

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_/2014.**

“Dispõe sobre o estágio probatório e avaliação especial de desempenho dos servidores públicos dos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo e dá outras providências.”

**A CÂMARA MUNICIPAL DE BILAC** Decreta:

**CAPÍTULO I  
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 1º** O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo nos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo, em virtude de concurso público, ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual prestou concurso.

**Parágrafo único.** Somente com a aprovação no final do período de estágio probatório o servidor adquirirá estabilidade no serviço público municipal.

**Art. 2º** O estágio probatório tem por finalidade permitir à Administração avaliar a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo de provimento efetivo e terá como parâmetros os seguintes critérios:

**I** - assiduidade/pontualidade: 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 antecipadas, sem justificativa prévia perante a chefia imediata;

**II** - disciplina: abrange a cooperação, 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;

**III** - capacidade de iniciativa: envolve a apresentação de sugestões que possam melhorar os processos de trabalho da unidade administrativa em que atua, a capacidade de solucionar problemas concernentes ao seu cargo, bem como, a busca de meios para adquirir novos conhecimentos;

**IV** - produtividade: capacidade de cumprir, dentro dos prazos estabelecidos, com fidedignidade e exatidão, determinada tarefa que lhe tenha sido atribuída, respeitando as prioridades estabelecidas pela chefia para determinado período; e

**V** - responsabilidade: comportamento do servidor frente aos seus deveres e proibições, assumindo os resultados positivos e negativos de sua atuação, avaliando-se a

observância aos preceitos morais e éticos e a utilização racional dos recursos materiais e financeiros indispensáveis à execução do serviço.

**Art. 3º** Para os efeitos do estágio probatório, não serão considerados como de efetivo exercício, os dias em que o servidor afastar-se do trabalho, nas seguintes hipóteses:

- I** - licença gestante;
- II** - licença para fins de adoção;
- III** - licença para tratamento de saúde superior a 15 (quinze) dias;
- IV** - licença para tratamento de doença em pessoa da família superior a 15 (quinze) dias;
- V** - candidatura a cargo eletivo, na forma prevista em lei;
- VI** - exercício de mandato eletivo que importe em afastamento das funções do cargo;
- VII** - desvio de função; e
- VIII** - prisão em decorrência de crime.

§ 1º Em todas as hipóteses a etapa de avaliação especial de desempenho será suspensa e reiniciada ao término do motivo que determinou a suspensão.

§ 2º Nos casos de acumulação de cargos públicos previstos na Constituição Federal, o servidor cumprirá estágios probatórios independentes e se submeterá à avaliação especial de desempenho em cada um dos cargos.

**Art. 4º** O servidor, quando nomeado para outro cargo através de concurso público, cumprirá novo estágio probatório, independentemente da avaliação obtida no anterior.

**Parágrafo único.** O servidor, se reprovado na avaliação do novo cargo, não terá direito de retornar ao cargo efetivo anterior.

**Art. 5º** Quando o servidor público for nomeado para cargo de provimento em comissão ou função gratificada o estágio probatório será suspenso, devendo ser complementado após sua recondução ao cargo efetivo.

**Art. 6º** O servidor em estágio probatório não poderá obter:

- I** - licença para estudo ou missão de qualquer natureza;
- II** - licença para tratar de assuntos particulares; e
- III** - cessão funcional com ou sem ônus para o Município.

**Art. 7º** É vedada a readaptação/reabilitação ocupacional de servidor em estágio probatório, salvo em caso de acidente de trabalho ou doença profissional adquirida no vínculo com órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo, ocorridos durante o exercício do cargo público e constatados por perícia médica.

## **CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

**Art. 8º** A avaliação especial de desempenho é condição obrigatória para aquisição da estabilidade no serviço público municipal, nos termos do § 4º, artigo 41, da Constituição Federal, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 19/98 e possui os seguintes objetivos:

**I** - contribuir para a efetivação do princípio da eficiência na Administração Pública;

**II** - aferir a aptidão do servidor para o pleno e satisfatório desempenho de suas funções;

**III** - identificar a necessidade de capacitação do servidor;

**IV** - fornecer subsídios à gestão da política de pessoal; e

**V** - aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo.

**Art. 9º** A avaliação especial de desempenho consistirá de 3 (três) períodos avaliativos parciais, de 1 (um) ano cada, realizados ao final do 10º (décimo), 20º (vigésimo) e 30º (trigésimo) mês após o início do efetivo exercício.

§ 1º O servidor que na data da publicação desta Lei contar com mais de 10 (dez) e menos de 25 (vinte e cinco) meses de nomeação, excepcionalmente serão realizadas duas avaliações, sendo a primeira efetuada em até 60 (sessenta) dias após sua publicação.

§ 2º O servidor que na data da publicação desta Lei contar com mais de 25 (vinte e cinco) meses de nomeação, excepcionalmente será realizada uma avaliação.

**Art. 10.** A avaliação parcial de desempenho será realizada pela chefia imediata do servidor e levará em consideração o perfil de atuação profissional desejado, sendo observado cada um dos critérios descritos no artigo 2º.

§ 1º Na ocorrência de impedimento da chefia imediata e na falta de substituto legal, a responsabilidade pela avaliação recairá sobre a autoridade superior imediata da unidade de lotação do servidor.

§ 2º O servidor que esteve subordinado durante cada período avaliativo parcial a mais de uma chefia, deverá ter sua avaliação realizada pela chefia imediata com a qual tenha

trabalhado por mais tempo no período avaliativo.

§ 3º Caso o servidor esteja subordinado a mais de uma chefia imediata a avaliação deve ser feita em conjunto pelas chefias.

**Art. 11.** Constatada a dificuldade do servidor em desempenhar suas funções, devidamente justificada, a avaliação especial de desempenho poderá ser antecipada mediante solicitação formal da chefia imediata à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

**Art. 12.** Os instrumentos de avaliação consistirão nos formulários de avaliação de desempenho, de acompanhamento individual e demais documentos, sendo todos regulamentados por Decreto.

**Art. 13.** Caberá ao servidor tomar conhecimento sobre o sistema de avaliação especial de desempenho, quanto as suas responsabilidades, aplicações e prazos previstos, bem como, comparecer, quando convocado, para tomar ciência do resultado de sua avaliação.

## **SEÇÃO I**

### **DA DINÂMICA FORMAL DE REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 14.** Para cada servidor público deverá ser aberto, na data de início do exercício das atividades do cargo, por iniciativa da Diretoria Municipal de Administração, através do Departamento de Recursos Humanos, o respectivo processo de avaliação de estágio probatório, no qual deverão estar contidos os seguintes documentos:

- I - cópia da portaria de nomeação do servidor;
- II - cópia do termo de posse;
- III - descrição do cargo do servidor;
- IV - formulário de avaliação de desempenho no estágio probatório;
- V - formulário de acompanhamento individual; e
- VI - outras informações relevantes para a avaliação do servidor.

**Parágrafo único.** Após a publicação desta Lei, deverá ser providenciada a abertura de processo de avaliação, previsto neste artigo, para todos os servidores em estágio probatório.

**Art. 15.** Após a abertura do processo de avaliação de estágio probatório o mesmo deverá ser encaminhado à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor para dar continuidade ao processo de avaliação, nos termos do disposto nos artigos 21 e 22.

**Art. 16.** Para fins da confirmação da estabilidade, a avaliação especial de

desempenho será baseada, exclusivamente, na aferição dos critérios e pontuação previstos nesta Lei.

§ 1º Será obrigatório constar na base de dados da avaliação especial de desempenho:

- a) instrumentos de avaliação com seus respectivos resultados;
- b) relatos dos fatos e circunstâncias que justificam a pontuação;
- c) provas dos fatos encontrados na avaliação; e
- d) recursos interpostos.

§ 2º A documentação a que se refere o parágrafo anterior será arquivada em pasta individual, no Departamento de Recursos Humanos, sendo assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho.

**Art. 17.** Para efeito de resultado final de avaliação, considerar-se-á a média das 3 (três) avaliações parciais, nas seguintes condições:

**I** - igual ou superior a 126 (cento e vinte e seis) pontos, correspondente a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima, o servidor terá confirmada a sua estabilidade;

**II** - inferior a 126 (cento e vinte e seis) pontos, correspondente a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima, o servidor será exonerado do cargo, respeitados os prazos de recurso.

§ 1º A pontuação máxima é de 180 (cento e oitenta) pontos em cada avaliação parcial.

§ 2º O servidor será exonerado do cargo, respeitados os prazos de recursos, quando em qualquer uma das avaliações parciais de desempenho não atingir a pontuação mínima de 100 (cem) pontos, correspondente a 55% (cinquenta e cinco por cento) da pontuação máxima.

**Art. 18.** As notas atribuídas aos critérios estabelecidos no artigo 2º, da presente Lei ficam submetidas à ponderação de pesos, conforme as categorias funcionais em nível superior, nível médio e nível fundamental, a serem regulamentados por Decreto.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 19.** Fica instituída, no âmbito de cada Diretoria Municipal, uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor que será composta por 3 (três) servidores

efetivos e estáveis designados pelo Chefe do Poder Executivo.

**Parágrafo único.** Serão designados 2 (dois) suplentes, servidores efetivos e estáveis para suprir eventual vacância dos membros titulares.

**Art. 20.** O mandato dos membros da Comissão instituída pelo artigo anterior será de 2 (dois) anos, permitida a recondução.

**Art. 21.** Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

**I** - promover a avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório;

**II** - receber os processos individuais de avaliação do estágio probatório;

**III** - providenciar informações sobre eventuais afastamentos e faltas injustificadas, que aconteceram durante o período a ser avaliado;

**IV** - encaminhar os processos individuais de avaliação do estágio probatório até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao encerramento de cada período parcial de avaliação à chefia imediata do servidor;

**V** - verificar cumprimento do prazo de devolução dos processos individuais de avaliação do estágio probatório devidamente preenchidos, podendo promover responsabilização funcional da chefia imediata;

**VI** - encaminhar antecipação da avaliação parcial, conforme previsto no artigo 11;

**VII** - receber, processar e julgar os recursos do servidor, conforme procedimento previsto nesta Lei;

**VIII** - entrevistar a qualquer momento o servidor em estágio probatório, seus colegas de trabalho, sua chefia imediata, se assim achar necessário, para melhor instruir sua decisão;

**IX** - verificar a regularidade formal das avaliações, e, em caso de omissões ou irregularidades, remetê-las à chefia imediata para, obrigatoriamente, refazer a avaliação; e

**X** - homologar as decisões na avaliação final do servidor.

**Art. 22.** Além das atribuições estabelecidas no artigo 16, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deve:

**I** - capacitar a chefia imediata para a realização das avaliações do servidor com vistas, principalmente, à eficiência no serviço público;

**II** - acompanhar e orientar todo o processo de avaliação; e

**III** - solicitar a abertura de processo administrativo disciplinar contra chefia imediata que deixar de cumprir suas obrigações funcionais.

#### **CAPÍTULO IV DA CHEFIA IMEDIATA**

**Art. 23.** A responsabilidade pela avaliação do servidor durante o período do estágio probatório será da chefia imediata ao qual estiver subordinado, competindo-lhe fornecer ao servidor, no início do ciclo de avaliação, as seguintes informações, sob pena de responsabilidade funcional:

**I** - normas e regulamentos a que estão sujeitos a unidade e seus integrantes;

**II** - tarefas a serem desenvolvidas pelo servidor, considerada a atribuição básica do cargo, que serão objeto de apreciação no processo de avaliação;

**III** - expectativas em relação ao desempenho do servidor;

**IV** - reflexo do desempenho do servidor nos resultados da unidade, na imagem da organização e na satisfação do público em geral; e

**V** - o funcionamento do processo de acompanhamento e avaliação dos servidores em estágio probatório, com foco nos critérios de avaliação previstos no artigo 2º e nas demais disposições desta Lei.

**Art. 24.** A chefia imediata responsável pela avaliação parcial de desempenho terá as seguintes atribuições:

**I** - observar e acompanhar o desempenho dos servidores que estejam sob sua responsabilidade;

**II** - motivar o desenvolvimento das potencialidades de cada servidor;

**III** - visualizar, de forma completa, a organização da qual participa;

**IV** - conhecer o conteúdo e a natureza dos cargos;

**V** - compreender o comportamento humano, suas motivações e limitações, identificando as necessidades de ajustamento e comunicando atitudes e resultados;

**VI** - manter atitude constante e disposição voltada para a observação isenta, sem preconceitos de seus subordinados; e

**VII** - realizar a avaliação de maneira ininterrupta e não apenas na época do preenchimento do instrumento de avaliação.

**Art. 25.** Compete à chefia imediata:

**I** - receber e manter, sob sua guarda e total responsabilidade, o processo individual de avaliação do servidor em estágio probatório até sua remessa à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

**II** - registrar todos os atos no formulário de acompanhamento individual de avaliação do servidor, respeitando sua ordem cronológica, numerando as páginas e mantê-lo sob sua guarda e total responsabilidade;

**III** - dar ciência das avaliações parciais ao servidor avaliado; e

**IV** - encaminhar, depois de esgotado o prazo de recurso da avaliação parcial, o processo individual de avaliação à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para apreciação.

**Art. 26.** Recebido o processo individual de avaliação, a chefia imediata terá o prazo improrrogável de 10 (dez) dias para realizar a avaliação parcial mediante o preenchimento do formulário de avaliação de desempenho.

§ 1º Deverá ser dada ciência ao servidor da avaliação promovida pela chefia imediata.

§ 2º Caso haja recusa do servidor em assinar o formulário, a chefia imediata certificará o fato na presença de 2 (duas) testemunhas, que assinarão o registro conferindo-lhe ampla eficácia.

**Art. 27.** No 1º (primeiro) dia útil subsequente à ciência do servidor, terá início a contagem do prazo para propor recurso da avaliação parcial, em conformidade com o disposto nos artigos 38 a 40.

## **CAPÍTULO V DAS PROVAS**

**Art. 28.** Nos recursos interpostos perante a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho serão admitidos todos os meios legais e moralmente legítimos para provar a verdade dos fatos, notadamente o documental e o testemunhal.

### **SEÇÃO I DA PROVA DOCUMENTAL**

**Art. 29.** Os documentos devem ser providenciados pelo servidor.

**Art. 30.** Quando o servidor declarar que fatos e dados estão registrados em

documentos existentes em algum órgão da Administração Municipal ou outro órgão administrativo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deve providenciá-los de ofício.

## **SEÇÃO II DA PROVA TESTEMUNHAL**

**Art. 31.** Podem depor como testemunha todas as pessoas, exceto impedidas e suspeitas, nos termos estabelecidos no artigo 405, do Código de Processo Civil.

**Art. 32.** Podem ser ouvidas até 3 (três) testemunhas, cabendo ao servidor, no prazo do recurso, e à chefia imediata, no prazo de resposta, precisar-lhes o nome, profissão e local de trabalho.

**Parágrafo único.** A relação das testemunhas somente poderá ser alterada no caso de falecimento ou enfermidade de algumas delas.

**Art. 33.** As testemunhas serão intimadas para depor em local, data e hora a serem designados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor.

**Art. 34.** O presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho presidirá a audiência e ouvirá as testemunhas do servidor e as da chefia imediata, respectivamente, separada e individualmente, de modo a garantir o sigilo.

**Parágrafo único.** Os demais membros da Comissão também poderão formular perguntas sob intermediação do presidente.

**Art. 35.** O presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho perguntará sobre os fatos constantes do recurso, cabendo primeiro à parte que arrolou a testemunha, e depois, à outra parte, formular as perguntas.

**Parágrafo único.** As perguntas que forem indeferidas pelo presidente da Comissão serão obrigatoriamente transcritas no termo se a parte assim requerer.

**Art. 36.** O depoimento da testemunha será prestado oralmente, reduzido a termo e assinado por ela e pelos presentes ao ato, não sendo lícito trazê-lo por escrito.

## **SEÇÃO III DO DEPOIMENTO PESSOAL**

**Art. 37.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, durante a instrução da demanda, quando entender necessário, efetuará o depoimento pessoal do servidor, a fim de esclarecer fatos relevantes no caso.

## **CAPÍTULO VI DOS RECURSOS**

**Art. 38.** O servidor poderá interpor recurso diretamente ou por meio de procurador regularmente constituído:

**I** - da avaliação parcial; e

**II** - por surgimento de fatos novos ou circunstâncias que possam alterar o teor das decisões da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho que foram pela inaptidão do servidor.

**Art. 39.** Não serão conhecidos recursos intempestivos, nem aqueles que não se atenham aos quesitos avaliados e aos fatos que fundamentaram a avaliação.

### **SEÇÃO I DO RECURSO DA AVALIAÇÃO PARCIAL**

**Art. 40.** Das avaliações parciais caberá recurso no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência do resultado da avaliação parcial de desempenho.

**Parágrafo único.** O recurso deverá ser encaminhado via protocolo por meio de formulário específico regulamentado por Decreto, o qual deverá conter:

**I** - a exposição do(s) fator(es) avaliado(s) que o servidor discorda;

**II** - as razões do pedido de reforma da avaliação;

**III** - rol de testemunhas; e

**IV** - pedido dos meios de provas a serem produzidas.

**Art. 41.** Recebido o recurso, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 30 (trinta) dias, mediante formulário específico regulamentado por Decreto, poderá, justificadamente:

**I** - reformar a avaliação; ou

**II** - manter a avaliação.

**Parágrafo único.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para reapreciação e eventual reforma, quando necessário, promoverá procedimento de instrução e julgamento, respeitados o disposto nos artigos seguintes.

**Art. 42.** O presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho decidirá as provas a serem produzidas e designará audiência de instrução.

**Art. 43.** O servidor será notificado para, em dia, hora e local, previamente designados pelo presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, comparecer à audiência de instrução que se realizará independentemente do seu comparecimento, devendo tal advertência constar da notificação.

**Parágrafo único.** As testemunhas comparecerão, independentemente de intimação, salvo se servidores públicos municipais, sendo intimadas para depor, sob pena de, em caso de não comparecimento, ser dada abertura de processo administrativo disciplinar.

**Art. 44.** Iniciada a audiência pelo presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, será levado a termo o depoimento pessoal do servidor, nos termos estabelecidos no artigo 37.

**Art. 45.** A seguir serão ouvidas as testemunhas na forma estabelecida nos artigos 31 a 36, individualmente e de forma separada, de modo a permitir o sigilo, sendo seus depoimentos levados a termo.

**Art. 46.** Finalizada a instrução, o presidente da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho abrirá prazo de 5 (cinco) dias para alegações finais do servidor, cuja contagem se iniciará a partir de sua notificação.

**Art. 47.** Findo o prazo das alegações finais, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 15 (quinze) dias, decidirá acerca do recurso.

## **SEÇÃO II DO RECURSO DE REVISÃO**

**Art. 48.** Das decisões que reconhecerem a inaptidão do servidor, caberá pedido de revisão ao Chefe do Poder Executivo, no prazo de 1 (um) ano, quando surgirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da decisão.

**Art. 49.** Caso o Chefe do Poder Executivo defira o pedido de revisão, a decisão será anulada e será reiniciado o processo pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho que reanalisará o feito com vistas ao julgamento dos fatos novos e circunstâncias relevantes.

## **CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 50.** O Chefe do Poder Executivo providenciará os atos necessários à confirmação da estabilidade ou exoneração do servidor do cargo público após decisão da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

**Art. 51.** Os servidores que ainda não tenham realizado avaliação especial de desempenho sujeitar-se-ão às disposições desta Lei.

**Parágrafo único.** O servidor em estágio probatório, na data da publicação desta Lei, terá sua média final dividindo-se a somatória de pontos obtidos nas avaliações parciais pelo total de avaliações realizadas, nos termos desta Lei.

**Art. 52.** No prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação desta Lei, o Poder Executivo constituirá as Comissões de que trata o artigo 19.

**Art. 53.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 54.** Ficam revogados os artigos 11, 12 e 13 da Lei nº 1.026, de 14 de abril de 1993.

Bilac-SP, 6 de maio de 2014.

**SUELI ORSATTI SAGHABI**  
Prefeita Municipal