

Demissão de Servidor Público Estável

Lei 8112 Art 117

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - -participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto ao órgão ou à entidade pública em que estiver lotado ou em exercício;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

Demissão de Servidor Público

Lei 8112 Art 117

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

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

Demissão de Servidor Público

Lei 8112 Art 132

- I - crime contra a administração pública;**
- II - abandono de cargo;**
- III - inassiduidade habitual;**
- IV - improbidade administrativa;**
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;**
- VI - insubordinação grave em serviço;**

Demissão de Servidor Público

Lei 8112 Art 132

- VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

Avaliação Demissional

Os servidores serão avaliados pelos fatores avaliativos fixos “**produtividade**” e “**qualidade**”, acrescidos de **cinco fatores variáveis**, escolhidos de acordo com as atividades primordiais a serem realizadas no período avaliativo

Avaliação Demissional

- I – relacionamento funcional: o avaliado cria e mantém vínculos pessoais e funcionais cooperativos e construtivos;
- II – foco no usuário/cidadão: o avaliado atende as necessidades do usuário/cidadão com confiabilidade e presteza; de trabalho;
- III – **inovação**: o avaliado propõe ideias aplicáveis a situações

Avaliação Demissional

IV – **capacidade de iniciativa**: o avaliado busca ou propõe soluções e age em tempo oportuno, antecipando as designações da chefia e adotando comportamentos que contribuem para o desempenho da unidade;

V – **responsabilidade**: o avaliado responde por suas ações, compromete-se com suas tarefas, deveres e normas, zela por bens e informações, buscando o alcance das metas da unidade e da instituição;

Avaliação Demissional

VI – solução de problemas: o avaliado propõe soluções consistentes para problemas enfrentados em situações de trabalho;

VII – tomada de decisão: o avaliado adota em tempo hábil a solução mais adequada entre possíveis alternativas

;

VIII – aplicação do conhecimento: o avaliado aplica oportunamente o conhecimento adquirido para a melhoria do desempenho pessoal e da equipe;

Avaliação Demissional

IX – compartilhamento de conhecimento: o avaliado compartilha conhecimentos que possam ser relevantes para o desenvolvimento de pessoas ou o aperfeiçoamento de atividades;

X – compromisso com objetivos institucionais: o avaliado demonstra senso de responsabilidade, profissionalismo e compromisso com os objetivos de sua unidade;

Avaliação Demissional

XI – autodesenvolvimento: o avaliado investe na aprendizagem contínua para aprimorar seus conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos;

XII – abertura a feedback: o avaliado utiliza feedback recebido para aprimorar o próprio desenvolvimento pessoal e funcional.

Avaliação Demissional

Dentre as ocorrências referidas no § 2º, deverão constar os elogios e reclamações formalmente registrados pelo público e por outros setores da instituição atendidos pelo avaliado

Avaliação Demissional

Art. 22. Será exonerado o servidor estável cujos conceitos recebidos se enquadrem pelo menos em uma das seguintes hipóteses:

- I – “N” nas duas últimas avaliações;
- II – a média dos últimos cinco anos não alcançar o conceito “P”

Avaliação Demissional

comissão avaliadora: colegiado composto pela **chefia imediata do avaliado e mais dois servidores estáveis, um dos quais escolhido pelo órgão de recursos humanos da instituição e o outro determinado por sorteio dentre os servidores lotados na mesma unidade do avaliado**

O real não é nunca aquilo em que se poderia acreditar, mas é sempre aquilo em que deveríamos ter pensado.

Gaston Bachelard

Demissão de Servidor Público

Lei 8112 Art 117

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

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

Demissão de Servidor Público

Lei 8112 Art 132

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI - insubordinação grave em serviço;

Demissão de Servidor Público

Lei 8112 Art 132

- VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

Avaliação Demissional

Os servidores serão avaliados pelos fatores avaliativos fixos “**produtividade**” e “**qualidade**”, acrescidos de **cinco fatores variáveis**, escolhidos de acordo com as atividades primordiais a serem realizadas no período avaliativo

Avaliação Demissional

- I – relacionamento funcional: o avaliado cria e mantém vínculos pessoais e funcionais cooperativos e construtivos;
- II – foco no usuário/cidadão: o avaliado atende as necessidades do usuário/cidadão com confiabilidade e presteza; de trabalho;
- III – **inovação**: o **avaliado propõe ideias** aplicáveis a situações

Avaliação Demissional

IV – **capacidade de iniciativa**: o avaliado busca ou propõe soluções e age em tempo oportuno, antecipando as designações da chefia e adotando comportamentos que contribuem para o desempenho da unidade;

V – **responsabilidade**: o avaliado responde por suas ações, compromete-se com suas tarefas, deveres e normas, zela por bens e informações, buscando o alcance das metas da unidade e da instituição;

Avaliação Demissional

VI – solução de problemas: o avaliado propõe soluções consistentes para problemas enfrentados em situações de trabalho;

VII – tomada de decisão: o avaliado adota em tempo hábil a solução mais adequada entre possíveis alternativas;

VIII – aplicação do conhecimento: o avaliado aplica oportunamente o conhecimento adquirido para a melhoria do desempenho pessoal e da equipe;

Avaliação Demissional

IX – compartilhamento de conhecimento: o avaliado compartilha conhecimentos que possam ser relevantes para o desenvolvimento de pessoas ou o aperfeiçoamento de atividades;

X – compromisso com objetivos institucionais: o avaliado demonstra senso de responsabilidade, profissionalismo e compromisso com os objetivos de sua unidade;

Avaliação Demissional

XI – autodesenvolvimento: o avaliado investe na aprendizagem contínua para aprimorar seus conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos;

XII – abertura a feedback: o avaliado utiliza feedback recebido para aprimorar o próprio desenvolvimento pessoal e funcional.

Avaliação Demissional

Dentre as ocorrências referidas no § 2º, deverão constar os elogios e reclamações formalmente registrados pelo público e por outros setores da instituição atendidos pelo avaliado

Avaliação Demissional

Art. 22. Será exonerado o servidor estável cujos conceitos recebidos se enquadrem pelo menos em uma das seguintes hipóteses:

- I – “N” nas duas últimas avaliações;
- II – a média dos últimos cinco anos não alcançar o conceito “P”

Avaliação Demissional

comissão avaliadora: colegiado composto pela **chefia imediata do avaliado e mais dois servidores estáveis, um dos quais escolhido pelo órgão de recursos humanos da instituição e o outro determinado por sorteio dentre os servidores lotados na mesma unidade do avaliado**

O real não é nunca aquilo em que se poderia acreditar, mas é sempre aquilo em que deveríamos ter pensado.

Gaston Bachelard