



Prefeitura Municipal de Vitória
Estado do Espírito Santo

LEI COMPLEMENTAR Nº 001

Institui e regulamenta o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Vitória, Capital do Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono, na forma do Art. 113, inciso III, da Lei Orgânica do Município de Vitória, a seguinte Lei:

Art. 1º. Na forma do inciso III do Art.41 da Constituição Federal, alterado pelo Art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/98 e na forma do Art.27 e Art.28 da Lei nº 2.994, de 17 de dezembro de 1982, modificados pelo Art. 1º da Lei 5.709, de 01 de outubro de 2002, fica instituída, no âmbito do Município de Vitória, a Avaliação Especial de Desempenho para os servidores em Estágio Probatório.

Art. 2º. Para aquisição da estabilidade, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, terá de se submeter à Avaliação Especial de Desempenho, obedecidos os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 3º. Considera-se Estágio Probatório o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do servidor no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º. Não são considerados como de efetivo exercício, para efeito da presente Lei Complementar, os dias em que o servidor afastar-se do trabalho nas seguintes hipóteses:

I - faltas;

II - licença à gestante;

III - licença para fins de adoção;

IV - licença para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família;

V - prisão para apuração de responsabilidades em crime ainda que a título provisório ou temporário, e/ou por condenação;

VI - licença para candidatura a cargo eletivo;

VII - prestação de serviços considerados obrigatórios por Lei.

§ 2º. Não é considerado como de efetivo exercício, para efeito da presente Lei Complementar, o período de exercício em cargo de provimento em comissão pelo servidor em estágio probatório.

§ 3º. Os servidores em estágio probatório não poderão ser colocados à disposição de outros órgãos, sejam municipais, estaduais ou federais.

Art. 4º. Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor deve ser cumprido, independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

Art. 5º. Imediatamente após o término do estágio probatório, dar-se-á início à Avaliação de Desempenho do Servidor Estável.

Art. 6º. Para compor o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório, fica instituída, no âmbito da Secretaria Municipal de Administração, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório.

Art. 7º. Não poderá participar da Comissão de Avaliação de que trata este artigo, cônjuge, companheiro ou parente do avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 8º. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, de que trata o Art. 6º desta Lei Complementar, será composta por 04 (quatro) membros, na seguinte forma:

I - 01 (um) coordenador lotado na Secretaria Municipal de Administração;

II - 01 (um) servidor indicado pelo titular da Pasta que o servidor estiver em efetivo exercício;

III - 01 (um) servidor indicado pela chefia imediata da Unidade Administrativa de exercício do servidor sob avaliação;

IV - a chefia imediata do servidor sob avaliação;

V - um representante da Divisão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, quando o servidor for lotado na SEMUS; e

VI - um representante da Divisão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação, quando o servidor for lotado na SEME.

Parágrafo único. Todos os componentes da Comissão serão nomeados por Ato do Secretário Municipal de Administração.

Art. 9º. A Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório deverá ser aferida em instrumento próprio e individual, a ser preenchido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para servidores em Estágio probatório.

§ 1º. Durante o período de estágio probatório serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor para o exercício do cargo, observados os critérios de avaliação e tabela de indicadores relacionados ao trabalho efetivo do servidor constantes nesta Lei Complementar.

§ 2º. A Avaliação será procedida a cada período de 05 (cinco) meses a contar da data de início de atividade do servidor, e ao final do estágio probatório, as avaliações periódicas serão consolidadas em um resultado final.

§ 3º. A última Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório deve ocorrer 90 (noventa) dias antes do término do período do estágio probatório.

§ 4º. O servidor não aprovado no Estágio Probatório será exonerado.

§ 5º. O instrumento deverá, ao final de cada período de avaliação, conter as assinaturas de todos os membros da comissão, bem como a do servidor avaliado, atestando a ciência do resultado de sua avaliação.

§ 6º. Havendo 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.

Art. 10. O instrumento próprio e individual, utilizado para registrar a avaliação, contém 10 (dez) critérios de avaliação e tabela de indicadores relacionados ao trabalho efetivo do servidor.

Art. 11. Ficam estabelecidos como critérios de avaliação para os demais servidores do Município de Vitória, com exceção dos servidores do magistério e os servidores ocupantes dos cargos de Analista de Trânsito e Agente Municipal de Trânsito, os seguintes itens:

I - INTERESSE: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas;

II - INICIATIVA: refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

III - FLEXIBILIDADE: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias;

IV - DISCIPLINA: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

V - QUALIDADE E ATENÇÃO: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

VI - PRODUTIVIDADE: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;

VII- CUIDADOS COM MATERIAIS, EQUIPAMENTOS E AMBIENTE: refere-se ao zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho;

VIII - PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE: refere-se ao comparecimento contínuo, dentro do horário estabelecido para o trabalho;

IX - ÉTICA PÚBLICA: capacidade profissional, legal e moral para realizar ações adequadas às exigências das tarefas de sua competência, voltadas para as metas da unidade de trabalho;

X - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: habilidade de trocar e discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e o público em geral, de forma clara, com argumentação precisa, apoiando-se no respeito mútuo.

Art. 12. Ficam estabelecidos como critérios de avaliação para os servidores do magistério do Município de Vitória, em estágio probatório os seguintes itens:

I - INTERESSE EM APRIMORAR-SE: refere-se a disponibilidade do avaliado com vistas a um aprimoramento contínuo, no seu campo profissional;

II - INICIATIVA: refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

III - DISCIPLINA: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

IV - PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE: refere-se ao comparecimento contínuo, dentro do horário estabelecido para o trabalho;

V - CUIDADOS COM MATERIAIS, EQUIPAMENTOS E AMBIENTE: refere-se ao zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho;

VI - RELACIONAMENTO: refere-se a todo e qualquer tipo de contato pessoal com os supervisores e colegas de trabalho;

VII- RELACIONAMENTO COM ALUNOS: considera o relacionamento pessoal entre professor e aluno;

VIII - RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE (PAIS E RESPONSÁVEIS): considera o relacionamento pessoal entre professor e a comunidade;

IX - LEGISLAÇÃO PERTINENTE: refere-se ao grau de conhecimento sobre a legislação vigente específica da função e o grau de domínio de aplicação dos procedimentos adequados a cada caso;

X - ÉTICA PÚBLICA: capacidade profissional, legal e moral para realizar ações adequadas às exigências das tarefas de sua competência, voltadas para as metas da unidade de trabalho.

Art. 13. Ficam estabelecidos como critérios de avaliação para os servidores ocupantes dos cargos de Analista de Trânsito e Agente Municipal de Trânsito, em estágio probatório os seguintes itens:

I - INTERESSE: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas;

II - INICIATIVA: refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

III - FLEXIBILIDADE: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias;

IV - DISCIPLINA: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

V - QUALIDADE E ATENÇÃO: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

VI - PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE: refere-se ao comparecimento contínuo, dentro do horário estabelecido para o trabalho;

VII - RELACIONAMENTO: refere-se a todo e qualquer tipo de contato pessoal com os supervisores e colegas de trabalho;

VIII - RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE: considera o relacionamento pessoal entre agente/analista e a comunidade;

IX - LEGISLAÇÃO PERTINENTE: refere-se ao grau de conhecimento sobre a legislação vigente específica da função e o grau de domínio de aplicação dos procedimentos adequados a cada caso;

X - ÉTICA PÚBLICA: capacidade profissional, legal e moral para realizar ações adequadas às exigências das tarefas de sua competência, voltadas para as metas da unidade de trabalho.

Art. 14. A aferição deve ser realizada por meio de análise e de avaliação dos critérios preestabelecidos, adotando-se os indicadores, pesos e tabela de pontuação do resultado final constantes no Anexo Único desta Lei Complementar.

Art. 15. O cálculo do resultado final da Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório deve ser efetuado com a somatória dos seguintes resultados:

I - quantitativo de **"A"** multiplicado por 10 (dez);

II - quantitativo de **"B"** multiplicado por 8(oito);

III - quantitativo de **"C"** multiplicado por 6 (seis).

IV - quantitativo de **"D"** multiplicado por 3 (três).

Art. 16. Quando o resultado final de cada período da Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em

Estágio Probatório for **“ATENDE PARCIALMENTE AOS REQUISITOS”**, devem constar no campo “Justificativa do Resultado Final” indicativos sobre os procedimentos necessários para reduzir as dificuldades apontadas, que serão acompanhadas durante o período seguinte e revistas na próxima avaliação.

Art. 17. Se, no Resultado Final do período de 03 (três) anos, o resultado final for **“ATENDE PARCIALMENTE AOS REQUISITOS”**, os procedimentos referidos no artigo anterior serão avaliados, automaticamente, na primeira Avaliação de Desempenho para Servidor Estável.

Art. 18. Quando houver necessidade de averiguação da capacidade física ou mental para o exercício do cargo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deve encaminhar o processo, obrigatoriamente, para manifestação da Divisão de Segurança, Medicina e Higiene do Trabalho da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. A Divisão de Segurança, Medicina e Higiene do Trabalho da Secretaria Municipal de Administração deve, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados do recebimento do processo, manifestar-se quando solicitada pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 19. Verificando-se Resultado Final da Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório **“NÃO APTO. ENCAMINHAR PARA EXONERAÇÃO”**, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho dará ciência ao servidor avaliado, concedendo o prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados a partir da data da ciência do resultado final, para apresentação de defesa, podendo, quando necessário ouvir avaliadores ou testemunhas indicadas.

Art. 20. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no caso de resultado final **“NÃO APTO. ENCAMINHAR PARA EXONERAÇÃO”**, elaborar relatório circunstanciado, enfatizando as ocorrências que levaram a este resultado e proceder à juntada dos seguintes documentos:

I - formulário próprio e individual, de que trata o artigo 9º desta Lei Complementar;

II - Relatório de Afastamento;

III - laudo médico pericial, caso o servidor tenha apresentado problema de saúde;

IV - demais documentos que a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório julgar necessário.

Parágrafo único. Os documentos citados nos incisos I a IV deste artigo devem ser remetidos ao Diretor do Departamento de Recursos Humanos para apreciação e prática dos atos decorrentes, assim como formalização de processo administrativo de exoneração.

Art. 21. Fica delegada ao Secretário Municipal de Administração a prática do ato de declaração de estabilidade do servidor que obtiver parecer favorável à sua confirmação no serviço público municipal.

Art. 22. Após os procedimentos cabíveis, e concluindo-se pela exoneração do servidor, o processo deve ser remetido ao Prefeito Municipal para homologação e efetivação da exoneração.

Art. 23. O prazo máximo para conclusão dos processos de efetivação ou exoneração de que trata esta Lei Complementar será de 60 (sessenta) dias, contados do seu início, podendo ser prorrogado, a critério do Secretário Municipal de Administração, mediante justificativa fundamentada.

Art. 24. Compete ao Departamento de Recursos Humanos monitorar o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório quanto à sua operacionalização e cadastramento de seu resultado.

Art. 25. Compete ao servidor tomar conhecimento sobre o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório quanto às suas

responsabilidades, aplicações e prazos previstos, bem como comparecer, quando convocado, para tomar ciência do resultado de sua avaliação.

Art. 26. A Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório deve ser finalizada, antecipadamente, se ocorrer exoneração do servidor em decorrência de abandono de emprego.

Art. 27. Sempre que houver mudança de local de trabalho do servidor, deve ser precedida a Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório em caráter complementar.

Art. 28. Os servidores municipais em estágio probatório que estiverem com data de início de suas atividades anterior a publicação desta Lei Complementar, terão sua primeira Avaliação de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório fixada em ato do Secretário Municipal de Administração.

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

Palácio Jerônimo Monteiro, em 17 de julho de 2003.

Luiz Paulo Vellozo Lucas
Prefeito Municipal

***Reproduzida por haver sido publicada com incorreção.**

Ref. Proc. 2937502/03

A N E X O Ú N I C O

Indicadores	Pesos
* A	10 pontos
* B	8 pontos
* C	6 pontos
* D	3 pontos

Tabela de Aferição do Resultado Final

*Apto. Atende aos requisitos.	(de 80 a 100 pontos)
*Atende parcialmente aos requisitos.	(de 70 a 79 pontos)
*Não apto. Encaminhar para exoneração.	(menos de 70 pontos)