



DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÉU AZUL

www.ceuazul.pr.gov.br

SEGUNDA-FEIRA, 19/11/2012

ANO: II Nº: 412

EDIÇÃO DE HOJE: 06 PÁGINA(S)

ATOS DO PODER EXECUTIVO

LEI Nº 1277/2012

LEI Nº 1277/2012, 19 de novembro de 2012.

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO MUNICIPAL A PROCEDER A ABERTURA DE CRÉDITO ADICIONAL ESPECIAL AO ORÇAMENTO VIGENTE, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE CÉU AZUL, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte,

LEI:

Art. 1º Autoriza o Poder Executivo Municipal a proceder à abertura de Crédito Adicional Especial, em conformidade com o que preceitua o inciso II do art. 41 da Lei 4.320/64, até a importância de R\$ **20.000,00** (vinte mil reais), para abertura/suplementação da seguinte dotação ao orçamento vigente, conforme segue:

06.00 - Fundo Municipal de Saúde de Céu Azul
06.20 - Departamento de Saúde
1030100081.134000 - Aquisição de Ônibus para uso na Saúde.
4.4.90.52.00.0000—Equipamentos e Material Permanente—01000-672..R\$ 20.000,00
TOTAL.....R\$ 20.000,00

Art. 2º O Crédito Adicional Especial autorizado no artigo anterior, será coberto pela anulação total/parcial das seguintes dotações do orçamento vigente, conforme preceitua o inciso III do § 1º do art. 43 da Lei 4.320/64, conforme segue:

06.00 - Fundo Municipal de Saúde de Céu Azul
06.20 - Departamento de Saúde
1030100082.084000 - Manutenção da Saúde - Recursos Livres
3.3.90.33.00.0000— Passagens e Despesa com locomoção—01000-228..R\$ 3.000,00
3.3.90.36.00.0000 – Outros Serv. de Terceiros-P.Física– 01000 - 229.....R\$ 5.000,00
3.3.90.47.00.0000—Obrigações Tributárias e Contributivas—01000-231..R\$ 12.000,00
TOTAL.....R\$ 20.000,00

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Céu Azul, 19 de novembro de 2012.

José Eneron da Silva Telles
Prefeito Municipal

LEI Nº 1278/2012

LEI Nº 1278/2012, 19 de novembro de 2012.

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO MUNICIPAL A PROCEDER A ABERTURA DE CRÉDITO ADICIONAL ESPECIAL AO ORÇAMENTO VIGENTE, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE CÉU AZUL, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte,

LEI:

Art. 1º Autoriza o Poder Executivo Municipal a proceder à abertura de Crédito Adicional Especial, em conformidade com o que preceitua o inciso II do art. 41 da Lei 4.320/64, até a importância de R\$ **45.800,00** (quarenta e cinco mil e oitocentos reais), para abertura da seguinte dotação ao orçamento vigente, conforme segue:

11.00 - Sec. Mun. de Viação, Obras, Urbanismo e Transportes
11.30 - Depto. de Serv. Rodoviários e Transportes
2678200121.109000 - Operação de Crédito Agência de Fomento - Rolo Compactador
4.4.90.52.00.0000 – Equipamentos e Material Permanente – 01000.....R\$ 45.800,00

TOTALR\$ 45.800,00

Art. 2º O Crédito Adicional Especial autorizado no artigo anterior, será coberto pela anulação total/parcial das seguintes dotações do orçamento vigente, conforme preceitua o inciso III do § 1º do art. 43 da Lei 4.320/64, conforme segue:

11.00 - Sec. Mun. de Viação, Obras, Urbanismo e Transportes
11.20 - Depto. de Viação, Obras e Urbanismo
1545100111.126000 - Aquisição de Equip. e Materiais Permanentes e de Praças Urbanas.
4.4.90.52.00.0000—Equipamentos e Material Permanente – 0100- 668..R\$ 10.500,00
11.00 - Sec. Mun. de Viação, Obras, Urbanismo e Transportes
11.30 - Depto. de Serv. Rodoviários e Transportes
2678200122.036000 - Manutenção do Depto. de Serv. Rodoviários e Transportes
3.3.90.33.00.0000 – Passagens e Despesa com locomoção—01000-475..R\$ 2.000,00
3.3.90.36.00.0000 – Outros Serv. de Terceiros-P.Física– 01000 - 476...R\$ 2.500,00
4.4.90.52.00.0000 – Equipamentos e Material Permanente—01000-478.R\$ 30.800,00

TOTALR\$ 45.800,00

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Céu Azul, 19 de novembro de 2012.

José Eneron da Silva Telles
Prefeito Municipal

DECRETO Nº 3828/2012

DECRETO Nº 3828/2012, 13 de novembro de 2012.

Regula os procedimentos de natureza disciplinar.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CÉU AZUL, no uso das atribuições que lhe confere o art. 262 da Lei nº 617/07 – Estatuto dos Servidores Públicos do Município, e considerando a necessidade de regular os procedimentos das penalidades disciplinares previstas no art. 196 do Estatuto,

DECRETA:

Art. 1º Os procedimentos para a aplicação de penalidades disciplinares previstas no art. 196 e seguintes da Lei nº 617/07 – são os constantes deste decreto.

Art. 2º As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelos chefes imediatos ou pelos secretários dos órgãos da administração direta ou diretores das autarquias, fundações e empresas públicas no caso de advertência ou suspensão até 30 (trinta) dias;

II - pelo Prefeito e pelo dirigente superior de Autarquia, Fundação e Empresa Públicas no caso de suspensão superior a 30 (trinta) dias, de demissão ou disponibilidade;

III - pela autoridade que houver feito a nomeação ou designação no caso dos cargos comissionados.

Art. 3º As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

DA ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO

Art. 4º A advertência será aplicada por escrito ou verbalmente nos casos de violação de proibição constante do art. 185, incisos I a VIII, da lei 617/2007 e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamento ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

“Art. 185”Ao servidor é proibido:

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;



DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÉU AZUL

www.ceuazul.pr.gov.br

SEGUNDA-FEIRA, 19/11/2012

ANO: II N°: 412

EDIÇÃO DE HOJE: 06 PÁGINA(S)

ATOS DO PODER EXECUTIVO

IV - opor resistência injustificada à tramitação de documento e processo ou execução de serviço;

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

VI - referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso às autoridades públicas ou aos atos do Poder Público, mediante manifestação escrita ou oral, podendo, porém, criticar ato do Poder Público, do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço, em trabalho assinado;

VII - 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;

VIII - coagir ou aliciar outro servidor no sentido de desfiliação e/ou filiação à associação profissional, sindical ou partido político".

Art. 6º A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com a advertência verbal ou escrita e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder noventa dias.

Parágrafo único. No período de suspensão, o servidor não fará jus a nenhuma remuneração.

Art. 7º A autoridade prevista no art. 2º que vier a presenciar ou tomar conhecimento do fato punido com a advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias deverá fazer a punição ao servidor, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do conhecimento do fato.

Art. 7º Da advertência verbal será comunicado, por escrito, ao setor de Recursos Humanos e da advertência por escrito ou suspensão será encaminhada cópia para as anotações em seus registros pessoais, conforme modelos dos Anexos I e II, deste Decreto.

Parágrafo único. A suspensão será efetivada através de Portaria.

Art. 8º Da punição de suspensão do servidor caberá recurso no prazo de 5 (cinco) úteis dias, contados da data da Portaria.

Parágrafo único. Caso o servidor se recuse a dar ciência no comunicado de advertência verbal a ser encaminhado ao setor de pessoal ou no de advertência escrita ou suspensão, dois servidores que tomaram conhecimento do fato devem assinar como testemunhas.

Art. 9º Para análise e decisão do recurso previsto no artigo anterior, o Prefeito, em cada caso, nomeará uma comissão composta de 3 (três) membros, indicando entre eles o presidente, que terá 15 (quinze) dias úteis de prazo para proferir a decisão.

§ 1º A decisão será tomada pela maioria dos votos dos membros da comissão, podendo ser pela confirmação ou reformulação da punição ou pela improcedência.

§ 2º Sendo a decisão favorável ao servidor este não terá prejuízo dos dias em que esteve afastado pela suspensão.

DA SINDICÂNCIA

Art. 10. A sindicância é peça preliminar informativa do processo administrativo disciplinar, devendo ser promovida quando os fatos não estiverem definidos ou faltarem elementos indicativos da autoria.

Art. 11. Quando houver conhecimento ou indícios de irregularidades, e os fatos não estiverem definidos ou os indicativos do autor, a autoridade administrativa da unidade onde o fato estiver acontecendo, deverá encaminhar ao Chefe do Executivo Municipal ou ao dirigente da administração indireta relatório pormenorizado do ocorrido que, tomando conhecimento do fato, designará uma comissão para apurar os fatos e a autoria.

Art. 12. A comissão de sindicância será composta de 3 (três) membros, indicados em ato próprio, que designará o presidente e o relator, com prazo de 30 (trinta) dias úteis para apurar os fatos, podendo ser prorrogado mediante justificativa fundamentada.

Art. 13. A sindicância não comporta o contraditório e tem caráter sigiloso, devendo ser ouvidos todos os envolvidos nos fatos.

Art. 14. Da sindicância deve resultar:

I - arquivamento do processo quando não comprovados os fatos ou sua autoria;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, quando comprovado os fatos e sua autoria;

III - instauração de processo administrativo disciplinar.

§ 1º Da decisão prevista no inciso II do artigo anterior cabe, no prazo de 5 (cinco) dias da ciência da decisão, recurso ao Prefeito ou dirigente do órgão que determinou a sindicância, com prazo de 30 (trinta) dias úteis para proferir a decisão.

§ 2º Sendo o recurso favorável ao servidor este não terá prejuízo dos dias em que esteve afastado pela suspensão.

DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 15. O processo disciplinar previsto no art. 221 da Lei nº 671/07, será instaurado:

I - quando houver fato determinado e autor conhecido e a penalidade a ser aplicada não for a advertência ou suspensão, independente da abertura de sindicância;

II - quando a conclusão de sindicância indicar a instauração, devendo os autos da sindicância integrar o processo disciplinar.

Art. 16. A Comissão Processante poderá ser permanente ou especial, composta de cinco servidores, dentre os quais um advogado, designado pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo superior efetivo ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade de igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º A comissão terá como secretário um servidor designado pelo seu presidente, podendo esta designação recair sobre membro da comissão.

§ 2º Não poderá participar da Comissão Processante cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo do acusado.

§ 3º É permitida a participação de advogado, servidor não estável, na comissão de que trata o caput deste artigo.

Art. 17. O processo disciplinar será iniciado no prazo de 05 (cinco) dias, contados da designação da Comissão e concluído no prazo de 60 (sessenta) dias, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem, e mediante justificativa fundamentada.

Art. 18. O processo disciplinar obedecerá ao contraditório, sendo garantida ao servidor processado a ampla defesa, com a utilização dos meios e recurso admitido sem direito.

Art. 19. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador regularmente constituído, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

Art. 20. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório detalhado, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto inocência ou responsabilidade do servidor.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou o regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 21. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento, que deverá proferir sua decisão no prazo de 30 (trinta) dias úteis, contados do recebimento do processo.

Art. 22. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Céu Azul, 13 de novembro de 2012.

José Eneon da Silva Telles

Prefeito Municipal

DECRETO Nº 3829/2012

DECRETO Nº 3829/2012, 13 de novembro de 2012.

FIXA NORMAS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CÉU AZUL, ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições e considerando o disposto no art. 41 da Constituição Federal, com alteração dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, e art. 25 a 28 da Lei nº 617/2007 – Estatuto dos Servidores,

DECRETA:

Art. 1º Estágio Probatório é o período de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da entrada em exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, e durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observado os seguintes fatores definidos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais:

- I - Qualidade do Trabalho.
- II - Quantidade do Trabalho.
- III - Assiduidade e Pontualidade.
- IV - Cooperação.
- V - Iniciativa.
- VI - Relacionamento.
- VII - Assimilação.



Diário Oficial Assinado Eletronicamente com Certificado Padrão ICP-Brasil e Protocolado com Carimbo de Tempo SCT – BRY PDDE
A Prefeitura Municipal de Céu Azul dá garantia da autenticidade deste documento, desde que visualizado através do site <http://www.ceuazul.pr.gov.br/>

Arquivo Assinado Digitalmente. Este documento eletrônico foi assinado digitalmente por KARENINE LOOF, AC SERASA RFB. Medida Provisória 22002-2 do Art. 10º de 24.08.01 da ICP-Brasil 0D1A94A7F54992BEC49A2E84504B9C3F992A68A



DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÉU AZUL

www.ceuazul.pr.gov.br

SEGUNDA-FEIRA, 19/11/2012

ANO: II N°: 412

EDIÇÃO DE HOJE: 06 PÁGINA(S)

ATOS DO PODER EXECUTIVO

- VIII - Aplicação.
- IX - Espírito de equipe;
- X - Interesse.

Art. 2º Os indicadores de avaliação apontados no art. 1º deste Decreto serão apurados através dos seguintes instrumentos:

I - Formulário para Avaliação de Servidor em Estágio Probatório, semestral, conforme o Anexo I, a ser preenchido pelo chefe imediato da unidade administrativa na qual o servidor está lotado ou prestando serviço, ouvindo outros setores nos quais o servidor em estágio probatório se relacione em função de sua atividade;

II – Formulário de Avaliação de Atividades de Servidor em Estágio Probatório, semestral, conforme o Anexo II, a ser a feito pela Comissão instituída para este fim.

Art. 3º A Comissão de que trata o inciso II do artigo anterior, será composta de 3 (três) membros titulares permanentes e um suplente, designados por Portaria do Prefeito, que indicará, dentre eles, o Presidente.

§ 1º O chefe imediato do servidor a ser avaliado será membro nato da comissão.

§ 2º Os demais membros titulares e o suplente deverão ser do quadro efetivo.

§ 3º Em caso de impedimento de qualquer membro da Comissão, por motivo justo, será procedida a sua substituição.

§ 4º A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório deverá aferir os dados constantes dos instrumentos de avaliação tratados neste Decreto, bem como valer-se de outros indicadores que julgar necessários para elaborar o parecer.

§ 5º Quando não houver possibilidade do cumprimento no disposto no § 2º, deste artigo, o Prefeito nomeará, mediante justificativa, servidores em condições de avaliar o servidor em estágio probatório.

Art. 4º O acompanhamento do estágio probatório é de responsabilidade da chefia imediata, apoiada pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, designada especificamente para este fim.

Parágrafo único. No caso de alternância de chefia, prevalecerá aquela em que o servidor ficou mais tempo, levando-se em conta o período da avaliação, no caso de ser iguais, a mais recente.

Art. 5º A Comissão, 6 (seis) meses antes de findo o período do estágio probatório, apresentará parecer ao titular da unidade ou equivalência hierárquica, sobre o desempenho do servidor, para que este emita parecer concluindo pela permanência ou não do servidor.

§ 1º A aprovação do estágio probatório não constituirá a primeira avaliação do servidor para fins de progressão na carreira.

§ 2º Os resultados de cada avaliação serão apresentados ao servidor pela chefia imediata, no prazo de 15 (cinco) dias, depois de encerrada a avaliação do parecer.

§ 3º O servidor poderá ser exonerado a partir da 3ª avaliação se a nota média obtida for de até 6,0 (seis) pontos no período avaliado, inclusive fazendo parte da média a avaliação da Comissão e com parecer contra a permanência do servidor por parte da Comissão.

§ 4º A última avaliação, tanto da chefia como da Comissão deverá estar concluída, no mínimo, com 120 (cento e vinte) dias antes do encerramento do período probatório e ciência ao servidor deverá ser dar no mínimo 30 (trinta) dias do encerramento do estágio.

§ 5º Quando o parecer for contrário à permanência do servidor dar-se-á conhecimento do parecer no prazo de 5 (cinco) dias e este terá 15 (quinze) dias contados de sua ciência para defesa escrita, devidamente instruída.

§ 6º Para análise do recurso previsto no § anterior a Comissão composta na forma do art. 3º será acrescida de mais dois servidores, que emitirá parecer conclusivo sobre o recurso.

Art. 6º O servidor que não for aprovado no estágio probatório será exonerado do cargo, observado o direito de defesa, conforme o disposto no Estatuto dos Servidores.

Art. 7º O servidor que entrar com recurso deverá continuar em exercício até, no máximo, o último dia do estágio probatório, devendo, neste caso, aguardar, o resultado do recurso interposto afastado, sem vencimentos ou outros direitos referentes ao cargo do estágio probatório.

§ 1º Se o parecer for favorável, o servidor será efetivado no cargo; se desfavorável, será exonerado.

§ 2º No caso previsto no *caput*, se a exoneração ocorrer quando o servidor não estiver mais no exercício do cargo, a data da exoneração será a partir do dia seguinte ao encerramento do período do estágio probatório.

Art. 8º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento na Prefeitura.

Parágrafo único. A assunção de cargo de provimento em comissão, por servidor efetivo em estágio probatório, suspende prazo de contagem de tempo para adquirir a estabilidade.

Art. 9º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças previstas no art. 28 e incisos do Estatuto dos Servidores.

Parágrafo único. A contagem de tempo do estágio probatório ficará suspensa durante as licenças contempladas no *caput* deste artigo.

Art. 10. O ato administrativo de homologação do estágio probatório dos servidores será de competência do Prefeito através de portaria, e publicado na forma dos demais atos de servidores.

Parágrafo único. Decorrido o período do estágio probatório e não havendo exoneração do servidor fica automaticamente ratificada a nomeação.

Art. 11. O sistema de avaliação previsto neste Decreto que será o mesmo para os servidores e magistério, podendo os quesitos e pontuação variar de acordo com a especificidade de cada atividade, devendo a Secretaria de Administração efetuar os ajustamentos quando necessários.

Parágrafo único. Durante o período de avaliação do estágio probatório o servidor não deve ser removido do seu local de trabalho, salvo com autorização expressa do dirigente máximo do órgão.

Art. 12. É responsabilidade funcional da chefia onde o servidor será avaliado e da comissão designada cumprir os prazos de formalização do acompanhamento e avaliação determinados por este Decreto, sob pena de incorrer nas penalidades previstas no Estatuto do Servidor, além de perder o direito a progressão funcional por um período de 2 (dois) anos.

Art. 13. Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário Municipal de Administração em consonância com a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

Art. 14. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Céu Azul, 13 de novembro de 2012.

José Eneron da Silva Telles
PREFEITO MUNICIPAL



Diário Oficial Assinado Eletronicamente com Certificado Padrão ICP-Brasil e Protocolado com Carimbo de Tempo SCT – BRY PDDE
A Prefeitura Municipal de Céu Azul dá garantia da autenticidade deste documento, desde que visualizado através do site <http://www.ceuazul.pr.gov.br/>

Arquivo Assinado Digitalmente. Este documento eletrônico foi assinado digitalmente por KARENINE LOOF, AC SERASA RFB. Medida Provisória 22002-2 do Art. 10º de 24.08.01 da ICP-Brasil 0D1A94A7F54992BEC494A2E84504B9C3F992A68A



DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÊU AZUL

www.ceuazul.pr.gov.br

SEGUNDA-FEIRA, 19/11/2012

ANO: II Nº: 412

EDIÇÃO DE HOJE: 06 PÁGINA(S)

ATOS DO PODER EXECUTIVO

DECRETO Nº 3830/2012

DECRETO Nº 3830/2012, 13 de novembro de 2012.

Regulamenta a Avaliação de Desempenho dos servidores municipais e dos profissionais do magistério.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CÊU AZUL, ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições e ao que dispõe os artigos 31 e 32 da Lei nº 617/2007 e Leis nºs 623/2007 e 624/2007,

DECRETA:

Art. 1º A avaliação de desempenho será realizada conforme previsto artigo 31 § 1º, 2º 3º e 4º da Lei 617/2007 e ocorrerá anualmente, após o término de estágio probatório e terá como finalidade:

- I - obtenção de pontuação para progressão por mérito e antiguidade;
- II - fixação de penalidades, constatada a insuficiência profissional, mediante abertura de processo administrativo disciplinar.

§ 1º Progressão por mérito ou antiguidade é a passagem do servidor público municipal de um nível para outro, dentro da mesma classe, mediante avaliações de desempenho que ocorrerão anualmente, desde que cumprido o interstício de 02 (dois) anos do avanço anterior e no efetivo exercício.

§ 2º O servidor será avaliado no mês de aniversário de sua efetivação contando o período de doze meses antecedentes.

§ 3º A concessão da progressão por mérito ou antiguidade deverá coincidir com as datas e condições dos demais servidores efetivos.

Art. 2º Perderá o direito a progressão funcional, no prazo de 2 (dois) anos, o profissional que:

- I - afastar-se do cargo por prisão judicial, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 01 (um) ano;
- II - sofrer penalidade de suspensão durante o interstício de 01 (um) ano;
- III - faltar ao serviço sem justificativa, por prazo igual ou superior a 04 (quatro) dias úteis, contínuos ou não durante o interstício de 01 (um) ano;
- IV - afastar-se do cargo por licença para trato de assuntos particulares, sem vencimentos, por prazo superior a 30 (trinta) dias durante o interstício de 01 (um) ano;
- V - afastar-se para prestar serviço militar, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias durante o interstício de 01 (um) ano;
- VI - permanecer em licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 06 (seis) meses, contínuos ou não durante o interstício de 01 (um) ano;
- VII - permanecer em licença para tratamento de doença em pessoa da família, por período superior a 03 (três) meses durante o interstício de 01 (um) ano;
- VIII - afastar-se para concorrer a cargo eletivo sujeito à legislação eleitoral, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias;
- IX - afastar-se para o exercício de mandato eletivo, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias durante o interstício de 01 (um) ano;
- X - ficar à disposição de órgão público não vinculado ao Município, sem ônus para a origem, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias durante o interstício de 01 (um) ano;
- XI - for inativo;
- XII - estiver em disponibilidade.

Art. 3º Somente será submetido ao processo de Progressão funcional o profissional não excluído pelas situações previstas no artigo anterior e que atenda, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

- I - ter cumprido com êxito o período destinado ao estágio probatório;
- II - na condição de estável, ter cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos de exercício no cargo efetivo;

Art. 4º A progressão funcional por avaliação de desempenho será efetivada no mês de outubro do ano subsequente ao período de avaliação.

Art. 5º Na avaliação de desempenho serão levados em consideração os seguintes fatores:

- I - no Quadro Geral: qualidade do trabalho; quantidade do trabalho; assiduidade e pontualidade; cooperação; iniciativa; relacionamento; assimilação; aplicação e espírito de equipe e interesse;
- II - no Quadro do Magistério: produtividade, qualidade e quantidade do trabalho; assiduidade e pontualidade; cooperação; participação; iniciativa; atuação docente; relacionamento; aplicação e assimilação; espírito de equipe; interesse.

Art. 6º A avaliação de desempenho ocorrerá de acordo com as seguintes fases e procedimentos:

- I - nomeações das comissões que conduzirão o processo, conforme instruções contidas neste decreto;
- II - treinamento realizado pela Secretaria de Administração às comissões para a aplicação do formulário de avaliação de desempenho;
- III - aplicação do formulário;
- IV - compilação dos resultados;
- V - ciência da avaliação aos avaliados;
- VI - decisão aos recursos impetrados;
- VII - envio de relatório e documentos pertinentes à Secretaria de Administração.

Art. 7º Aos fatores mencionados no art. 5º e explicitados nas Fichas de Avaliação de Desempenho (anexos I e II), explicitados neste decreto, são atribuídos pontos, visando mensurar o desempenho do profissional.

Art. 8º Será promovido com para o padrão/nível imediatamente superior, dentro da classe a que pertence o servidor ou profissional do magistério que alcançar no mínimo 7,0 pontos na média das avaliações, ou seja, 70% (setenta por cento) do máximo de pontos que poderia alcançar.

Art. 9º Não será promovido o servidor ou profissional do magistério que obtiver média abaixo de 70% (sessenta por cento), ou seja, menos de 7,0 pontos na média das avaliações.

Art. 10. A avaliação de desempenho será realizada por Unidade Administrativa ou Escolar, ou por decisão das Comissões serem juntadas mais de uma unidade, quando o número de servidor for pequeno e não distorcer o processo de avaliação.

Art. 11. Para a avaliação do desempenho serão compostas **Comissões de Avaliação e a Comissão de Análise e Revisão**, designados por Decreto do Prefeito, que indicará o Presidente, e serão compostas das seguintes formas:

I - **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:** composta por três servidores efetivos ou profissionais do magistério e um suplente de cada grupo, para avaliação, respectivamente dos servidores e do magistério, da seguinte forma:

a) - **Nas Unidades Administrativas:**

- 1) - um representante efetivo, escolhido entre o pessoal efetivo da Unidade Administrativa e um suplente;
- 2) - a chefia da Unidade;
- 3) - um representante da Secretaria Municipal de Administração, preferencialmente do setor de recursos humanos.

b) - **Nas Unidades Escolares:**

- b.1. Para o Grupo de Professores:
 - 1) - um representante efetivo escolhido entre o pessoal permanente da Unidade Escolar e um suplente;
 - 2) - a Diretora da Unidade Escolar;
 - 3) - a Coordenadora da Unidade Escolar.
- b.2. Para o Grupo de Coordenadores e Diretores:



DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÉU AZUL

www.ceuazul.pr.gov.br

SEGUNDA-FEIRA, 19/11/2012

ANO: II N°: 412

EDIÇÃO DE HOJE: 06 PÁGINA(S)

ATOS DO PODER EXECUTIVO

- 1) - um representante escolhido entre o pessoal efetivo do cargo/função de Coordenador e um suplente;
- 2) - um representante escolhido entre o pessoal efetivo do cargo/função de Diretor e um suplente;
- 3) - um representante de todas as unidades escolares escolhido entre os eleitos de cada unidade escolar, no cargo de professor em função de docência e um suplente.

b.3. Para o Grupo de Supervisores:

- 1) - um representante escolhido entre o pessoal efetivo do cargo/função de Supervisor e um suplente;
- 2) - um representante escolhido entre o pessoal efetivo do cargo/função de Coordenador;
- 3) - um representante escolhido entre o pessoal efetivo do cargo/função de Diretor.

II - **COMISSÃO DE ANÁLISE E REVISÃO:** composta por Cinco membros, da seguinte forma:

- a) o Secretário Municipal de Administração, devendo sempre ocupar a Presidência, ou seu representante;
- b) o Titular da pasta (secretaria) a ser avaliada, ou seu representante;
- c) 02 representantes dos servidores escolhidos pelo Prefeito do Município;
- d) 01 representantes dos servidores e seu respectivo suplente, escolhidos pelos próprios servidores entre os que foram eleitos para a Comissão de Avaliação.

Art. 12. Os suplentes participarão das Comissões quando da avaliação de desempenho do titular ou na ausência do titular quando convocado pelo presidente da Comissão.

Art. 13. As Comissões instituídas conforme previsto no art. 11 terão como atribuições:

I – COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

- a) participar de treinamento para aplicação do Formulário de Avaliação de Desempenho a ser promovido pela Secretaria Municipal de Administração, através da Diretoria de Recursos Humanos;
- b) obter informações para estar apta a conduzir com eficiência todo o processo;
- c) proceder à avaliação dos profissionais de sua Unidade com discrição e ética;
- d) preencher todas as informações contidas no formulário de avaliação de desempenho, contendo a pontuação obtida e graus a ser conferidos;
- e) dar ciência aos interessados e responder os recursos interpostos à Comissão que primeira instância, cabendo da decisão, recurso para segunda instância;
- f) preencher todas as informações em forma de relação nominal por Unidade, contendo a pontuação obtida e graus a ser conferidos, encaminhando a Comissão de Revisão, bem como todos os documentos utilizados, com antecedência de trinta dias, para que após a revisão do processo seja encaminhada a Secretaria de Administração e se processe a devida promoção;
- g) desenvolver outras atribuições pertinentes que surjam no decorrer do processo ou delegadas pelo Secretário de Administração.

II - COMISSÃO DE ANÁLISE E REVISÃO:

- a) participar de treinamento para aplicação do Formulário de Avaliação de Desempenho a ser promovido pela Secretaria Municipal de Administração, através da Diretoria de Recursos Humanos;
- b) obter informações para estar apta a conduzir com eficiência todo o processo;
- c) Organizar e acompanhar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais das várias Secretarias Municipais, com discrição e ética, dando a devida assistência a Comissão de Avaliação;

- d) proceder a avaliação de acordo com o atribuído à Comissão de Avaliação de Análise e Revisão, promovendo a devida revisão do processo;
- e) responder como segunda instância pelos recursos interpostos;
- f) compilar todas as informações, oriundas dos processos, em forma de relação nominal por Secretaria, contendo a pontuação obtida e níveis a serem conferidos, encaminhando a Secretaria de Administração, bem como todos os documentos utilizados, para que se processe a devida promoção;
- g) desenvolver outras atribuições pertinentes que surjam no decorrer do processo ou delegada pelo Prefeito.

Art. 14. Do resultado das avaliações o servidor ou profissional do magistério será notificado da média alcançada, e terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para interpor recurso administrativo dirigido à Comissão de Avaliação e o mesmo prazo de 10 (dez) dias para recurso em segunda instância, a partir da data de ciência da decisão de primeira instância.

§ 1º Ficará à disposição do servidor ou profissional do magistério, no setor de pessoal, o conteúdo da avaliação, podendo dela obter cópia.

§ 2º As Comissões após analisarem os recursos, deverão emitir pareceres conclusivos no prazo de 15 (quinze) dias úteis do recebimento do recurso, podendo ser prorrogado pelo mesmo período, mediante justificativa, e mediante autorização do Secretário de Administração e Prefeito, caso ocorra situação excepcional.

Art. 15. Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho serão dirimidos, pela Comissão de Revisão e Avaliação de Desempenho.

Art. 16. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Céu Azul, 13 de novembro de 2012.

José Eneron da Silva Telles
Prefeito Municipal

DECRETO Nº 3831/2012

DECRETO Nº 3831/2012, 19 de novembro de 2012.

REGULAMENTA A PROCEDER A ABERTURA DE CRÉDITO ADICIONAL ESPECIAL AO ORÇAMENTO VIGENTE, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CÉU AZUL, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais,

DECRETA:

Art. 1º Regulamenta a abertura de Crédito Adicional Especial, em conformidade com o que preceitua o inciso II do art. 41 da Lei 4.320/64 e Lei Municipal nº 1277/2012, até a importância de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), para abertura/suplementação da seguinte dotação ao orçamento vigente, conforme segue:

06.00 - Fundo Municipal de Saúde de Céu Azul	
06.20 - Departamento de Saúde	
1030100081.134000 - Aquisição de Ônibus para uso na Saúde.	
4.4.90.52.00.0000 – Equipamentos e Material Permanente – 01000-672...	R\$ 20.000,00

TOTAL..... R\$ 20.000,00

Art. 2º O Crédito Adicional Especial regulamentado no artigo anterior, será coberto pela anulação total/parcial das seguintes dotações do orçamento vigente, conforme preceitua o inciso III do § 1º do art. 43 da Lei 4.320/64, conforme segue:

06.00 - Fundo Municipal de Saúde de Céu Azul	
06.20 - Departamento de Saúde	





DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÊU AZUL

www.ceuazul.pr.gov.br

SEGUNDA-FEIRA, 19/11/2012

ANO: II N°: 412

EDIÇÃO DE HOJE: 06 PÁGINA(S)

ATOS DO PODER EXECUTIVO

1030100082.084000 - Manutenção da Saúde - Recursos Livres
 3.3.90.33.00.0000 – Passagens e Despesa com locomoção-01000-228..R\$ 3.000,00
 3.3.90.36.00.0000 – Outros Serv. de Terceiros-P.Física- 01000 - 229...R\$ 5.000,00
 3.3.90.47.00.0000—Obrigações Tributárias e Contributivas-01000-231..R\$ 12.000,00
TOTALR\$ 20.000,00

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Cêú Azul, 19 de novembro de 2012.

José Eneron da Silva Telles
Prefeito Municipal

DECRETO Nº 3832/2012

DECRETO Nº 3832/2012, 19 de novembro de 2012.
REGULAMENTA A ABERTURA DE CRÉDITO ADICIONAL ESPECIAL AO ORÇAMENTO VIGENTE, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CÊU AZUL, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais,

DECRETA:

Art. 1º Regulamenta a abertura de Crédito Adicional Especial, em conformidade com o que preceitua o inciso II do art. 41 da Lei 4.320/64 e Lei Municipal nº 1278/2012, até a importância de R\$ **45.800,00** (quarenta e cinco mil e oitocentos reais), para abertura da seguinte dotação ao orçamento vigente, conforme segue:

11.00 - Sec. Mun. de Viação, Obras, Urbanismo e Transportes
 11.30 - Depto. de Serv. Rodoviários e Transportes
 2678200121.109000 - Operação de Crédito Agencia de Fomento - Rolo Compactador
 4.4.90.52.00.0000 – Equipamentos e Material Permanente – 01000.....R\$ 45.800,00
TOTAL..... R\$ 45.800,00

Art. 2º O Crédito Adicional Especial regulamentado no artigo anterior, será coberto pela anulação total/parcial das seguintes dotações do orçamento vigente, conforme preceitua o inciso III do § 1º do art. 43 da Lei 4.320/64, conforme segue:

11.00 - Sec. Mun. de Viação, Obras, Urbanismo e Transportes
 11.20 - Depto. de Viação, Obras e Urbanismo
 1545100111.126000 - Aquisição de Equip. e Materiais Permanentes e de Praças Urbanas.
 4.4.90.52.00.0000—Equipamentos e Material Permanente-01000-668...R\$ 10.500,00
 11.00 - Sec. Mun. de Viação, Obras, Urbanismo e Transportes
 11.30 - Depto. de Serv. Rodoviários e Transportes
 2678200122.036000 - Manutenção do Depto. de Serv. Rodoviários e Transportes
 3.3.90.33.00.0000 – Passagens e Despesa com locomoção-01000-475..R\$ 2.000,00
 3.3.90.36.00.0000 – Outros Serv. de Terceiros-P.Física- 01000 - 476...R\$ 2.500,00
 4.4.90.52.00.0000 –Equipamentos e Material Permanente-01000-478..R\$ 30.800,00
TOTAL.....R\$ 45.800,00

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Cêú Azul, 19 de novembro de 2012.

José Eneron da Silva Telles
Prefeito Municipal

PORTARIA Nº 018/2012

PORTARIA N.º 018/12, de 14 de novembro de 2012.

Institui Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por Objetivos para análise dos Servidores Públicos Municipais do Quadro Efetivo do âmbito do Poder Legislativo em Estágio Probatório, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE CÊU AZUL, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais, especialmente na Resolução n. 3/2007,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída, na forma desta Portaria, Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por Objetivos para análise dos Servidores Públicos Municipais do Quadro Efetivo do âmbito do Poder Legislativo em Estágio Probatório.

Art. 2º Fazem parte desta Comissão Mario Mittmann, Camila de Sá Maranhão e Suzana Backes, sob a Presidência do Primeiro e Relatoria do Segundo.

Art. 3º No desenvolvimento de seus trabalhos a Comissão deverá avaliar os seguintes itens:

a) **QUALIDADE DO TRABALHO** - Analisa a precisão e aparência do trabalho produzido, a habilidade do servidor em serviços acima do padrão;

b) **QUANTIDADE DO TRABALHO** - Analisa o volume de trabalho produzido e a rapidez com que o servidor executa;

c) **ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE** - Indica o cumprimento dos horários, bem como o seu comparecimento ao trabalho e justificativa por eventuais faltas;

d) **COOPERAÇÃO** - Analisa a performance do servidor no que tange ao auxílio da conclusão dos trabalhos e disponibilidade imediata;

e) **INICIATIVA** - Analisa a capacidade de agir sem depender de outros, as sugestões e a habilidade em descobrir meios de simplificar e melhorar o trabalho;

f) **RELACIONAMENTO** - Indica o grau de desenvoltura nas relações interpessoais no sentido de atendimento ao público e colegas de trabalho;

g) **ASSIMILAÇÃO** - Indica a capacidade demonstrada em aprender novos métodos e seguir instruções;

h) **APLICAÇÃO** - Analisa a disposição do servidor em manter-se ocupado e esforçar-se para melhorar;

i) **ESPÍRITO DE EQUIPE** - Indica em que grau o servidor coopera e está integrado com a equipe e a chefia imediata;

j) **INTERESSE** - Analisa o interesse que o servidor demonstra na economia de tempo e material, na eficiência dos trabalhos, bem como nas metas a serem cumpridas.

Parágrafo único. A cada item descrito nos incisos anteriores será atribuída Notas de 0 (zero) à 10 (dez) e somente será considerado aprovado na avaliação o servidores que obtiver aprovação de no mínimo 70% (setenta por cento) dos objetivos propostos neste Sistema de Avaliações de Desempenho por Objetivos.

Art. 4º Serão Avaliados por esta Comissão todos os servidores nomeados em Cargos de Provimento Efetivo até 31 de março de 2010.

Parágrafo único. O período de avaliação corresponderá a um período flutuante de 12 (doze) meses.

Art. 5º A Comissão terá um prazo de 30 (trinta) dias para apresentar Relatório contendo individualmente a Avaliação realizada de cada Servidor.

Art. 6º O Resultado deverá ser entregue ao Presidente da Câmara Municipal que publicará através de Portaria o Resultado da Avaliação.

Art. 7º Após a entrega do Relatório de Avaliação encerram-se os trabalhos da Comissão ficando a mesma automaticamente destituída.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala da Presidência da Câmara Municipal de Cêú Azul, 14 de novembro de 2012.

Mario Mittmann
Presidente

