Fls.: 17
Proc.: 130

LEI N.º 854, DE 30 DE JUNHO DE 2000.

"Disciplina o estágio probatório dos servidores nomeados para cargos de provimento efetivo em virtude de concurso público e dá outras providências"

ANTONIO CARLOS DA SILVA, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei disciplina a avaliação de servidores em estágio probatório, nomeados para cargos de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público, com fundamento no art. 41, da Constituição Federal, com a redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional n.º 19, de 04 de junho de 1998.

Art. 2º. As normas gerais sobre processo administrativo, disciplinadas na Lei Municipal n.º 763, de 19 de agosto de 1969, são aplicáveis subsidiariamente aos preceitos desta Lei, observado o respectivo âmbito de validade .

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I
Dos Critérios de Julgamento e Conceitos de Avaliação

Art. 3º. O servidor público municipal, para adquirir estabilidade no serviço público, submeter-se-á a avaliação anual de desempenho, durante o período dos 3 (três) anos de estágio probatório, obedecidos os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º. A Secretaria Municipal de Administração deverá dar prévio conhecimento aos servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 2º. A avaliação anual de desempenho será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I- **qualidade de trabalho** - capacidade de produzir resultados na quantidade e volumes necessários às necessidades da área;

II- **produtividade no trabalho** - exatidão, frequência de erros, apresentação, ordem e esmero nos trabalhos executados, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho de seu cargo;

Fls.: 19
Proc.: 1320/09

III- **iniciativa** - ação independente na execução dos trabalhos, apresentação de sugestões de melhoria e iniciativa de comunicação de situações fora de sua alçada;

IV- **assiduidade** - maneira como observa o cumprimento (frequência) da jornada de trabalho do cargo que ocupa, evitando faltas injustificadas;

V- **pontualidade** - maneira como observa a frequência e os horários de trabalho de seu cargo, evitando atrasos injustificados;

VI- **administração do tempo** – capacidade de execução dos trabalhos conferidos com qualidade, ordem e esmero, na quantidade e volume suficiente às necessidades de prazo da área;

VII- **relacionamento** - habilidade para interagir com a população, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados;

VIII- **interação com a equipe** - espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo;

IX- **interesse** - ação no sentido de desenvolver e progredir profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, bem como sendo receptivo às críticas construtivas, orientações e ações;

X- **disciplina** – atendimento às normas legais e regulamentares e aos procedimentos de sua secretaria e do órgão de sua lotação, bem assim atendimentos às normas dadas pelos superiores, desde que não contrário à Lei.

§ 3º. Na avaliação do critério de julgamento "interesse", previsto no inciso IX, do parágrafo anterior, será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, mencionado no inciso IV, do § 4º, deste mesmo artigo, exceto quando devidamente justificada a não participação.

§ 4º. Os critérios mencionados no parágrafo segundo, do presente artigo, serão avaliados aplicando-se a seguinte pontuação:

I- **supera às expectativas – cinco (5) pontos:** caso em que o servidor apresenta resultados superiores as expectativas esperada, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito;

Fls.: 120
Proc.:

II- **atende às expectativas – quatro (4) pontos:** caso em que o servidor apresenta resultados conforme as expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito;

III- **atende parcialmente às expectativas – dois (2) pontos:** caso em que o servidor apresenta resultados que se aproximam das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito, porém não suficiente;

IV- **não atende às expectativas – zero (0) pontos:** caso em que o servidor apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado.

§ 4º. Nos itens **"Assiduidade", "Pontualidade" e "Disciplina"**, mencionados no § 2º. do presente artigo, o servidor avaliado não poderá receber menos do que 04 (quatro) pontos em cada item, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações recebidas.

§ 5º. Observada a pontuação mencionada no § 3º., bem assim os critérios referidos nos incisos I a X, do § 2º., deste artigo, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho adotará os seguintes conceitos de avaliação:

I- **excelente** – quando a soma total da pontuação for acima de 40 pontos;
II- **bom** – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 35 pontos, mas inferior 40 pontos;
III- **regular** – quando a soma total da pontuação for igual ou superior 30 pontos, mas inferior 35 pontos; e
IV- **insatisfatório** – quando a soma total da pontuação for inferior ou igual a 29 pontos.

Art. 4º. Para aferição da pontuação referente aos critérios "Assiduidade" e "Pontualidade", serão efetuados descontos da pontuação máxima mencionada no § 3º, do artigo anterior, observadas as seguintes condições:

I- menos 1 (um) ponto para 03 (três) faltas injustificadas;
II- menos 1 (um) ponto para 03 (três) atrasos consecutivos ou 05 (cinco) atrasos alternados;

Seção II
Do Processo de Avaliação

Art. 5º. A avaliação anual de desempenho será realizada por uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho composta por três servidores, sendo dois estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado, sendo um o seu chefe imediato e tendo dois deles pelo menos três anos de exercício na Secretaria a que ele esteja vinculado.

Fls.: 20
Proc.: 13900

§ 1º. Caso não seja possível compor a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho conforme determina o "caput" deste artigo, poderá ser designado como membro da comissão servidor efetivo de outra secretaria em cargo compatível e superior ao servidor avaliado ou, na impossibilidade, designado pelo Chefe do Executivo.

§ 2º. O servidor avaliado será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a comissão que o avaliou, no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 3º. O conceito de avaliação anual será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios prevista nesta Lei, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

§ 4º. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

Art. 6º. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso ao Chefe do Executivo de ofício e voluntário, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

Art. 7º. Todo o procedimento de avaliação de servidor em estágio probatório será arquivado em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

CAPÍTULO III
DA PERDA DE CARGO POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO

Seção I
Do Processo de Desligamento

Art. 8º. Será considerado exonerado o servidor em estágio probatório que receber:

I- um conceito de desempenho insatisfatório; ou
II- dois conceitos de desempenho regular.

Parágrafo único – Os conceitos de desempenho mencionados nos incisos acima, deverão ser confirmados em decisão final do Chefe do Executivo, para ser efetiva a exoneração do servidor.

Art. 9º. O Chefe do Poder Executivo atendendo ao que dispõe o artigo anterior, bem assim após análise do recurso interposto pelo servidor, decidirá, em trinta dias, pela estabilidade ou não do mesmo no serviço público, sendo esta decisão irrecorrível.

Fls.: 21
Proc.: 130/00

Art. 10. É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Lei.

Art. 11. O servidor em estágio probatório não adquirirá estabilidade no serviço público enquanto não for avaliado, ao menos uma vez, pela Comissão Especial de Desempenho, mencionada na presente Lei.

Seção II
Da Publicação da Decisão Final

Art. 12. O ato de desligamento do servidor municipal em estágio probatório será publicado de forma resumida, na imprensa oficial local, com menção apenas do cargo, do número da matrícula e lotação do servidor.

CAPÍTULO IV
DA CONTAGEM DE PRAZOS

Art. 13. Os prazo previstos nesta Lei começam a correr a partir da data de cientificação ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado ante da hora normal.

§ 2º. Os prazos previstos nesta Lei contam-se em dias corridos.

CAPÍTULO V
DA REGULAMENTAÇÃO

Art. 14. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a regulamentar, por Decreto, se necessário, os atos que se mostrarem indispensáveis à execução da presente Lei.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial os artigos 18 e 19 da Lei n.º 763, de 19 de agosto de 1969.

Caraguatatuba, 30 de junho de 2000

ANTONIO CARLOS DA SILVA
Prefeito Municipal

ASSESSORIA GERAL DO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO