



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 001/2009

Fixa normas do Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório e dá outras providências.

O Presidente do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória, no uso de suas atribuições legais, que lhe são conferidas pela Lei nº 4.399 de 07/02/97, em seu Artigo 47, Inciso VII,

RESOLVE:

Art. 1º Na forma dos arts. 27 e 28 da Lei Municipal nº 2.994/1982, modificados pelo art. 1º da Lei nº 5.709/2002, e na forma da Lei Complementar nº 003/2007, estabelecer critérios e procedimentos da Avaliação Especial de Desempenho, para apurar a eficiência e a adequação dos servidores em estágio probatório, com vistas à aquisição de estabilidade.

Art. 2º Durante os três primeiros anos de efetivo exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de Concurso Público, será submetido à Avaliação Especial de Desempenho, obedecendo aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

§ 1º Não são considerados efetivo exercício, para efeito da presente Instrução Normativa, os afastamentos, as licenças e as faltas previstos no art. 3º, §1º, §3º e §5º da Lei Complementar Municipal nº 003/2008.

§ 2º Consideram-se como efetivo exercício os afastamentos relativos a:

- I. prêmio incentivo;
- II. férias;
- III. folga por ocasião do aniversário;
- IV. casamento;
- V. luto.

§ 3º Os dias não considerados como efetivo exercício acarretaram a suspensão da contagem do período de estágio probatório.

Art. 3º A avaliação Especial de Desempenho, organizada com base no Método Lista de Verificação, constante no ANEXO I, será composta pelos seguintes critérios:

- I. ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE: refere-se ao comparecimento contínuo, dentro do horário estabelecido para o trabalho;
- II. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: refere-se à habilidade de trocar idéias e comunicar-se de forma clara com a equipe de trabalho, órgãos internos e o público em geral, pautando-se pela compreensão e boa convivência uns com os outros, respeitando as diversidades culturais e sociais;



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

- III. **ÉTICA PÚBLICA:** refere-se à capacidade de agir com imparcialidade, de maneira a evitar discriminações, com respeito às diferenças individuais, pautado pelos princípios da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência);
- IV. **ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO:** refere-se ao cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos, instalações e materiais na realização das atividades;
- V. **INICIATIVA:** refere-se à habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho;
- VI. **CONHECIMENTO PARA O TRABALHO:** refere-se ao domínio de seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a missão institucional e a importância da sua atividade para a Autarquia;
- VII. **ADAPTAÇÃO E FLEXIBILIDADE:** refere-se a postura do servidor face as tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público; e a capacidade de adaptar-se aos novos processos de trabalho que fogem a sua rotina, mas que lhe são próprias;
- VIII. **COMPROMETIMENTO E RESULTADOS:** refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes da Autarquia.

Art. 4º A Avaliação do servidor em estágio probatório será procedida em duas etapas, realizadas ao término do 14º e 28º mês de efetivo exercício, sendo que para cada etapa será atribuída a nota máxima correspondente a 100 (cem) pontos.

§1º Quando ocorrer mudança de local de trabalho, dentro de um período de avaliação, a avaliação deve ocorrer no local em que o servidor ficou mais tempo. Caso esse tempo for o mesmo, considerar-se-á o local de trabalho mais recente.

§2º Ao final do estágio probatório, as Avaliações serão consolidadas em um único resultado, devendo o servidor atingir no mínimo 60% (sessenta por cento) na média da soma dos resultados obtidos nas etapas.

Art. 5º Em cada etapa estabelecida no artigo anterior, serão realizadas 2 (duas) Avaliações:

- I. A primeira realizada pelo chefe imediato do servidor avaliado;
- II. A segunda realizada por um servidor efetivo estável;

§1º o resultado de cada avaliação do período será o somatório do valor da avaliação da chefia imediata multiplicado por 0,6 (zero vírgula seis), mais a avaliação do servidor efetivo e estável multiplicado por 0,4 (zero vírgula quatro).

Art. 6º Fica instituído a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para analisar e decidir os recursos, instruir os processos de exoneração e analisar situações não presta nesta legislação.

§1º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será composta pelos seguintes membros:

- I. Diretor Administrativo e Financeiro;
- I. Diretor de Benefícios Previdenciários;
- II. Assessor Jurídico.



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

§ 2º Caso o servidor avaliado esteja diretamente vinculado a um dos membros mencionados no parágrafo anterior, sendo este seu chefe imediato, o Assessor Técnico do Instituto será designado como integrante da Comissão de Avaliação.

Art. 7º Para calcular a pontuação do servidor, em cada etapa da avaliação, será utilizada a tabela de aferição constante no ANEXO II, sendo verificado, a partir dos pontos obtidos, o resultado final da avaliação de acordo com o ANEXO III.

§1º Para cada fator avaliado, deve constar no formulário de Avaliação, além da justificativa, indicativos sobre os procedimentos necessários para melhoria do desempenho deficiente.

Art. 8º Após o resultado final de cada etapa, o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar seu recurso no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da ciência do resultado, cabendo a Comissão de Avaliação julgar e manifestar acerca da contestação do servidor.

Art. 9º Verificando-se, ao final da Avaliação Especial de Desempenho, que o servidor não atingiu o percentual mínimo estipulado no § 1º do art. 4º desta Instrução Normativa, a Comissão de Avaliação dará ciência ao servidor avaliado, concedendo 30 (trinta) dias corridos, a contar da ciência do resultado final, para apresentação de defesa, podendo esta ser requerida pelo próprio servidor avaliado ou pelo seu procurador.

Art. 10 Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no caso de servidor não aprovado na Avaliação do Estágio Probatório, elaborar relatório circunstanciado, enfatizando as ocorrências que levaram a este resultado.

Art. 11 O Presidente do IPAMV baixará o ato de declaração de estabilidade do servidor que obtiver parecer favorável à sua confirmação no serviço público municipal, bem como homologará e efetivará a exoneração, obedecendo aos prazos legais.

Art. 12 Os servidores em estágio probatório que tenham completos 28 meses de efetivo exercício em fevereiro de 2009, farão a última avaliação em março/09.

Art. 13 Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 14 Ficam revogadas as Instruções Normativas nº 001/2007 e 008/2007.

Município de Vitória, Capital do Espírito Santo, em 12 de março de 2009.

DOMINGOS AUGUSTO TAUFNER
PRESIDENTE DO IPAMV

**Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória****ANEXO I**


	AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBRATÓRIO		
Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória			
NOME			MATRÍCULA
CARGO	LOCAL DE TRABALHO	ETAPA	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO			TEMPO ACUMULADO DE ESTAGIO
OBJETIVO GERAL:			
A Avaliação Especial de Desempenho para aquisição de estabilidade no Serviço Público Municipal tem por objetivo aferir a aptidão do servidor, considerando os resultados obtidos pelo mesmo, face aos objetivos almejados pelo IPAMV. Sendo assim, marque a pontuação que melhor se aplica, de acordo com a tabela de aferição. o desempenho do servidor avaliado.			

TABELA DE AVALIAÇÃO

CONCEITOS	INDICADORES	05	04	02	01
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE: Refere-se ao comparecimento contínuo, dentro do horário estabelecido para o trabalho. Justificativa: _____ _____ _____	1 – Comparece continuamente ao trabalho, mantendo-se no local para realização das atividades durante o expediente.				
	2 – Cumpre horário estabelecido para a realização de suas atividades.				
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Habilidade de trocar idéias e comunicar-se de forma clara com a equipe de trabalho, órgãos internos e o público em geral, pautando-se pela compreensão e boa convivência uns com os outros, respeitando as diversidades culturais e sociais. Justificativa: _____ _____ _____	1 – Sabe relacionar e interagir com os colegas de trabalho, buscando um bom clima na equipe.				
	2 – Atende aos servidores, munícipes e demais usuários com urbanidade, clareza, argumentação e informação segura, apoiando-se no respeito mútuo.				

**Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória**

ÉTICA PÚBLICA: Capacidade de agir com imparcialidade, de maneira a evitar discriminações, com respeito às diferenças individuais; pautado pelos Princípios da Administração Pública (Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência); e como servidor contribuir para a preservação da imagem e credibilidade do IPAMV. Justificativa: _____ _____ _____ _____	1- Age com imparcialidade, de modo a evitar preconceitos, respeitando as diferenças individuais, tanto junto a equipe de trabalho quanto aos munícipes.				
	2- Resguarda sua atuação, agindo com discrição, sigilo e honestidade em suas ações profissionais, observando os princípios da Administração Pública.				
ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO: Cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos, instalações e materiais na realização das atividades. Justificativa: _____ _____ _____ _____	1- Utiliza os recursos disponíveis sem causar desperdício à Administração Pública.				
	2- Utiliza com zelo os equipamentos, materiais e instalações de forma adequada sem danificá-los.				
INICIATIVA: Habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho. Justificativa: _____ _____ _____ _____	1- Sabe enfrentar e solucionar situações simples e complexas da sua rotina de trabalho.				
	2- Propõe alternativas e soluções para as situações previstas e imprevistas.				
	3- Apresenta propostas para a melhoria do processo de trabalho.				
CONHECIMENTO PARA O TRABALHO: Domínio de seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a missão institucional e a importância da sua atividade para o Município. Justificativa: _____ _____ _____ _____	1- Coloca em prática os conhecimentos na execução das atividades de sua competência.				
	2- Busca aprimorar seus conhecimentos visando o crescimento pessoal e profissional no desempenho de suas atividades.				
	3- Assume seu papel, enquanto servidor público, entendendo a importância de suas atividades nos serviços oferecidos pelo IPAMV.				
ADAPTAÇÃO E FLEXIBILIDADE: Refere-se a postura do servidor face as tarefas,	1- Possui facilidade de adaptação as novas rotinas e/ou				

**Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória**

procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público; e a capacidade de adaptar-se aos novos processos de trabalho que fogem a sua rotina, mas que lhe são próprias. Justificativa: _____ _____ _____ _____	processos de trabalho.				
	2- Busca compreender pontos de vista diferentes, preservando sua individualidade, sendo flexível, quando necessário no desenvolvimento das atividades da unidade administrativa.				
	3- Procura adaptar-se as atividades que lhe são atribuídas, respeitando os princípios gerais da Administração Pública.				
COMPROMETIMENTO E RESULTADOS: Refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes do Município e da Secretaria de atuação. Justificativa: _____ _____ _____ _____	1- Cumpre os prazos estabelecidos obtendo resultados satisfatórios na execução de suas atividades.				
	2- Realiza trabalho em equipe comprometendo-se a buscar resultados comuns, da Unidade Administrativa.				
	3- Realiza o processo de trabalho, comprometendo-se com a organização, visando melhores resultados nos serviços prestados pelo IPAMV				

ANOTAÇÕES GERAIS

Matrícula	Nome do Avaliador
Data ____/____/____	Assinatura do Avaliador



Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Município de Vitória

ANEXO II

TABELA DE AFERIÇÃO

DESEMPENHO	PONTOS	DEFINIÇÃO
Desejável	5	O Servidor tem um ótimo desempenho, atendendo plenamente as expectativas de desempenho exigidas para o exercício da função
Adequado	4	O Servidor tem um bom desempenho, atendendo as expectativas de desempenho exigidas para exercício da função
Inadequado	2	O Servidor contribuiu pouco, necessitando melhorar sua atuação.
Indesejável	1	O Servidor não atendeu às expectativas de desempenho

ANEXO III – RESULTADO FINAL

PONTUAÇÃO
<ul style="list-style-type: none">• De 80 a 100 pontos - Apto. Atende totalmente aos requisitos.• De 60 a 79 pontos – Apto. Atende parcialmente aos requisitos.• Menos de 60 pontos - Não apto. Não atende aos requisitos.