

LEI Nº. 2.813 DE 12 DE MARÇO DE 2010.

“Dispõe sobre o estágio probatório do servidor público e dá outras providências”.

Gilmar Alves da Silva, Prefeito Municipal do Município de Quirinópolis, Estado de Goiás, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona a seguinte Lei.

CAPÍTULO I Das Disposições Iniciais

Art. 1º - Conforme dispõe o Art. 22 § 1º. da Lei Complementar nº. 010 de 09 de novembro de 2006, Regime Jurídico Único dos Servidores Público do Município de Quirinópolis, fica estabelecido os critérios, procedimentos e parâmetros para a implantação da avaliação de estágio probatório no âmbito da Administração Pública Municipal.

Art. 2º - O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do funcionário nomeado em virtude de concurso público, durante o qual o funcionário é avaliado, sendo aprovada ou não a conveniência da sua confirmação no cargo, nos termos desta Lei Complementar.

Art. 3º - Os critérios para acompanhamento permanente de avaliação durante o estágio probatório serão:

I - assiduidade e pontualidade;

II - disciplina;

III - desempenho, nele compreendidos a capacidade de iniciativa; a eficiência e eficácia; a responsabilidade e adequação para o exercício do cargo, a serem constatados através de acompanhamento de desempenho pela chefia imediata/ mediata;

IV - saúde e capacidade física e mental compatível com o exercício do cargo.

Art. 4º - Serão considerados em estágio probatório, para fins de aplicação da presente Lei, todos os funcionários nomeados em concurso público, dentro de um período de 03 (três) anos, a contar da entrada em exercício no seu cargo de origem, após sua nomeação em caráter efetivo.

CAPÍTULO II Da Competência

Art. 5º - Compete à Secretaria da Administração, através do Departamento de Recursos Humanos, efetuar o acompanhamento do estágio probatório.

Art. 6º - O Departamento de Recursos Humanos deverá operacionalizar todos os atos relativos ao acompanhamento de desempenho do funcionário em estágio probatório, fornecendo dados para avaliação da assiduidade e disciplina, respeitando sempre os critérios, procedimentos e parâmetros previstos na presente Lei.

Art. 7º - Será constituída Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório “CPAEP”, com a finalidade de dirimir questões de interesse do funcionário ou da Administração.

Art. 8º - A Comissão prevista no artigo anterior será composta de representantes da Secretaria da Administração e da Secretaria de Educação, sendo um membro da primeira e dois membros da segunda, os quais designados por ato do Prefeito Municipal.

Art. 9º - A Comissão Permanente terá por atribuições:

- a) Atuar entre a chefia imediata/mediata e funcionário sempre que deixar de haver consenso entre as partes, em qualquer momento da avaliação;
- b) Participar como ouvinte em situações de dificuldade de consenso;
- c) Acompanhar os procedimentos que surgirem na avaliação de desempenho;
- d) Avaliar e aprovar quaisquer propostas de alteração nas regulamentações pertinentes ao estágio probatório.

CAPÍTULO III **Dos Prazos**

Art. 10 - O estágio probatório é composto de 06 (seis) períodos de 6 (seis) meses cada, totalizando um prazo de avaliação de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir do primeiro dia de exercício, sem os quais, o funcionário não adquire a estabilidade.

Parágrafo Único - Cada período será independente, podendo haver exoneração ou demissão do funcionário, se assim for a conclusão da avaliação, em qualquer um dos períodos, assegurado ao funcionário o direito ao contraditório e ampla defesa, cujo processo deverá se encerrar no prazo de 30 (trinta) dias;

Art. 11 - A avaliação do estágio probatório será realizada a cada 6 (seis) meses, num prazo máximo de 30 (trinta) dias após o encerramento de cada semestre, exceto no último período, quando então a avaliação correspondente será efetuada com antecedência de até 30 (trinta) dias.

Art. 12 - Ao funcionário que, estando em Estágio Probatório, venha a sofrer acidente de trabalho, aplica-se os seguintes itens:

I - Ocorrendo acidente de trabalho reversível, haverá suspensão do tempo de estágio probatório enquanto o funcionário estiver com restrições médicas, reiniciando sua contagem após o retorno ao cargo de origem.

II - Ocorrendo acidente de trabalho que resulte em readaptação, será feita avaliação do funcionário pelo superior imediato referente ao período em que ele ocupou o cargo de origem, e a avaliação do período restante do estágio probatório será feito pela nova chefia.

Art. 13 - No caso de haver remoção, que somente poderá ocorrer uma única vez durante o estágio probatório, não haverá interrupção.

Parágrafo Único - Na hipótese prevista no “caput”, a remoção somente será procedida com a entrega de formulário de acompanhamento de desempenho, devidamente preenchido pela chefia cedente, cabendo à chefia que receber o funcionário nessas condições, preencher novo formulário, no final daquele período.

CAPÍTULO IV **Da Assiduidade e Pontualidade**

Art. 14 - A assiduidade e a pontualidade são fatores de caráter objetivo para avaliação do estágio probatório, a serem constatados através dos assentamentos do Departamento de Recursos Humanos, valendo um total de 30 (trinta) pontos.

Art. 15 - Será considerado assíduo, somando 15 pontos, o funcionário que tiver no máximo 03 (três) faltas dentro de cada período de avaliação, e incluídas as faltas justificadas e/ou abonadas, conforme previsto no Regime Jurídico dos Servidores público Municipal de Quirinópolis, e as injustificadas, num total de 15 (quinze) pontos.

§1º - Terá uma redução de pontuação, o funcionário que tiver, nas mesmas condições, de 04 (quatro) a 10 (dez) faltas, certo que esta redução corresponderá a 02 (dois) pontos para cada falta que superar o limite estabelecido no caput.

§2º - Deixará de computar pontos por assiduidade o funcionário que ultrapassar o limite de 11 (onze) faltas, nas condições previstas no caput.

Art. 16 - Será considerado pontual, somando 15 pontos, o funcionário que, dentro de cada período de avaliação, não ultrapassar o limite de atrasos de 03 (três) horas mensais.

§1º - Terá uma redução de pontuação o funcionário que, nas mesmas condições, tiver atrasos mensais de 4 (quatro) a 10 (dez) horas, certo que esta redução corresponderá a 2 (dois) pontos para cada hora que exceder o limite.

§2º - Deixará de computar pontos o funcionário que ultrapassar o limite estabelecido no parágrafo anterior.

Art. 17 - Em cada período a somatória da assiduidade e pontualidade não poderá ser inferior a 15 (quinze) pontos para a aprovação do funcionário.

CAPÍTULO V **Da Disciplina**

Art. 18 - A disciplina constitui outro fator objetivo para fins de avaliação de estagio probatório, a ser avaliado pela chefia mediata ou imediata e constatado através de assentamentos da vida funcional constantes do Departamento de Pessoal, valendo um total de 30 pontos.

§1º - Dos parâmetros para avaliação disciplinar:

- a) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e regulamentares;
- b) Tratar com urbanidade os companheiros de serviços;
- c) Manter comportamento e aparência pessoal condizentes com o local de trabalho, trajando-se convenientemente;
- d) Cumprir efetivamente ordens disciplinares executar suas ações conforme o estabelecido;
- e) Dispensar supervisão para executar uma ordem recebida;

§2º - Para cada item será atribuído de 0 (zero) a 6 (seis) pontos cada.

§3º - Terá redução de pontuação o funcionário que tiver:

- a) Advertência escrita: 3 (três) pontos
- b) Repreensão: 5 (cinco) pontos
- c) Multa: 10 (dez) pontos
- d) Suspensão disciplinar: 12 (doze) pontos

Art. 19 - As irregularidades e faltas disciplinares previstas no Estatuto Municipal, porventura cometidas por funcionário em estágio probatório deverão ser relatadas à CPAEP, para avaliação e encaminhamento à Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares e Sindicâncias, que procederá à apuração dos fatos, segundo as normas legais vigentes, aplicando as punições respectivas, quando for o caso.

§1º - Deverá haver acompanhamento por membro da CPAEP junto aos procedimentos de apuração do Processo Administrativo Disciplinar “PAD”.

§2º - Ficará interrompida a contagem de tempo para fins de estágio probatório, se houver a aplicação de suspensão preventiva para apuração do PAD.

CAPÍTULO VI

Do acompanhamento de Desempenho

Art. 20 - O acompanhamento de desempenho visa oferecer à Administração situações de análise, compatíveis à realidade vivenciada, proporcionando subsídios de evolução funcional de aprovação ou desligamento de funcionários em estágio probatório.

Art. 21 - Os objetivos específicos do acompanhamento de desempenho são:

- I - Favorecer a interação entre funcionários, assim como a relação chefia-subordinado;
- II - Promover a integração de informações, auxiliando na resolução de dúvidas;
- III - Identificar possíveis dificuldades pessoais ou profissionais;
- IV - Constatar necessidades de treinamento, para atendimento das expectativas funcionais e da Administração;
- V - Oferecer à Administração um perfil do desempenho do funcionário e,
- VI - Observar distribuição eqüitativa das tarefas e ações entre servidores da mesma área de atuação.

Seção I

Dos Procedimentos do Acompanhamento de Desempenho

Art. 22 - O acompanhamento de desempenho será realizado inicialmente no primeiro período do Estágio Probatório, mediante formalização do formulário próprio recebido pela chefia imediata de cada funcionário, seguindo-se o parâmetros pré-estabelecidos nesta Lei, a serem computados pela Secretaria da Administração.

Seção II

Dos Parâmetros do Acompanhamento de Desempenho

Art. 23 - Para o acompanhamento de desempenho, a todos os Grupos Funcionais, serão considerados os seguintes itens de avaliação:

a) **COMUNICAÇÃO**: Habilidade de expressar-se, verbal ou por escrito, de forma clara, adequada e objetiva; assim como de entender a mensagem.

b) **ORGANIZAÇÃO**: Preparar o planejamento das tarefas, e executá-las, estabelecendo a prioridade do dia, semana ou mês.

c) **ATENDIMENTO AO PÚBLICO**: Receber e dar atenção aos usuários (municípios ou servidores) que venham pedir informação, auxílio ou resolução de problemas.

d) **ESPIRITO CRÍTICO**: Capacidade de observar, analisar e criticar construtivamente os processos, produtos, métodos e posturas da organização e de si mesmo;

e) **CAPACIDADE DE INICIATIVA**: Aptidão para suscitar, definir, explicar, propagar e por em prática uma idéia;

f) **ATENÇÃO**: Aplicar-se na execução da tarefa, concentrando-se e refletindo sobre o que está fazendo, tendo em vista não precisar executá-la novamente por falhas;

g) **PLANEJAMENTO**: Determinação de objetivos a curto, médio e longo prazo dos resultados que se deseja alcançar e dos meios que serão utilizados para a ação, procurando viabilizar políticas e diretrizes estabelecidas pela Administração no prazo e custos previstos;

h) **COOPERAÇÃO**: Disposição para colaborar com os colegas, municípios e outros no interesse da Administração (trabalho em grupo). Partilhar informações e transmitir suas habilidades e conhecimentos pertinentes a uma ou mais tarefas;

i) **ANALISE/SOLUÇÃO DE PROBLEMAS**: Habilidade para analisar e solucionar problemas, identificando e eliminando suas causas, decidindo pela melhor alternativa, dentro dos prazos e com a qualidade necessária à sua área de atuação;

j) **CRIATIVIDADE**: Capacidade para inovar, criar, desenvolver novas idéias e projetos, a partir dos recursos disponíveis que resultam em contribuições efetivas.

Art. 24 - Será atribuído um total de 30 (trinta) pontos para o fator acompanhamento de desempenho, sendo que a cada um dos itens de avaliação descritos no artigo anterior, haverá pontuação de 0 (zero) a 03 (três) pontos cada.

§1º - Para fins de aprovação, será necessária a obtenção mínima de 15 (quinze) pontos.

§2º - A atribuição da pontuação 0 (zero) permitida para cada um dos itens previstos no artigo anterior, proporcional à cada uma das fases, será:

- a) 1ª Fase - no máximo 2 ocorrências;
- b) 2ª Fase - no máximo 2 ocorrências;
- c) 3ª Fase - no máximo 2 ocorrências;
- d) 4ª Fase - no máximo 1 ocorrência;
- e) 5ª Fase - no máximo 1 ocorrência;
- f) 6ª Fase - nenhuma ocorrência.

§3º - A ocorrência de pontuação 0 (zero) em número superior ao estabelecido no parágrafo anterior, implicará na reprovação da avaliação do estágio probatório.

CAPÍTULO VII

Da Saúde e Capacidade Física e Mental

Art. 25 - O acompanhamento da saúde e capacidade física e mental dos servidores será realizado pelo Serviço Médico Pericial, que, além do exame pré admissional, onde se dará à efetiva investigação clínica, sendo firmada pelo funcionário a declaração de doenças pré-existentes, realizará os exames periódicos nos prazos estabelecidos no artigo 11, visando oferecer à Administração condições de análise da adequação para o exercício do cargo.

Art. 26 - Todos os afastamentos para tratamento de saúde protocolados pelos funcionários em estágio probatório e recebidos pelo Departamento de Pessoal, ao final de cada período deverão ser enviados ao Setor de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho para avaliação e aprovação.

§1º - Ao final de cada período o Serviço Médico Pericial, emitirá parecer acerca do funcionário submetido a sua avaliação, possibilitando análise do comprometimento do desempenho durante o estágio probatório pela CPAEP.

§2º - Caso fique comprovado que a doença preexistente impede o funcionário de exercer as funções do cargo para o qual foi nomeado, estará este automaticamente reprovado no estágio probatório.

CAPÍTULO VIII

Das Disposições para portadores de deficiências físicas

Art. 27 - Os fatores de assiduidade, pontualidade e disciplina serão empregados aos portadores de deficiências, nas formas previstas nesta Lei.

Art. 28 - O fator acompanhamento de desempenho será empregado, da mesma forma, levando-se em consideração as restrições médicas que constem em seu laudo pré-admissional, não podendo estes interferirem na avaliação, como fatores de redução de pontuação.

CAPÍTULO IX Da Pontuação

Art. 29 - Os valores para fins de pontuação estão descritos nos capítulos próprios – Assiduidade e Pontualidade, Disciplina e Acompanhamento de Desempenho.

Art. 30 - A nota mínima em cada um desses itens da avaliação, para cada período, nunca poderá ser inferior a 15 (quinze), sob pena de reprovação no estágio probatório.

Art. 31 - No período de avaliação os pontos de cada um desses 03 (três) itens serão computados de forma independente, não cabendo a somatória dos mesmos.

CAPÍTULO X Do Direito de Defesa

Art. 32 - Sendo a conclusão da avaliação contrária à continuidade do estágio probatório ou da efetivação do funcionário, caberá ao servidor o direito de apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, contados de sua notificação, a fim de assegurar-lhe o direito constitucional ao contraditório e ampla defesa.

Parágrafo único - Esta defesa será analisada pela Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório, que decidirá sobre a necessidade de oitiva das partes e testemunhas, emitindo ao final seu parecer, que deverá ser encaminhado para decisão do Prefeito Municipal.

Art. 33 - Da decisão do processo de avaliação do estágio probatório, caberá recurso, para qual se aplicará o disposto nos artigo 24 do Regime Jurídico Único dos Servidores Público do Município de Quirinópolis.

CAPÍTULO XI Das Disposições Finais

Art. 34 - Esta lei aplicar-se-á a todos os funcionários em estágio probatório, na data de sua publicação, respeitando o período em que se encontrem, ficando dispensadas as avaliações dos períodos anteriores, caso não tenham sido realizadas.

Art. 35 - No caso do artigo anterior, os períodos que restam terão caráter decisório, como avaliação de todo o estágio probatório, onde se concluirá pela declaração de estabilidade ou exoneração dos funcionários avaliados.

Art. 36 - Os casos omissos serão decididos pela Secretaria de Administração, ouvida a Comissão Permanente de Acompanhamento de Estágio Probatório.

Art. 37 - Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal, autorizado a regulamentar, modificar e normatizar qualquer outro ato necessário ao pleno cumprimento desta Lei, nos termos do inciso VI, do artigo 85, da Lei nº. 1.717, de 05 de abril de 1990.

Art. 38 - As despesas com a execução da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 39 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas todas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Quirinópolis, Estado de Goiás, aos 12 dias do mês de março de 2010.

GILMAR ALVES DA SILVA
Prefeito Municipal

NEWTON PEREIRA FILHO
Secretário da Administração