / 20 23

As 12 hs 12 min.

Funcionário Responsável



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

PROJETO DE LEI Nº 006/2023

“ESTABELECE REGRAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO NO MUNICÍPIO DE SANTIAGO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”

Art.1º - Os servidores nomeados em cargo de provimento efetivo ficarão sujeitos a estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua idoneidade moral, assiduidade, pontualidade, comprometimento, disciplina, produtividade e capacidade de iniciativa serão objeto de avaliação para aquisição da estabilidade.

§1º. A avaliação de desempenho se iniciará no primeiro dia de efetivo exercício da atividade profissional do servidor estagiário, no órgão de sua lotação.

§2º. Durante o período mencionado no caput, o servidor será submetido à avaliação trimestral e a cada avaliação terá o competente boletim exarado pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, prevista na Lei Municipal nº 041/2010, de 01 de junho de 2010.

Art. 2º. A avaliação de desempenho para servidores em estágio probatório deverá ser registrada em instrumento próprio e individual denominado Boletim de Avaliação de Desempenho para servidores em estágio probatório, conforme modelo disposto no Anexo I desta Lei, que totalizarão 10 (dez) boletins, ao final do estágio.

§1º Ao final de cada período de 03 (três) meses, a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório enviará à chefia do servidor, o Boletim de Avaliação de Desempenho para servidores em estágio probatório, junto às informações acerca da ocorrência de períodos de afastamento, para o preenchimento dos quesitos de avaliação.

§2º A avaliação por boletins, do estágio probatório, terá duração de 30 (trinta) meses, totalizando 10(dez) boletins, ficando o período dos 03(três) últimos meses destinado ao julgamento pela Administração Pública, visando a confirmação ou não do servidor no cargo.

§3º Durante os 03(três) primeiros meses não haverá preenchimento do Boletim de Avaliação de Desempenho para servidores em estágio Probatório, visando a adaptação do servidor ao trabalho.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

§4º Na primeira avaliação, no sexto mês de exercício, serão levados em consideração também fatos relativos ao desempenho funcional do servidor desde o seu ingresso.

§5º O Boletim de Avaliação de Desempenho para Servidores em estágio probatório, devidamente preenchido e assinado, deverá ser devolvido para a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, no prazo máximo de vinte (20) dias a partir da distribuição.

DA AVALIAÇÃO

Art. 3º. Para fins de Avaliação de Desempenho durante o período de estágio probatório, o servidor será avaliado pelos requisitos genéricos dispostos no artigo 1º, subdivididos nos seguintes quesitos:

I. Domínio sobre as atribuições do cargo - demonstração de conhecimentos teóricos e práticos na execução das atividades próprias do cargo;

II. Pontualidade - comparecimento ao trabalho no horário estabelecido;

III. Assiduidade - comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades que estão em sua esfera de competência;

IV. Iniciativa - apresentação de sugestões para a melhoria do trabalho e/ou demonstração de predisposição para colaborar com o outro sempre que necessário, emitindo opinião para solução de problemas de acordo com os objetivos definidos para a unidade de trabalho;

V. Flexibilidade - capacidade de adaptação às eventuais mudanças ocorridas nas rotinas e no local de trabalho, promovendo as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade e continuidade das ações pertinentes, de acordo com as metas de seu órgão de lotação, bem como respeitar as divergências de opiniões dos colegas de trabalho;

VI. Produtividade e Qualidade no Trabalho - quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos em relação ao volume de tarefas, prazos e qualidade, referentes aos objetivos da unidade;

VII. Disciplina - observância dos deveres previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Santiago e cumprimento de normas previstas em legislação específica relativas às atribuições do cargo;

VIII. Comprometimento e Ética Pública - compromisso profissional legal e moral. Empenho para realizar ações adequadas em busca de resultados



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

das tarefas e demandas de sua competência, voltadas a atingir de forma eficaz e produtiva as metas de sua unidade de trabalho; e,

IX. Relacionamento interpessoal - habilidade de trocar, discutir ideias e comunicar-se com a equipe de trabalho e o público em geral, de forma clara, com argumentação precisa, apoiando-se na cooperação e no respeito mútuo.

Art. 4º. A aferição será realizada através da análise e avaliação dos quesitos antes estabelecidos, adotando-se os indicadores e pesos para pontuação, conforme abaixo especificados, para definição do resultado final apurado, através de 10(dez) boletins:

VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS:

1. Ótimo.....50 pontos
2. Bom.....35 pontos
3. Regular.....15 pontos
4. Insuficiente.....0 pontos

§ 1º O servidor que obtiver avaliações “Regular” e/ou “Insuficiente” nos quesitos constantes nos Boletins de Avaliação do estágio probatório, deverá receber orientação adequada para que possa corrigir as deficiências.

§2º Verificado, em qualquer fase do estágio, resultado insatisfatório por três avaliações consecutivas, caracterizado pela não obtenção de pontuação mínima de 315 (trezentos e quinze) pontos, por cada Boletim de Avaliação do estágio probatório, será processada a exoneração do servidor, através de devido processo administrativo.

§3º A nota final do servidor avaliado será calculada pela soma dos itens em que o servidor for avaliado. Se a soma das notas dos 10 (dez) boletins do estagiário for de 3.150 a 4.500 pontos, será considerado aprovado e efetivado no serviço público.

§4º No caso do servidor não alcançar a nota prevista para aprovação, ou seja, a soma das notas dos 10 (dez) boletins for inferior a 3.150 pontos, automaticamente será instaurado processo administrativo para sua exoneração, sendo assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa do servidor.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

§5º O servidor aprovado será declarado estável no serviço público.

Art. 5º. As avaliações do estágio probatório serão de responsabilidade das chefias imediatas do servidor ou do Secretário Municipal de sua lotação.

§1º. Caso o servidor estagiário tenha estado subordinado a mais de um superior hierárquico direto, no período de avaliação, esta será de responsabilidade da chefia a que o mesmo esteve subordinado por mais tempo, prevalecendo, em caso de igualdade, a última.

§2º. As avaliações deverão ser, obrigatoriamente, realizadas em conjunto com o servidor estagiário, revendo com ele os aspectos significativos ocorridos no período e que contribuíram para o resultado atingido.

§3º. Os boletins de avaliação deverão ser assinados, datados ou identificados pela chefia imediata e pelo servidor estagiário, que manifestará, se assim desejar, sua concordância ou discordância com a avaliação realizada.

§4º. Na hipótese do servidor estagiário discordar da avaliação realizada, poderá expor suas razões no formulário específico do boletim, com data e assinatura, devidamente fundamentadas.

§5º. O servidor estagiário não poderá ser avaliado por outro servidor que esteja também em avaliação de estágio probatório. Exceção à regra se dará nos casos em que o servidor avaliador exercer cargo de chefia através de designação para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada.

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 6º A Comissão de avaliação de estágio probatório terá como principais atribuições:

I. Distribuir, coletar, aferir a pontuação, analisar os boletins de avaliação dos servidores estagiários, emitir parecer opinativo, confirmatório ou não do cargo, propondo, inclusive, alteração da avaliação feita pela chefia imediata, desde que com justificativa e, inclusive, emitir portarias de homologação da estabilidade;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

II. Auxiliar e esclarecer dúvidas, aos avaliados e às chefias imediatas, encontradas durante o processo de avaliação;

III. Acompanhar os servidores estagiários através das avaliações, visando auxiliá-los nas dificuldades apontadas no instrumento;

IV. Apresentar sugestões para as chefias e para os servidores estagiários, com finalidade de auxiliá-los na superação de seus pontos deficientes;

V. Encaminhar à autoridade competente, dentro do prazo previsto, os dados e pareceres finais, através de documento formal, após a confirmação, ou não, do estagiário;

VI. Aprimorar o método e adaptar os instrumentos a novas realidades e novos objetivos, bem como propor sugestões;

VII. Determinar a abertura de vista, após cada avaliação, ao servidor estagiário para pertinente manifestação, em sendo necessário;

VIII. Requerer diligências e perícias, para elucidações, preenchimento de avaliações e possíveis alterações de boletins, caso haja alguma omissão de chefia imediata, bem como preenchimento dos mesmos.

Parágrafo Único. Os membros da Comissão poderão realizar outras atribuições relacionadas à avaliação do estágio probatório.

DAS CAUSAS DE SUSPENSÃO DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 7º. O estágio probatório ficará suspenso nos casos de:

I. Exercício de função gratificada ou de confiança, exceto quando a função gratificada ou de confiança a ser desempenhada pelo servidor possuir similaridade com o cargo de origem;

II. Afastado para concorrer a mandato eletivo;

III. Afastado para exercício de mandatos eletivos federal, estadual ou municipal, salvo casos em que o servidor se mantenha no cargo de origem;

S



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

IV. Cumprimento de missão ou estudos noutros pontos do território nacional, ou no estrangeiro, quando o afastamento houver sido expressamente autorizado pelo Setor de lotação do estagiário e pelo Prefeito Municipal, sem prejuízo de retribuição;

V. Prestação de serviço militar;

VI. Licenças por motivo de doença em pessoa da família superiores a 30 (trinta) dias;

VII. Licenças para tratamento de saúde superiores a 30 (trinta) dias;

VIII. Afastamento por motivo de prisão;

IX. Afastamento do exercício do cargo por medida cautelar administrativa ou judicial;

X. Cedência para órgão estranho à Administração Direta Municipal;

XI. Licença gestante ou adotante; e,

XII. Licença para acompanhamento de cônjuge.

§1º. Ocorrendo a suspensão, a Avaliação do Estágio Probatório será prorrogada pelo mesmo período da suspensão.

§2º. Retornando ao exercício do cargo de provimento efetivo, o servidor deverá retomar as avaliações, completando seu período de estágio.

Art. 8º Ao servidor estagiário não será concedida licença para tratar de interesses particulares.

DO PROCESSO DE EXONERAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 9º Será exonerado do cargo o servidor estagiário que no período de seu estágio probatório apresentar qualquer das seguintes situações:

I. na aferição final da média das avaliações não atingir 3.150 (três mil cento e cinquenta) pontos;

II. quando constar de forma expressa, em sentença judicial irreversível, a perda do cargo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

Art. 10. Sempre que for indicada a exoneração, nos casos previstos no art. 9º desta lei, será instaurado o devido Processo Administrativo de Exoneração assegurando ao servidor estagiário o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Art. 11. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, no caso se já ser estável, observado o disposto no artigo 23 da Lei Municipal 020/95.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Fazem parte desta Lei os Anexos I, II e III, a serem utilizados pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

Art. 13. Esta lei regerá os estágios probatórios dos servidores nomeados após entrada em vigor desta novel legislação.

Parágrafo Único. Os estágios probatórios dos servidores nomeados anteriormente à vigência desta Lei continuam sendo regidos pelas disposições contidas na Lei Municipal nº 005/2001 e legislação correlata.

Art. 14. Esta Lei poderá ser regulamentada por Decreto Municipal.

Art. 15. A presente Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, SANTIAGO, RS, FEVEREIRO DE 2023.

Tiago Görski Lacerda

Prefeito Municipal



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTIAGO

<i>COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO</i> <i>BOLETIM DE DESEMPENHO DO ESTAGIÁRIO</i>	
BOLETIM Nº _____	
NOME DO SERVIDOR: _____	
CARGO: _____	ÓRGÃO DE LOTAÇÃO: _____
DATA DO EXERCÍCIO: ___ / ___ / ___	PERÍODO DO ESTÁGIO: _____
PERÍODO DA AVALIAÇÃO: _____	

INSTRUÇÕES

- a) este boletim deve ser preenchido pela chefia imediata do estagiário;
- b) todos os quesitos devem ser respondidos;
- c) cada quesito comporta uma única alternativa, devendo ser assinalada com “x”;
- d) utilize os espaços da última coluna para informações e sugestões dos estagiários relativamente ao item avaliado;
- e) utilize os espaços das folhas seguintes para outras informações e sugestões dos avaliadores e considerações do estagiário.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

AVALIE A SITUAÇÃO DO ESTÁGIO COM RELAÇÃO AOS SEGUINTE QUESITOS:				
	ÓTIMO	BOM	REGULAR	INSUFICIENTE
DOMÍNIO SOBRE ATRIBUIÇÕES DO CARGO: Avaliar o grau de conhecimento das atribuições do cargo.	<input type="checkbox"/> Conhece perfeitamente as atribuições do cargo.	<input type="checkbox"/> Revela bom conhecimento das atribuições do cargo.	<input type="checkbox"/> Revela pouco conhecimento das atribuições do cargo.	<input type="checkbox"/> Não demonstra conhecimento das atribuições do cargo.
PONTUALIDADE: Informar como o servidor cumpre horários estabelecidos no período avaliado.	<input type="checkbox"/> É pontual e não se ausenta no horário de expediente.	<input type="checkbox"/> Dificilmente deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos.	<input type="checkbox"/> Algumas vezes deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos.	<input type="checkbox"/> Muitas vezes se atrasa, sai mais cedo ou se ausenta durante o horário de expediente.
ASSIDUIDADE: Avaliar a frequência do servidor ao local do trabalho no período avaliado.	<input type="checkbox"/> É assíduo (não apresenta faltas).	<input type="checkbox"/> Dificilmente falta ou se ausenta (até 3 faltas injustificadas, no período).	<input type="checkbox"/> Falta ou se ausenta algumas vezes (de 3 a 5 faltas injustificadas, no período).	<input type="checkbox"/> Falta ou se ausenta muitas vezes (mais de 5 faltas injustificadas, no período)
INICIATIVA: Avaliar se o servidor demonstra ter iniciativa no trabalho e se apresenta sugestões/ideias para resolução das demandas.	<input type="checkbox"/> Demonstra plena iniciativa na resolução das demandas, inclusive auxiliando colegas quando necessário.	<input type="checkbox"/> Geralmente demonstra iniciativa para resolução das demandas.	<input type="checkbox"/> Poucas vezes demonstra iniciativa para resolução das demandas.	<input type="checkbox"/> Nunca demonstra iniciativa para resolução das demandas.
FLEXIBILIDADE: Avaliar o nível de capacidade de adaptação do servidor às eventuais mudanças ocorridas nas rotinas e no local de trabalho.	<input type="checkbox"/> É plenamente flexível e se adapta com facilidade às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/> Geralmente demonstra flexibilidade de se adaptar às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/> Raramente demonstra flexibilidade de se adaptar às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho.	<input type="checkbox"/> Nunca demonstra flexibilidade de se adaptar às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho.
PRODUTIVIDADE E QUALIDADE NO TRABALHO:	<input type="checkbox"/> Atinge plenamente	<input type="checkbox"/> Atinge os	<input type="checkbox"/> Nem sempre atinge	<input type="checkbox"/> Não atinge os



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

Avaliar o grau de qualidade na execução das atribuições do cargo.	os resultados buscados, executando suas atividades com exatidão e segurança.	resultados buscados, desincumbindo-se a contento das atividades propostas.	os resultados buscados, algumas vezes não executando a contento as atividades propostas.	resultados buscados e deixa, muitas vezes, de executar as atividades propostas.
DISCIPLINA: Avaliar o grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas.	() Integra-se plenamente com as regras de serviço e respeita os superiores hierárquicos.	() Boa integração às regras e obediência aos superiores hierárquicos.	() Não obedece às regras de serviços e/ou não respeita os superiores hierárquicos.	() Algumas vezes deixa de obedecer as normas de serviços e/ou os superiores hierárquicos.
COMPROMETIMENTO E ÉTICA PÚBLICA: Avaliar o compromisso legal e moral do servidor e o empenho para realizar ações adequadas visando atingir de forma eficaz e produtiva as atividades realizadas.	() Demonstra total comprometimento e ética pública.	() Consegue estabelecer um comprometimento adequado no serviço público.	() Demonstra pouco comprometimento.	() Não demonstra comprometimento.
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Avaliar a forma de relacionamento no ambiente de trabalho, com os colegas, superiores hierárquicos e munícipes.	() Estabelece relações plenamente adequadas.	() Consegue estabelecer um relacionamento adequado.	() Apresenta dificuldades de relacionamento.	() O modo como se relaciona traz pre-juízos ao ambiente de trabalho.

INFORMAÇÕES ADMINISTRATIVAS

<i>Licença - Saúde</i>	Licença - Gestante	Advertência	Suspensão	Sindicância	Outros

INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DOS AVALIADORES SEGUIDAS DA DATA E ASSINATURA

MANIFESTAÇÃO DO ESTAGIÁRIO SEGUIDA DE DATA E ASSINATURA



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTIAGO
COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

FICHA DE CONTROLE DA PONTUAÇÃO DO ESTAGIÁRIO

NOME DO SERVIDOR: _____
CARGO: _____ **ÓRGÃO DE LOTAÇÃO:** _____
DATA DO EXERCÍCIO: ___ / ___ / ___ **PERÍODO DO ESTÁGIO:** _____

BOLETIM	QUESITOS: PONTUAÇÃO									
	DOMÍNIO SOBRE ATRIBUIÇÕES DO CARGO	PONTU ALIDA DE	ASSIDUID ADE	INICIATIVA	FLEXIBILIDA DE	PRODUTIVI DADE E QUALIDADE NO TRABALHO	DISCIPLINA	COMPROMETI MENTO E ÉTICA PÚBLICA	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	SUB- TOTAL
1º BOLETIM Nº..... Período.....a										
2º BOLETIM Nº..... Período.....a										
3º BOLETIM Nº..... Período.....a										
4º BOLETIM Nº..... Período.....a										
5º BOLETIM Nº..... Período.....a										
6º BOLETIM Nº..... Período.....a										
7º BOLETIM Nº..... Período.....a										
8º BOLETIM Nº..... Período.....a										



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

..... 9ºBOLETIM Nº..... Período.....a										
10ºBOLETIM M Nº..... Período.....a										
PONTUAÇÃO TOTAL FINAL: _____ APROVADO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO: ()SIM ()NÃO										

Santiago, _____ de _____ de _____.

ASSINATURA DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO
1 – NOME: ASSINATURA:
2 – NOME: ASSINATURA:
3 – NOME: ASSINATURA:
4 – NOME: ASSINATURA:



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTIAGO
- COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO -
- ESTÁGIO PROBATÓRIO – AVALIAÇÃO –
- TABELA DE PONTUAÇÃO –

O boletim apresenta 09 (nove) quesitos.

Em cada quesito há 04 (quatro) alternativas para avaliar o servidor segundo os critérios ótimo, bom, regular e insuficiente.

VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS:

- | | | |
|----|-------------------|-----------|
| 5. | Ótimo..... | 50 pontos |
| 6. | Bom..... | 35 pontos |
| 7. | Regular..... | 15 pontos |
| 8. | Insuficiente..... | 0 pontos |

Total final: 10 (dez) boletins

Pontuação Final considerando os 10 Boletins de Desempenho do Estagiário:

Aprovação: De 3.150 a 4.500 pontos

Reprovação: Inferior a 3.150 pontos

Satisfeitos os requisitos do estágio probatório, o servidor será declarado estável no serviço público mediante ato confirmatório.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

JUSTIFICATIVA

Projeto de Lei 006/2023

“ESTABELECE REGRAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO NO MUNICÍPIO DE SANTIAGO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”

Senhor Presidente,

Senhores(as) Vereadores(as):

O Projeto de Lei levado à apreciação deste competente Corpo Legislativo, objetiva fundamentalmente autorização legislativa para a instituição de regras que estabeleçam a Avaliação de Desempenho no estágio probatório no Município de Santiago, para os servidores que ingressarem após a publicação desta proposta Lei.

Tal solicitação justifica-se considerando a necessidade de adequação da legislação no sentido de alterar a pontuação mínima para aprovação dos servidores em estágio probatório, com a finalidade de melhor qualificar o quadro de servidores efetivos do Município de Santiago, e efetivar no cargo somente os servidores que comprovem no mínimo um bom desempenho no serviço público.

Ressalta-se que, pela Lei Municipal nº 005/2001, um servidor em estágio probatório que atingir 50% dos pontos mínimos, ou seja, “nota 5”, já obtém aprovação, sendo declarado estável no serviço público. Entretanto, com a nova lei proposta, a pontuação mínima passará para 70% dos pontos, ou seja, “nota 7”, mas somente alcança servidores que forem nomeados a partir da publicação desta Lei, resguardando o direito adquirido dos servidores que já estão sendo avaliados.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTIAGO
GABINETE DO PREFEITO

Reitera-se que os novos critérios e quesitos de avaliação somente serão exigidos para os servidores a serem nomeados posteriormente à publicação da proposta Lei, mantendo-se as regras anteriores para os servidores que já se encontram em estágio probatório.

Por estas razões, é que submetemos a presente proposta à apreciação desta Ilustre Assembleia.

À consideração e sensibilidade dos senhores(as) Vereadores(as).

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, SANTIAGO, RS, 17 DE FEVEREIRO DE 2023.

Tiago Görski Lacerda
Prefeito Municipal