

LEI Nº974/2011

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS CONTRATADOS ATRAVÉS DE CONCURSO PÚBLICO MUNICIPAL

O Prefeito Municipal de Venda Nova do Imigrante, E. Santo, no uso de suas atribuições legais e em cumprimento ao disposto no artigo 110, § 1º, da Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte

LEI:

Art. 1º - O estágio probatório, com duração de trinta e seis meses, tem por finalidade permitir à Administração avaliar, sem prejuízo de outros, a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual tenha sido contratado, mediante a aprovação em concurso público.

§ 1º - Ao entrar em exercício, o servidor contratado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo e para a aquisição da estabilidade.

§ 2º - Durante o estágio probatório, a avaliação de desempenho do servidor levará em consideração, o perfil de atuação profissional desejado e observado em cada um dos Critérios estabelecidos.

§ 3º - A última avaliação do servidor dar-se-á 30 (trinta) dias antes do término do estágio probatório.

Art. 2º - Durante o período de estágio probatório o servidor será submetido, obrigatoriamente, a 06 (seis) avaliações, uma a cada 06 (seis) meses, a contar da data do efetivo exercício do cargo, durante as quais serão avaliados os seguintes critérios:



I - assiduidade: cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo, incluindo a observância aos horários de entrada, intervalo para almoço e saída, evitando-se ausências, atrasos ou saídas sem justificativa perante a chefia imediata, ou mesmo saídas antecipadas do serviço, observando-se, ainda:

a) ter sido ou estar sendo indiciado em processo que apure falta relacionada ao serviço, e que seja punível com suspensão ou demissão - perda de 10 (dez) pontos;

b) possuir até 05 (cinco) dias de faltas injustificadas por semestre - perda de 05 (cinco) pontos;

c) possuir mais de 05 (cinco) dias de faltas não justificadas por semestre - perda de 15 (quinze) pontos;

b) possuir até 05 (cinco) dias de faltas justificadas por atestado médico por semestre - perda de 01 (um) ponto;

c) possuir mais de 05 (cinco) dias de faltas justificadas por atestado médico por semestre - perda de 05 (cinco) pontos;

d) descumprir o horário de entrada e saída - perda de 01 (um) ponto por cada soma de 01 (uma) hora de atraso, consideradas as frações diárias;

e) afastamento não autorizado do serviço - perda de (dois) pontos por cada afastamento no semestre.

II - disciplina: abrange a observância ao poder hierárquico e disciplinar e o acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais, alcançando ainda a atuação dentro dos princípios ético-profissionais impostos e esperados dos servidores públicos, tais como discricionariedade no tratamento de assuntos de interesse do órgão em que atua e tratamento digno e urbano dispensado aos demais servidores e aos usuários dos serviços públicos, observando-se, ainda:

a) ter sofrido repreensão ou punição no serviço - perda de 07 (sete) pontos.



b) falta de urbanidade no tratamento com a chefia e com os colegas - perda de até 10 (dez) pontos;

c) descumprimento das ordens da chefia - perda de até 05 (cinco) pontos;

d) falta de urbanidade e tratamento adequado ao público atendido no exercício da função - perda de até 05 (cinco) pontos;

e) falta de qualidade do atendimento das solicitações efetuadas ao servidor - perda de até 05 (cinco) pontos.

III - produtividade e eficiência: capacidade de cumprir, especialmente dentro dos prazos estabelecidos, com fidedignidade e exatidão, determinada tarefa que tenha sido atribuída, atentando para a necessidade de estabelecer em conjunto com a chefia imediata, as prioridades, observando-se, ainda;

a) falta de capacidade de priorização dos trabalhos, distinguido entre os mais e menos urgentes - perda de até 05 (cinco) pontos;

b) falta de disponibilidade em dinamizar serviços a serem executados no desempenho do cargo - perda de até 05 (cinco) pontos;

c) falta de dedicação ao exercício da função - perda de até 05 (cinco) pontos;

d) falta de qualidade do trabalho executado - perda de até 10 (dez) pontos;

e) falta de prontidão às solicitações de trabalho efetuadas - perda de até 05 (cinco) pontos;

f) falta de eficiência na execução do trabalho - perda de até 05 (cinco) pontos.

IV - responsabilidade e idoneidade: envolve o comportamento do servidor frente aos seus deveres e proibições, assumindo os resultados positivos e negativos de sua atuação.



V - Alcança também a observância aos preceitos morais e éticos e a utilização racional dos recursos materiais e financeiros indispensáveis à execução do serviço e a probidade no trato da coisa pública, mediante conservação e cuidado dos materiais e equipamentos entregues a sua responsabilidade e sobre os que pertencem ao patrimônio da Prefeitura Municipal, observando-se, ainda;

a) ter sido condenado em processo criminal - perda de 08 (oito) pontos;

§ 1º - A apuração dos pontos far-se-á através do formulário próprio, conforme Anexo I desta Lei.

§ 2º - Cada um dos critérios poderá atingir o limite máximo de 25 (vinte e cinco) pontos por período de avaliação.

§ 3º - Em cada período de avaliação, o servidor poderá obter a soma máxima de 100 (cem) pontos, considerados todos os critérios.

§ 4º - Constará, da Ficha de Avaliação do Estágio Probatório, as observações que a Comissão julgar necessárias, bem como as informações que levaram a mesma a realizar descontos de pontos nas avaliações.

Art. 3º - A responsabilidade pela avaliação do servidor durante o período de estágio probatório será de uma Comissão especialmente designada para tal fim, a qual será composta:

a) pelo servidor ocupante do cargo comissionado de Gerente de Administração da Secretaria Municipal de Administração;

b) por 03 (três) servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo na Prefeitura Municipal de Venda Nova do Imigrante, com no mínimo (05) anos de efetivação.

§ 1º - Havendo impedimento de qualquer membro da Comissão de Avaliação, este deverá ser substituído imediatamente por outro servidor que atenda à alínea "b" do parágrafo anterior.

§ 2º - A Comissão deverá, obrigatoriamente, a cada seis meses, emitir documento de avaliação do estágio probatório, encaminhando tal



documentação à Secretaria Municipal de Administração – Setor de Recursos Humanos e ao servidor avaliado para o devido conhecimento destes.

§ 3º - Para a apuração dos critérios a Comissão de Avaliação poderá se valer de todas as informações pertinentes ao servidor, podendo para tanto requisitar fichas, levantamentos, certidões e depoimentos de colegas.

Art. 4º - Ao servidor que não concordar com o resultado das avaliações parciais, será concedido prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da ciência do resultado, para interposição de recurso, dirigido à Comissão de Avaliação.

§ 1º - Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores que culminaram com o resultado da avaliação.

§ 2º - Não será conhecido o recurso que for interposto fora do prazo previsto ou que não observar o disposto no item anterior.

§ 3º - Recebido o recurso, a Comissão de Avaliação, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, emitirá seu posicionamento, dando ciência de sua decisão, no primeiro dia útil posterior, ao servidor e à Secretaria Municipal de Administração – Setor de Recursos Humanos.

Art. 5º - Concluída a avaliação do último período, a Comissão de Avaliação consolidará as informações das avaliações parciais e apurará o resultado da pontuação do servidor, bem como, emitirá parecer conclusivo declarando a capacidade ou incapacidade do servidor para o serviço público, opinando ainda favoravelmente ou contrariamente à aquisição da estabilidade, comunicando tal fato ao servidor e à Secretaria Municipal de Administração – Setor de Recursos Humanos.

§ 1º - Ao servidor que não concordar com o resultado final da avaliação será concedido prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da ciência do resultado, para interposição de recurso, dirigido à Comissão de Avaliação, podendo para isso apresentar documentos e/ou arrolar testemunhas.

§ 2º - Julgado o recurso, a Comissão de Avaliação emitirá parecer acerca do mesmo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

DL

§ 3º - Caso seja mantido o posicionamento da avaliação, a Comissão, no primeiro dia útil subsequente à sua decisão, encaminhará a mesma à Secretaria Municipal de Administração – Setor de Recursos Humanos e ao servidor.

§ 4º - Ao Secretário Municipal de Administração caberá o ato de homologação do resultado final da avaliação de desempenho.

§ 5º - Do ato da homologação do resultado final decorrerá:

I - a efetivação no cargo, no caso de aprovação;

II - a exoneração, no caso de reprovação de servidor.

§ 6º - Considerar-se-á habilitado para o serviço público o servidor que obtiver, ao final do período das avaliações e do estágio, a pontuação igual ou superior a 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima que é de 600 (seiscentos) pontos.

§ 7º - Considerar-se-á inabilitado para o serviço público o servidor que obtiver pontuação inferior a 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima que é de 600 (seiscentos) pontos ou ao final do período das avaliações e do estágio, obtiver aproveitamento inferior a 60% (sessenta por cento) em dois ou mais critérios.

Art. 6º - Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos em lei.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos em lei e será retomado a partir do término do impedimento.

§ 2º - Os casos omissos quanto à avaliação do estágio probatório serão resolvidos pela Secretaria Municipal de Administração – Setor de Recursos Humanos, com base em leis e nos princípios inerentes ao Direito Administrativo Público e ouvida a assessoria jurídica.

§ 3º - Com a finalidade de registro, apuração de resultados, emissão de parecer, conclusão da capacidade ou incapacidade do servidor para o cargo, a Comissão de Avaliação valer-se-á de Ficha de Apuração de

OL

Estágio Probatório, que fará parte da ficha funcional do servidor, onde deverá constar os critérios de apuração, a pontuação, data da avaliação e assinaturas.

§ 4º - Na hipótese de acumulação legal, o estágio probatório deverá ser cumprido em relação a cada cargo para o qual o servidor público tenha sido nomeado.

Art. 7º - Verificada a omissão da Comissão de Avaliação para a avaliação do estágio, poderá o servidor:

I - comunicar a Secretaria Municipal de Administração – Setor de Recursos Humanos sobre a não avaliação do estágio nos prazos e na forma desta Lei;

II – Podendo ainda denunciá-la ao chefe do Executivo Municipal para as providências cabíveis.

Art. 8º - Comprovado, a qualquer tempo e mesmo antes do término do prazo do estágio probatório, que o servidor público não satisfaz as exigências legais do Poder Executivo, ou mesmo se este deixar de atender a um ou mais requisitos estabelecidos nesta lei ou que seu desempenho é ineficaz, se for constatada a sua incapacidade, a insatisfação dos critérios de permanência no serviço público e a inaptidão para o serviço público ou outros fatos que concorram para a inadequação ao serviço, poderá o mesmo ser exonerado justificadamente pelos dados colhidos no serviço ou mesmo no estágio probatório, na forma legal, independentemente de processo administrativo disciplinar.

§ 1º - Enquadrar-se-á nos critérios deste artigo o servidor que obtiver, na média das notas recebidas, aproveitamento inferior a 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima.

§ 2º - Considerar-se-á inabilitado para o serviço público o servidor que obtiver pontuação inferior a 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima que é de 600 (seiscentos) pontos ou obtiver aproveitamento inferior a 60% (sessenta por cento) em dois ou mais critérios.

§ 3º - Para a exoneração deverá haver relatório circunstanciado para que, em processo sumário, se promova a averiguação necessária.



§ 4º - No processo de exoneração será garantida a oportunidade de defesa ao servidor.

Art. 9º- Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 10- revoga-se as disposições em contrário.

Registre-se, Publique-se e Cumpra-se.

VENDA NOVA DO IMIGRANTE, 18 de outubro de 2011.



DALTON PERIM
Prefeito Municipal

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

NOME DO SERVIDOR:

CARGO:

DATA DE ADMISSÃO:

SEQUÊNCIA DA AVALIAÇÃO:

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: ___ / ___ / ___ A ___ / ___ / ___

ASSIDUIDADE	
PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
DESCONTO(S)	
TOTAL DE PONTOS	

DISCIPLINA	
PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
DESCONTO(S)	
TOTAL DE PONTOS	

PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA	
PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
DESCONTO(S)	
TOTAL DE PONTOS	

RESPONSABILIDADE E IDONEIDADE	
PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
DESCONTO(S)	
TOTAL DE PONTOS	

PONTUAÇÃO TOTAL	
-----------------	--

OBSERVAÇÕES: _____

Venda Nova do Imigrante/ES, ___ de _____ de _____