LEI COMPLEMENTAR Nº 007, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2014.

Dispõe sobre o sistema de avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório.

A Câmara Municipal de Capanema, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeita do Município de Capanema, sanciono a seguinte **LEI**:

CAPÍTULO I
DA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Art. 1º. Os servidores públicos municipais, devidamente concursados e nomeados para cargo de provimento efetivo, estarão sujeitos ao cumprimento de estágio probatório para a aquisição de estabilidade.

§ 1° - A aquisição de estabilidade dar-se-á após cumpridos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo em que foi empossado, contados a partir da data da entrada em exercício, desde que o servidor seja considerado apto por meio das avaliações especiais de desempenho, as quais serão realizadas no decorrer do estágio probatório, observados os demais requisitos dispostos nesta lei.

§ 2° - No decorrer do período de estágio probatório o servidor será submetido à avaliação especial de desempenho, a qual será de competência de uma comissão de servidores estáveis, especialmente designada para essa finalidade.

§ 3° - As avaliações especiais de desempenho serão periódicas e obrigatórias, devendo ser realizadas a cada de 6 (seis) meses, contados a partir da data da entrada em exercício na função ou da avaliação pretérita, não computando-se o tempo que o servidor se afastar do seu cargo, nos termos do art. 2° desta lei.

Art. 2°. Não será considerado na contagem do período de estágio probatório o tempo em que o servidor se afastar do seu cargo, em função das seguintes licenças ou afastamentos:

I - para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 72, da Lei Municipal n°. 877/2001;

II - à gestante, à adotante e à paternidade;

III - por acidente em serviço;

IV - para o serviço militar;

V - para concorrer a mandato eletivo, em conformidade com a legislação eleitoral;

PUBLICADO NO JORNAL O TROMBETA
NO DIA 22/11/2014 PÁG. 11 PUB. LEGAIS

VI - por disposição funcional, com ou sem ônus para o Município, para órgão federal, estadual ou municipal;

VII - por disponibilidade, nos termos da lei;

VIII - para desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

IX - para o desempenho de mandato classista;

X - compulsória;

XI - por prisão cautelar ou definitiva;

XII - exercício de função gratificada ou cargo comissionado, exceto se o Departamento de Recursos Humanos - DRH atestar expressamente, por meio de procedimento específico, a compatibilidade do núcleo central das atribuições do cargo efetivo previstas em lei com aquelas peculiares ao cargo comissionado ou função gratificada exercida.

Art. 3º. A data da conclusão da última avaliação especial de desempenho antecederá em 90 (noventa) dias àquela prevista para aquisição da estabilidade pelo servidor.

§ 1° - Independente da conclusão da respectiva avaliação, a aquisição da estabilidade pelo servidor, somente ocorrerá após o transcurso do prazo estabelecido no art. 1°, § 1°, desta lei.

§ 2° - Adquirirá estabilidade o servidor, que estiver em efetivo exercício pelo interstício previsto no art. 1°, § 1°, desta Lei, caso não sejam realizadas as respectivas avaliações especiais de desempenho por desídia da Administração municipal.

§ 3° - Na hipótese da Administração municipal não efetuar uma ou mais avaliações periódicas, considerar-se-á, para o somatório da pontuação e obtenção da média final do estágio probatório, a maior nota possível na respectiva avaliação periódica preterida.

Art. 4º. O servidor público cedido por força de contrato de gestão, deverá ser avaliado no período do Estágio Probatório.

§ 1° - O servidor público em estágio probatório somente poderá ser cedido para outros órgãos estatais para desempenho de função com atribuições compatíveis com o respectivo cargo que ocupa no Município.

§ 2° - Antes da concretização da cessão do funcionário a outro ente estatal, o Departamento de Recursos Humanos do Município deverá atestar a compatibilidade das atribuições do cargo a ser exercido pelo servidor com as que este possui originariamente no Município.

§ 3° - A avaliação do servidor cedido respeitará o trâmite previsto nesta Lei, podendo a Comissão Especial que for designada para avalia-lo solicitar auxílio do órgão cessionário na respectiva avaliação de desempenho.

Art. 5°. O servidor público municipal estável fica sujeito a novo estágio probatório quando nomeado para outro cargo, em virtude de um novo concurso público.

Parágrafo único - Aplica-se à situação prevista neste artigo o disposto no art. 2°, desta lei.

Art. 6°. Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor será cumprido independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

Art. 7°. O servidor público não poderá se afastar do exercício do cargo para usufruir licença especial e licença para tratar de interesses particulares sem vencimento, enquanto estiver em período de estágio probatório.

Parágrafo único - O prazo para concessão de licença especial previsto no art. 74-C, da Lei Municipal n° 877/01, terá início, para o servidor em estágio probatório, desde a posse no respectivo cargo.

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Seção I
Das Normas Gerais

Art. 8°. A avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório tem por propósito confirmar o servidor no cargo e aferir sua aptidão para o desempenho das atividades que lhe são pertinentes, considerando os seguintes fatores:

I - assiduidade;
II - disciplina;
III - capacidade de iniciativa;
IV - produtividade;
V - responsabilidade;
VI - capacidade física e mental, compatível com o desempenho das atribuições do cargo;

Art. 9°. Os fatores de avaliação previstos nos incisos I a V do art. 8° desta Lei serão divididos em subfatores, com atribuição de pesos, se necessário, levando-se em consideração o grau de importância do fator avaliado, podendo ser adaptado e ponderado conforme as particularidades e peculiaridades de cada cargo, de acordo com o que dispuser a regulamentação específica proveniente do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único - O decreto que regulamentar o procedimento da avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório estabelecerá critérios objetivos e tabela de pontuação, de tal forma que a avaliação não sofra as influências da análise subjetiva dos avaliadores.

Art. 10. A avaliação periódica dos servidores deverá ser elaborada e homologada dentro do mês subsequente ao período avaliado.

Parágrafo único - Na hipótese da avaliação não ser elaborada e homologada no prazo previsto no caput, aplicar-se-á o disposto no § 3° do art. 3°.

Seção II
Do Instrumento de Avaliação de Estágio Probatório

Art. 11. Os requisitos da avaliação especial de desempenho para os servidores em estágio probatório mencionados no art. 8° serão aferidos em instrumento próprio e individual, denominado de Formulário de Avaliação Especial de Desempenho para Servidor em Estágio Probatório, a ser preenchido pela Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório (CEAEP), com conteúdo definido em decreto específico.

§ 1° - O instrumento de avaliação deverá, ao final, conter a assinatura de todos os membros da CEAEP, bem como a do servidor avaliado, atestando a ciência do resultado final.

§ 2° - Verificando-se a recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

§ 3° - Estando presente o servidor ou não na assinatura das duas testemunhas a que se refere o parágrafo anterior, a Administração municipal deverá providenciar a notificação formal, via postal, do respectivo servidor, para validade do ato.

Art. 12. O resultado final da avaliação especial de desempenho, relativa a cada período, será obtido pela combinação dos requisitos de avaliação com os indicadores, aplicando-se tabela de pontuação, conforme decreto específico.

Seção III
Da Homologação da Avaliação e dos Recursos

Art. 13. A avaliação elaborada pela CEAEP será homologada pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho (COPAD).

§ 1° - Após a homologação a que se refere o *caput*, a COPAD encaminhará o resultado à chefia imediata do avaliado, cabendo a esta dar ciência ao servidor sobre a pontuação final obtida em cada fator, orientando-o no sentido de corrigir eventual desempenho em desacordo com as exigências, colhendo a assinatura respectiva.

§ 2° - Na hipótese do chefe imediato do servidor avaliado ser o Prefeito Municipal, caberão ao Presidente da COPAD as atribuições do parágrafo anterior.

Art. 14. Não concordando com a avaliação que lhe foi atribuída, o servidor poderá, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data de sua ciência, apresentar pedido de reconsideração, indicando qual fator ou subfatores objeto da discordância, devidamente fundamentado.

§ 1° - O pedido de reconsideração será dirigido à CEAEP, que conjuntamente com a chefia imediata/responsável decidirá, de forma fundamentada, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

§ 2° - Indeferido o pedido de reconsideração, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da notificação da decisão, o servidor poderá apresentar recurso à COPAD, indicando os fatores a serem revistos e as circunstâncias que justificam o seu inconformismo, o qual será decidido no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados de seu recebimento.

§ 3° - Não haverá recurso contra a homologação da avaliação efetivada pela COPAD.

CAPÍTULO III
DAS COMPETÊNCIAS

Seção I
Do Departamento de Recursos Humanos

Art. 15. Compete ao Departamento de Recursos Humanos (DRH) definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar o sistema de Avaliação Especial de Desempenho para o servidor em Estágio Probatório, bem como gerenciar as avaliações, auxiliando as Secretarias Municipais no cumprimento das determinações e prazos previstos

nesta Lei, disponibilizando os formulários de avaliação e o histórico do servidor a ser avaliado.

Parágrafo único - É atribuição do DRH dar início ao procedimento de avaliação de desempenho de estágio probatório, encaminhando a documentação necessária à respectiva Secretaria, cientificando o chefe da pasta sobre os prazos a serem cumpridos e os procedimentos a serem adotados para cada avaliação.

Seção II
Da Secretaria/Órgão de Origem

Art. 16. Será de responsabilidade do titular do órgão de lotação do servidor indicar a composição da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório, respeitando-se na sua constituição as especificidades de cada cargo.

Seção III
Da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório (CEAEP)

Art. 17. A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório é responsável pelo acompanhamento e monitoramento do desempenho do servidor no trabalho efetivo, devendo pronunciar-se quanto ao atendimento dos requisitos estabelecidos no art. 8° desta lei.

Art. 18. Cada CEAEP será constituída especialmente para a avaliação de um único servidor, a qual será composta por três servidores estáveis a pelo menos 5 (cinco) anos, indicados pelo Secretário respectivo em que estiver lotado o servidor, por meio de portaria.

Parágrafo único - Os integrantes de cada comissão deverão estar lotados na mesma Secretaria do servidor a ser avaliado.

Sessão IV
Da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho (COPAD)

Art. 19. Compete à COPAD a homologação das avaliações realizadas por cada CEAEP, bem como analisar e deliberar sobre os recursos interpostos pelos servidores avaliados.

Parágrafo único - Compete ainda à COPAD o julgamento do processo de exoneração de servidores em estágio probatório.

Art. 20. A COPAD será nomeada pelo Prefeito Municipal, para exercício das funções da comissão pelo período de um ano, a qual será composta por sete integrantes.

§ 1° - A COPAD será composta por:

I - Secretário de Administração;
II - Diretor do Departamento de Recursos Humanos;
III - Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos de Capanema;
IV - Quatro servidores estáveis.

§ 2° - A presidência da COPAD será atribuição do Secretário de Administração.

§ 3° - Dentre os servidores estáveis que comporão a COPAD, pelo menos um deles deverá pertencer à carreira de psicólogo do Município.

CAPÍTULO IV
DO PROCEDIMENTO DE EXONERAÇÃO

Art. 21. Se o servidor receber pontuação insuficiente, em 02 (dois) períodos de avaliação consecutivos ou em 03 (três) alternados, nos termos do decreto que regulamentar esta Lei, independentemente de reincidência de fatores, deverá o Departamento de Recursos Humanos providenciar a abertura de processo administrativo, que ficará a cargo da Comissão Permanente de Avaliação de Desenvolvimento.

Art. 22. A Comissão conduzirá o processo nos termos estabelecidos pela Lei Municipal nº. 877/01 e após oportunizar ao servidor a ampla defesa e o direito ao contraditório elaborará a sua decisão.

§ 1° - É atribuição da COPAD a decisão sobre a exoneração de servidores em estágio probatório.

§ 2° - Após a decisão conclusiva pela exoneração do servidor emitida pela COPAD, o processo administrativo será encaminhado ao Chefe do Poder Executivo para formalizar a respectiva exoneração.

§ 3° - A Procuradoria Jurídica do Município deverá auxiliar a COPAD em todas as fases do processo administrativo.

Art. 23. Além da avaliação do comportamento/desempenho do servidor serão observadas no período probatório as suas condições físicas, mentais e emocionais, possibilitando às CEAEP's e à COPAD requisitar exames físicos e psicológicos do respectivo servidor.

Art. 24. Verificando que o servidor vem apresentando problemas de saúde que prejudiquem ou impossibilitem o desempenho normal das atividades do cargo, a chefia imediata deverá encaminhar relatório noticiando a situação ao Departamento de Recursos Humanos.

§ 1° - Diante do relatório o Departamento de Recursos Humanos providenciará a abertura de processo administrativo, encaminhando-o à COPAD, a qual submeterá o servidor à avaliação da Perícia Médica do Município, visando elaboração de laudo apontando conclusivamente a sua real condição física, mental e emocional.

§ 2° - O processo administrativo será conduzido para avaliar eventuais omissões ocorridas no exame admissional do servidor.

§ 3° - Durante o processo administrativo se forem constatados problemas de saúde que prejudiquem significativamente ou impossibilitem o desempenho normal das atividades do cargo, verificada a precedência da doença ao exercício do cargo público, o servidor será encaminhado para a exoneração.

§ 4° - Caso constatada a omissão da doença no exame admissional, a qual deveria ser avaliada pelo médico/profissional responsável, o processo será encaminhado para a Procuradoria Jurídica do Município, para adoção das medidas cabíveis.

Art. 25. Quando a instauração do processo de exoneração pela COPAD ocorrer a partir do quinto período de avaliação do Estágio Probatório, será suspenso o prazo previsto no art.1°, parágrafo 1° desta lei.

Parágrafo único - O processo de exoneração deverá conter todas as avaliações anteriores e a ficha funcional do servidor, bem como o relatório circunstanciado assinado por todos os membros da COPAD, em que constem os fundamentos que conduziram à indicação pela exoneração.

Art. 26. A qualquer tempo, as Comissões deverão proceder ao encerramento antecipado da avaliação, desde que verificada a ocorrência de alguma das seguintes situações:

I - infração disciplinar, caracterizada pela transgressão de deveres e proibições do servidor puníveis de acordo com o art. 100, II e III, da Lei Municipal nº. 877/01 - Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais;

II - restrição física ou mental, temporária ou permanente, declarada ou reconhecida por perícias médicas, após instauração de processo administrativo pela COPAD, de acordo com a regulação própria.

Parágrafo único - A documentação correspondente aos casos acima mencionados deverá ser encaminhada à COPAD, para instauração do procedimento de exoneração do servidor.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. Todos os servidores que se encontram em período de Estágio Probatório na data de publicação da presente lei, passarão a ser regidos pelos seus dispositivos.

Art. 28. Esta lei será regulamentada no prazo de 60 (sessenta) dias, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 29. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete da Prefeita do Município de Capanema, Estado do Paraná, aos 13 dias do mês de novembro de 2014.

Lindamir Maria de Lara Denardin
Prefeita Municipal

Marli Lucca
Secretária de Administração