

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 11 , DE 2011

Dispõe sobre a Regulamentação do Estágio Probatório na Câmara Municipal de Mogi Guaçu e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MOGI GUAÇU APROVA:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINRES

Art. 1º Em conformidade com o **Artigo 26 da Lei Complementar nº 1156 de 25 de Novembro de 2011**, fica regulamentada por esta Resolução os critérios para a aplicação do Estágio Probatório.

Art. 2º Estágio Probatório é o período de três (03) anos, contados a partir da entrada em exercício do empregado público nomeado em caráter efetivo, para desempenho de suas atribuições.

Art. 3º A avaliação do empregado público durante o estágio probatório será realizada de acordo com as disposições aqui descritas.

Art. 4º O período do Estágio Probatório compreende 36 (trinta e seis) meses, a partir da data da posse do empregado público em qualquer dos empregos do Legislativo Municipal, durante o período que o mesmo demonstrará aptidão ao emprego para o qual foi nomeado.

Art. 5º Deverão ser realizadas **06** (seis) avaliações no período do Estágio Probatório, sendo:

- 1ª Após seis (06) meses da posse do empregado;
- 2ª Após seis (06) meses da primeira avaliação;
- 3ª Após seis (06) meses da segunda avaliação;
- 4ª Após seis (06) meses da terceira avaliação;
- 5ª Após 5 (cinco) meses da quarta avaliação;
- 6ª Após 4 (quatro) meses da 5ª avaliação.

Parágrafo único. A última avaliação deverá ter um período menor, tendo em vista o término do Estágio Probatório, em que o servidor deverá ser considerado Apto ou Inapto para sua efetivação no emprego.

DAS AVALIAÇÕES

Art. 6º O formulário de avaliação de desempenho possui **5 (cinco)** fatores a serem considerados:

- I - Idoneidade moral;

- II - Disciplina;
- III - Assiduidade;
- IV - Dedicção ao serviço;
- V - Eficiência;

§ 1º A avaliação parcial de desempenho será realizada pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, instituída pela Presidência da Câmara.

§ 2º A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório será constituída por **5 (cinco)** membros, a saber:

- I - Um representante do Departamento Administrativo;
(Chefe do Setor de Recursos Humanos)
- II - Um representante da Assessoria Jurídica
- III - Chefe imediato do servidor que está sendo avaliado;
- IV - Um (1) servidor efetivo e estável escolhido pelo superior do Departamento em que o servidor avaliado está atuando;
- V - Diretor de Secretaria da Câmara Municipal.

§ 3º O Diretor de Secretaria da Câmara Municipal será o Presidente da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

§ 4º Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do servidor em estágio probatório, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

§ 5º São obrigações da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório:

- I - Coordenar todo o Processo de Avaliação do Estágio Probatório;
- II - Elaborar os formulários necessários às avaliações;
- III - Orientar sobre os critérios de avaliação e neste Regulamento;
- IV - Elaborar e controlar a execução do cronograma do Estágio Probatório;
- V - Garantir a ampla defesa do servidor avaliado;
- VI - Orientar os coordenadores, as comissões de avaliação e as chefias imediatas quanto ao funcionamento, controle e avaliação do Estágio Probatório;
- VII - Analisar os dados coletados durante o período de avaliação do Estágio Probatório;
- VIII - Analisar as avaliações realizadas;
- IX - Emitir o Parecer quanto à continuidade do Estágio Probatório, a confirmação do servidor no serviço público municipal ou à sua exoneração.

§ 6º Os conceitos de avaliação parcial de desempenho serão conferidos com base na aferição dos critérios previstos no "**caput**" deste artigo, e mencionados no formulário do Anexo I desta Resolução.

§ 7º O resultado da avaliação será afixado no local de costume da Câmara Municipal de forma resumida, com menção, apenas, ao emprego, número de matrícula e lotação do servidor, no prazo de 20 (vinte) dias, contado do término da avaliação de desempenho.

§ 8º O servidor poderá requerer ao Presidente da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para a decisão.

§ 9º Contra a decisão sobre o pedido de reconsideração, caberá recurso ao Chefe do Poder Legislativo no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

§ 10. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 11. Em caso de mudança de lotação do servidor em estágio, a avaliação deverá ser realizada no local onde permanecer por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

§ 12. Verificando-se a hipótese de o servidor ter tido mais de uma subordinação no período de avaliação, esta será de competência da chefia perante a qual esteve subordinado por mais tempo, prevalecendo, em caso de igualdade, a última.

§ 13. Nos casos de afastamentos decorrentes das disposições legais, superiores a 30 (trinta) dias no período das avaliações, o servidor estagiário protelar a sua avaliação do estágio probatório por igual período, exceto por acidente em serviço, por moléstia profissional ou agressão não provocada no exercício da função.

§14. Quando o servidor necessitar de afastamento por motivo de acidente em serviço, por moléstia profissional ou agressão não provocada no exercício da função, incidido sobre o período de avaliação, será considerado para o mesmo a repetição do resultado da avaliação anterior.

§ 15. Em caso de inexistência de avaliação anterior, poderá ser repetida a nota da avaliação subsequente.

§ 16. Não se aplica a suspensão do estágio probatório quando o afastamento do servidor ocorrer em virtude de férias.

§ 17. No caso de condenação criminal transitada em julgado, que acarrete perda de emprego público, o servidor será exonerado.

§ 18. As obrigações da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, poderão, excepcionalmente, serem desempenhadas com auxílio de consultoria externa, parcial ou na totalidade das atividades de execução, visando o irrestrito interesse público e transparência das avaliações.

Art. 7º Os critério de avaliação dos fatores de desempenho mencionados no art. 6º desta Resolução, serão considerados seguindo os 4 (quatro) conceitos com variações progressivas:

- I - Ótimo (O);
- II - Bom (B);
- III - Regular (R);
- IV - Deficiente (D).

§ 1º Os conceitos/fatores de avaliação de desempenho serão ponderados, percentualmente, de acordo com sua importância para a Administração em conformidade com o Anexo II, estabelecendo-se o peso a ser atribuído a cada um deles.

§ 2º Cada uma das situações distintas de desempenho mencionadas nos incisos I a IV deste artigo, é atribuída uma pontuação em conformidade com o disposto no Anexo II.

§ 3º A pontuação estabelecida no Anexo II é o resultado da equação onde o total de fatores de avaliação é multiplicado por 100 (cem), aplicando-se em seguida o percentual de ponderação, dividindo-se por 4 (quatro) que é o número de graduações de desempenho, encontrando-se, aí, a pontuação mínima de cada fator que é multiplicada por 2 (dois), por 3 (três) e por 4 (quatro), sucessivamente.

§ 4º Quando o resultado das equações do parágrafo anterior for um decimal superior a 5 (cinco), adota-se o inteiro imediatamente superior.

Art. 8º Será exonerado o servidor em estágio probatório que receber nas avaliações parciais:

- I. Dois conceitos consecutivos ou não de desempenho deficiente (D);
ou
- II. Três conceitos alternados ou consecutivos de desempenho regular (R).

Art. 9º Na avaliação do servidor portador de necessidades especiais serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de seu lado pré-admissional.

Parágrafo único. As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor portador de necessidades especiais, não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

Art. 10. Finda a sexta avaliação parcial de desempenho realizada a cada 6 (seis) meses, a Comissão emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, sugerindo a aquisição de estabilidade do servidor avaliado ou a sua exoneração, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidos nesta Resolução.

§ 1º Caso o servidor venha a obter os conceitos estipulados no art. 8º desta Resolução, antes do término da sexta avaliação parcial, o mesmo poderá ser exonerado para bom andamento do serviço público.

§ 2º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento, em 5 (cinco) dias úteis, a partir da emissão do parecer conclusivo, para efeito de apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência.

§ 3º A Comissão encaminhará o parecer conclusivo e as avaliações parciais, bem como, a defesa, quando houver, ao Chefe do Poder Legislativo que decidirá sobre sua permanência e aquisição da estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado.

§ 4º Comprovada administrativa a incapacidade ou inadequação para o serviço público, será o servidor em estágio probatório exonerado em conformidade com o § 4 do art. 41 da Constituição Federal.

§ 5º Os servidores em estágio probatório na data da publicação desta Resolução, deverão ser avaliados dentro dos critérios aqui estabelecidos, fazendo tantas avaliações parciais necessárias, mesmo que em períodos menores até que complete o número de avaliações propostas pelo art. 5º, de forma a avaliar se estão desempenhando as atribuições do emprego.

Art. 11. Os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e mantidos confidencialmente pelo Setor de Pessoal.

Art. 12. O resultado da Avaliação de Desempenho no estágio probatório será encaminhado ao Diretor de Secretaria da Câmara Municipal que, após as providências cabíveis, informará a Mesa da Câmara.

Art. 13. A avaliação completa do desempenho do servidor em estágio probatório e sua exoneração, quando for o caso, deverão estar concluídas dentro do período de estágio probatório.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O regulamento que institui a Avaliação do Estágio Probatório poderá sofrer revisões periódicas, na forma de nova Resolução.

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Sala “Ulysses Guimarães”, 06 de Dezembro de 2.011.

Vereador CELSO LUIZ
Presidente 2011-2012

Vereador ELIAS FERNANDES DE CARVALHO
1º Secretário

Vereador CARLOS DONIZETE DA COSTA
2º Secretário

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
ESTÁGIO PROBATÓRIO

IDENTIFICAÇÃO			
Nome: _____		Matrícula: _____	
Lotação: _____		Emprego: _____	
Chefia Imediata: _____			
Período de Avaliação: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____			
CONCEITUAÇÃO			
Com base no quadro abaixo, preencha os campos denominados conceitos:			
ÓTIMO (O)	BOM (B)	REGULAR (R)	DEFICIENTE (D)
<i>Fatores:</i>			Conceito
Idoneidade Tem por finalidade analisar a conduta ética, social e o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais postos sob sua responsabilidade, inclusive à luz do disposto na LRF sobre equilíbrio fiscal e patrimonial.			(__)
Disciplina Destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Câmara Municipal, para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos.			(__)
Assiduidade Tem por finalidade verificar a frequência do servidor ao local de trabalho.			(__)
Dedicação ao serviço Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor, inclusive os previstos na LRF.			(__)
Eficiência Visa analisar e mensurar a capacidade do servidor em obter resultados positivos (fazer mais com menos) no desempenho de suas funções.			(__)
RESULTADO FINAL			
TOTAL GERAL DE PONTOS			(__)
CONCEITO FINAL DE AVALIAÇÃO			(__)

Mogi Guaçu, 06 de Dezembro de 2.011.

Comissão de Avaliação de Estágio Probatório

ANEXO II

Pontuação Atribuída aos Fatores de Desempenho

FATORES CONCEITOS	PESO POR FATOR (%)	DEFICIEN TE D	REGULAR R	BOM B	ÓTIMO O
Idoneidade Moral	30%	37	75	112	150
Disciplina	15%	19	37	56	75
Assiduidade	10%	12	25	37	50
Dedicação ao Serviço	20%	25	50	75	100
Eficiência	25%	31	62	94	125
TOTAL	100%	124	249	374	500

Nº do Protocolo: 01793/2011