Nº 005/2013
Assunto: Resolução

RESOLUÇÃO DE Nº 005/13, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2013.
"DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO NA CÂMARA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

A **CÂMARA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**, aprova e eu, **PRESIDENTE DO LEGISLATIVO MUNICIPAL**, promulgo a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º – Ficam estabelecidos pela presente Lei os critérios, procedimentos e parâmetros para a implementação a avaliação de estágio probatório no âmbito da Câmara Municipal de Anápolis.

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

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 e mediata.

Art. 4º – Serão considerados em estágio probatório, para fins de aplicação da presente Resolução, todos os servidores 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.

Art. 5º – O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento, bem como perceber gratificações.

§ 1º – Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas licenças e afastamentos nos seguintes casos:

I – licença para tratamento da própria saúde;

II – licença à gestante e licença-paternidade;

III – por motivo de doença em pessoa da família até o 2º (segundo) grau;

IV – por motivo de afastamento ou transferência do cônjuge que for servidor(a) municipal, estadual ou federal, civil ou militar;

V – para o serviço militar;

VI – para atividade política;

VII – para exercício de mandato eletivo;

VIII – para estudo no exterior.

§ 2º – O estágio probatório ficará suspenso durante os casos previstos nos incisos III a VIII do § 1º deste artigo.

CAPÍTULO II
DA COMPETÊNCIA

Art. 6º – Compete à Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório, a ser nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Anápolis, a avaliação e o acompanhamento do estágio probatório.

Parágrafo Único – A Comissão será composta por 03 membros, sendo 02 servidores da Câmara Municipal de Anápolis e 01 vereador membro da Mesa Diretora, sob a presidência deste.

Art. 7º – O órgão de recursos humanos deverá operacionalizar todos os atos relativos ao acompanhamento de desempenho do servidor em estágio probatório, fornecendo dados para avaliação da assiduidade e disciplina, respeitando sempre os critérios, procedimentos e

parâmetros previstos na presente Resolução.

Art. 8º – A CAESP terá por atribuições, além das previstas no art. 6º:

I – atuar entre a chefia imediata, mediata e servidor, sempre que deixar de haver consenso entre as partes, em qualquer momento da avaliação;

II – participar como ouvinte em situações de dificuldade de consenso;

III – acompanhar os procedimentos que surgirem na avaliação de desempenho;

IV – avaliar e aprovar quaisquer propostas de alteração nas regulamentações pertinentes ao estágio probatório;

V – avaliar as fichas de avaliação do estágio probatório, consoante modelo padrão a ser estabelecido mediante decreto.

CAPÍTULO III
DOS PRAZOS

Art. 9º – O estágio probatório é composto de 06 (seis) períodos de 06 (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 servidor não adquire a estabilidade.

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

Art. 10 – A avaliação do estágio probatório será realizada a cada 06 (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. 11 – Ao servidor que, estando em estágio probatório, venha a sofrer acidente de trabalho se aplica o que segue:

I – ocorrendo acidente de trabalho reversível, haverá suspensão do tempo de estágio probatório enquanto o servidor 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 servidor 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. 12 – 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 servidor nessas condições, preencher novo formulário, no final daquele período.

CAPÍTULO IV
DA ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Art. 13 – A assiduidade e a pontualidade são fatores de caráter objetivo para avaliação do estágio probatório, a serem constatados através dos assentamentos do órgão de recursos humanos, valendo um total de 30 (trinta) pontos.

Art. 14 – Será considerado assíduo, somando 15 pontos, o servidor que tiver no máximo 03 (três) faltas dentro de cada período de avaliação.

§ 1º - Terá uma redução de pontuação, o servidor que tiver, nas mesmas condições, de 04 (quatro) a 10 (dez) faltas injustificadas, 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 servidor que ultrapassar o limite de 11 (onze) faltas injustificadas, nas condições previstas no caput.

Art. 15 – Será considerado pontual, somando 15 pontos, o servidor que, dentro de cada período de avaliação, não ultrapassar o limite de atrasos de 02 (duas) horas mensais.

§ 1º - Terá uma redução de pontuação o servidor que, nas mesmas condições, tiver atrasos mensais de 03 (três) a 06 (seis) horas, certo que esta redução corresponderá a 02 (dois) pontos para cada hora que exceder o limite de 02 (duas) horas mensais.

§ 2º - Deixará de computar pontos o servidor que ultrapassar o limite máximo estabelecido de 06 (seis) horas mensais.

Art. 16 – Em cada período a somatória da assiduidade e pontualidade não poderá ser inferior a 15 (quinze) pontos para a aprovação do servidor.

CAPÍTULO V
DA DISCIPLINA

Art. 17 – A disciplina constitui outro fator abjetivo para fins de avaliação de estágio probatório, a ser avaliado pela chefia mediata ou imediata e constatado através de assentamentos da vida funcional constantes no órgão de recursos humanos, valendo um total de 30 pontos.

§ 1º - São parâmetros para avaliação disciplinar:

I - cumprir e fazer cumprir as normas legais e regulamentares;

II – tratar com urbanidade as pessoas;

III - manter comportamento e aparência pessoal condizentes com o local de trabalho, trajando- se convenientemente;

IV – cumprir efetivamente ordens disciplinares e executar suas ações conforme o estabelecido.

§ 2º - Para cada parâmetro será atribuído de 0 (zero) a 06 (seis) pontos.

§ 3º – Terá redução de pontuação o servidor que tiver:

I – advertência escrita: 03 (três) pontos;

II – repreensão: 05 (cinco) pontos;

III – suspensão disciplinar: 12 (doze) pontos.

Art. 18 – As irregularidades e faltas disciplinares, previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal, porventura cometidas por servidor em estágio probatório, deverão ser relatadas à CAESP 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 CAESP 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
ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO

Art. 19 – 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 servidores em estágio probatório.

Art. 20 – Os objetivos específicos do acompanhamento de desempenho são:

I – favorecer a interação entre servidores, 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 servidor;

VI – observar distribuição equitativa das tarefas e ações entre servidores da mesma área de atuação.

Seção I

Dos Procedimentos do Acompanhamento de Desempenho

Art. 21 – O acompanhamento de desempenho será realizado inicialmente no primeiro período do estágio probatório, mediante formalização do formulário próprio recebido pela chefia imediata de cada servidor, seguindo-se os parâmetros preestabelecidos nesta Lei, a serem computados pela Comissão.

Art. 22 – Para o acompanhamento de desempenho , a todos os grupos funcionais, serão considerados os seguintes itens de avaliação:

I - COMUNICAÇÃO: habilidade de expressar-se, verbal ou por escrita, de forma clara, adequada e objetiva, assim como de entender a mensagem;

II – ORGANIZAÇÃO: preparar o planejamento das tarefas, e executá-las, estabelecendo a prioridade do dia, semana ou mês;

III – ATENDIMENTO AO PÚBLICO: receber e dar atenção aos usuários – munícipes ou servidores -, que venham pedir informação, auxílio ou resolução de problemas;

IV – ESPÍRITO CRÍTICO: capacidade de observar, analisar e criticar construtivamente os processos, produtos, métodos e posturas da organização e de si mesmo;

V – CAPACIDADE DE INICIATIVA: aptidão para suscitar, definir, explicar, propagar e por em prática uma ideia;

VI - ATENÇÃO: aplicar-se na execução da tarefa, concentrando-se e refletindo sobre o que está fazendo, tendo em vista não precisar executá-las novamente por falhas;

VII – 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;

VIII – COOPERAÇÃO: disposição para colaborar com colegas, munícipes e outros, no interesse da Administração, trabalhar em grupo. Partilhar informações e transmitir suas habilidades e conhecimentos pertinentes a uma ou mais tarefas;

IX – ANÁLISE/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;

X – CRIATIVIDADE: capacidade para inovar, criar, desenvolver novas

ideias e projetos, a partir dos recursos disponíveis que resultam em contribuições efetivas.

Art. 23 – Será atribuído um total de 30 (trinta) pontos para o fator acompanhamento de desempenho, sendo que para cada um dos itens de avaliação dos art. 25 desta Lei, haverá pontuação de 0 (zero) a 03 (três) pontos.

§ 1º - Para fins de aprovação, será necessária a obtenção mínima de 15 (quinze) pontos, no quesito de que trata o artigo 25 desta Lei.

§ 2º - A atribuição da pontuação 0 (zero), permitida para cada um dos itens previstos na artigo 25 desta Lei, proporcional a cada uma das fases, será:

I – 1ª Fase: no máximo 02 (duas) ocorrências;
II – 2ª Fase: no máximo 02 (duas) ocorrências;
III – 3ª Fase: no máximo 02 (duas) ocorrências;
IV – 4ª Fase: no máximo 01 (uma) ocorrência;
V – 5ª Fase: no máximo 01 (uma) ocorrência;
VI – 6ª Fase: nenhuma ocorrência.

§ 3º - A ocorrência de pontuação 0 (zero) em número superior ao estabelecido no § 2º deste artigo implicará na reprovação da avaliação do estágio probatório.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICAS

Art. 26 – Os fatores de assiduidade, pontualidade e disciplinada serão empregados aos portadores de deficiência, nas formas previstas nesta Lei.

Art. 27 – 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 interferir na avaliação como fatores de redução de pontuação.

CAPÍTULO IX
DA PONTUAÇÃO

Art. 28 – Os valores para fins de pontuação estão descritos nos Capítulos próprios – Assiduidade e Pontualidade, Disciplina e Acompanhamento de Desempenho.

Art. 29 – 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. 30 – 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. 31 – Sendo a conclusão da avaliação contrária à continuidade do estágio probatório ou da efetivação do servidor, 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 contrário 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 Presidente da Câmara Municipal.

Art. 33 - Esta Lei aplicar-se – à a todos os servidores em estágio probatório, na data de sua publicação, respeitando o período em que se encontrem, ficando dispensadas as avaliações dos períodos anteriores, no caso não tenham sido realizadas.

Art. 34 – No caso previsto no artigo 36 desta Lei, os períodos que restarem serão de caráter decisório, como avaliação de todo o estágio probatório, onde se concluirá pela declaração de estabilidade ou exoneração dos servidores avaliados.

Art. 35 – Durante o estágio probatório não poderá haver cessão dos servidores para outros órgãos, bem como para exercer função diversa de seu cargo.

Parágrafo Único – Durante o estágio probatório não será permitida lotação

dos servidores em gabinetes dos vereadores.

Art. 36 – Os casos omissos serão decididos pela Mesa Diretora.

Art. 37 – As despesas com a execução da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 38 – Esta Lei poderá ser regulamentada no prazo de 30 (trinta) dias, pelo Chefe do Legislativo Municipal.

Art. 39 – Revogadas as disposições legais em contrário, no âmbito municipal, a presente Lei, entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 11 de novembro de 2013.

Luiz Santos Lacerda
=PRESIDENTE=

Pedro Antônio Mariano de Oliveira
=VICE-PRESIDENTE=

Amilton Batista de Faria Filho
= 1º SECRETÁRIO =

Pedro Carneiro da Ponte
= 2º SECRETÁRIO =

SC/RSM/AMILTON BATISTA DE FARIA FILHO/119/13