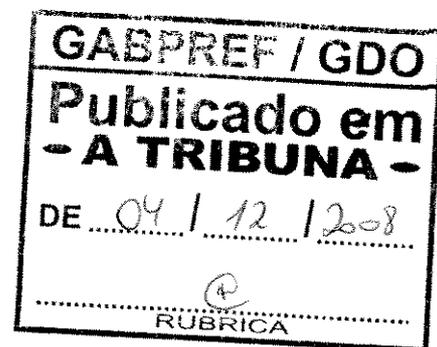




Prefeitura Municipal de Vitória  
Estado do Espírito Santo



## LEI COMPLEMENTAR Nº 003

**Institui e regulamenta o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório.**

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:

### CAPÍTULO I

#### SEÇÃO I

#### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 1º.** Na forma do inciso III do § 1º e § 4º do Art. 41 da Constituição Federal, alterado pelo Art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/98, e na forma do Art. 27 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 que submeter-se à Avaliação Especial de Desempenho, obedecidos aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, 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 - suspensão quando não convertida em multa;
- III - licença maternidade;
- IV - licença paternidade;
- V - licença para fins de adoção;
- VI - licença para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família;
- VII - prisão para apuração de responsabilidades em crime ainda que a título provisório ou temporário, e/ou por condenação;
- VIII - afastamento preventivo para apuração de falta disciplinar;
- IX - acidente de trabalho e doenças ocupacionais;
- X - licença para candidatura a cargo eletivo;
- XI - licença para mandato classista;
- XII - afastamento para júri, após 30 dias de afastamento no período probatório.

§ 2º. Na contagem do prazo de efetivo exercício, inclui-se o dia do começo e exclui-se o do vencimento, considerando-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte, se o vencimento cair em dia em que não houver expediente.

§ 3º. Não é considerado como de efetivo exercício, para efeito da presente Lei Complementar, o período de exercício em cargo de provimento em comissão e função gratificada, exceto se as atribuições forem correlatas com as do cargo de provimento efetivo.

§ 4º. O Chefe do Poder Executivo editará Decreto com a relação dos cargos efetivos, comissionados e funções gratificadas correlatos.



**§ 5º.** Os servidores em estágio probatório não poderão ser colocados à disposição de outros órgãos públicos, sejam municipais, estaduais ou federais, salvo para ocuparem cargos de Secretário ou equivalentes, desde que sem ônus para esta Administração, e no atendimento do interesse público, hipótese em que será suspensa a Avaliação Especial de Desempenho, com reinício da contagem do prazo a partir da data em que reassumirem as atribuições de seus cargos.

**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.

## **SEÇÃO II DA FINALIDADE**

**Art. 5º.** São objetivos da avaliação de desempenho em estágio probatório:

**I** - avaliar quanto a aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo;

**II** - detectar as potencialidades, as limitações do servidor e as circunstâncias na execução das atividades do cargo investido;

**III** - conduzir o servidor a uma atitude reflexiva e pró-ativa do seu trabalho;

**IV** - estimular o desenvolvimento profissional e a superação dos indicadores insatisfatórios;

**V** - melhorar a qualidade do serviço prestado ao cidadão;

**VI** - possibilitar a qualificação das relações interpessoais e a cooperação entre os servidores e suas chefias;

**VII** - fornecer subsídios a gestão e desenvolvimento de pessoas.

## **SEÇÃO III DAS AVALIAÇÕES**



**Art. 6º.** O servidor em estágio probatório será avaliado por uma Comissão composta pela chefia imediata e por 01 (um) servidor efetivo e estável, que serão denominados de avaliadores.

**§ 1º.** O servidor efetivo e estável deve ser da mesma Unidade Administrativa do servidor avaliado e não pode ter sofrido pena disciplinar nos últimos 03 (três) anos.

**§ 2º.** A escolha recairá no servidor efetivo e estável, que esteja no mesmo cargo efetivo do servidor a ser avaliado, obedecendo aos seguintes critérios, por ordem de prioridade:

**I** - maior tempo de serviço na Unidade Administrativa do servidor avaliado;

**II** - maior idade.

**§ 3º.** Se a escolha recair em um servidor afastado do trabalho, esta passará para o servidor seguinte, usando os mesmos critérios do parágrafo anterior.

**§ 4º.** Caso o servidor efetivo e estável seja cônjuge ou companheiro, ou parente do avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, a escolha recairá no avaliador seguinte, usando os mesmos critérios do § 2º.

**§ 5º.** Fica instituído rodízio anual do servidor avaliador, recaindo em um outro servidor efetivo e estável que ainda não tenha sido avaliador, respeitado os critérios do § 2º deste artigo.

**§ 6º.** Caso não haja servidor efetivo e estável no mesmo cargo, na mesma Unidade Administrativa, a avaliação será feita pela Chefia Imediata e um servidor efetivo e estável, da mesma Unidade Administrativa, ocupante de qualquer cargo com escolaridade igual ou superior ao cargo do avaliado, obedecendo aos mesmos critérios dos incisos I e II do § 2º deste artigo.

**§ 7º.** Caso não haja servidor efetivo e estável na mesma Unidade Administrativa conforme previsto no parágrafo anterior, a avaliação será feita pela Chefia Imediata e um servidor efetivo e estável, da mesma Secretaria, ocupante de qualquer cargo com escolaridade igual ou superior ao cargo do avaliado, preferencialmente do mesmo cargo, obedecendo aos mesmos critérios dos incisos I e II do § 2º deste artigo, na mesma Secretaria.

**§ 8º.** Aos servidores a serem avaliados cuja jornada de trabalho seja inferior a 8 horas diárias ou que trabalhe em regime de plantão deve-se observar se o horário de trabalho coincide com o do servidor avaliador, observados os critérios do § 2º deste artigo.

**§ 9º.** O servidor efetivo e estável será designado através de Portaria pelo Secretário de Administração, no 12º e no 26º mês de efetivo exercício do servidor a ser avaliado.

**§ 10.** Constitui infração disciplinar a recusa em avaliar o servidor, devendo ser aplicado as penalidades previstas na Lei nº 2994, de 1982 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Vitória).

**§ 11.** Excetua-se do parágrafo anterior os casos dos funcionários da Guarda Civil Municipal, cujas penalidades estão previstas na Lei nº 6.035, de 2003 (Regulamento Disciplinar dos Servidores do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Vitória).

**§ 12.** Caso o servidor esteja impossibilitado de ser avaliador, de acordo com as previsões desta Lei, poderá solicitar dispensa, devidamente justificada, a ser encaminhada à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 10 dias corridos após a publicação da Portaria, prevista no § 9º deste artigo.

**Art. 7º.** Fica instituída a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório, para analisar e decidir os recursos, instruir os processos de exoneração e analisar situações não previstas nesta Lei.

**Art. 8º.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, de que trata o Art. 7º desta Lei Complementar, será composta da seguinte forma:

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

**II** - 01 (um) representante da Secretaria de Educação;

**III** - 01 (um) representante da Secretaria de Saúde;

**IV** - 01 (um) representante da Secretaria de Segurança Urbana;

**V** - 01 (um) representante da Procuradoria Geral do Município;

**VI** - 01 (um) servidor municipal efetivo e estável, representando as Entidades Sindicais dos servidores municipais, que já esteja cedido para atuar na Entidade.

**§ 1º.** O Chefe do Poder Executivo editará Decreto nomeando todos os componentes da Comissão.

**§ 2º.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá convocar outro(s) servidor(es), se achar necessário, para obter maiores esclarecimentos.

**Art. 9º.** A Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório será aferida em instrumento próprio e individual, a ser preenchido por cada avaliador.

**§ 1º.** O Chefe do Poder Executivo editará Decreto instituindo os formulários de Avaliação Especial de Desempenho com seus respectivos critérios genéricos e específicos.



**§ 2º.** A avaliação do servidor, no decurso do período de estágio probatório, far-se-á em 02 (dois) períodos, a serem realizadas ao término do 14º (décimo quarto) e 28º (vigésimo oitavo) mês de efetivo exercício, contados do início do exercício do cargo.

**§ 3º.** O servidor só se tornará estável ao final do 3º (terceiro) ano de efetivo exercício, se aprovado nas avaliações, estando submetidos as interrupções previstas no § 1º, do Art. 3º desta Lei.

#### **SEÇÃO IV DOS CRITÉRIOS**

**Art. 10.** Durante o estágio probatório o servidor será avaliado na sua aptidão para o desempenho do cargo, em instrumento próprio e individual, utilizado para registrar a avaliação, contendo 08 (oito) critérios, sendo 04 (quatro) genéricos e 4 (quatro) específicos.

**Art. 11.** Ficam estabelecidos como critérios genéricos de avaliação para todos os servidores do Município de Vitória em estágio probatório os seguintes itens:

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

**II - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:** habilidade de trocar idéias e comunicar-se de forma clara com a equipe de trabalho, órgãos internos e o público em geral, pautando-se pela compreensão e boa convivência uns com os outros, respeitando as diversidades culturais e sociais;

**III - ÉTICA PÚBLICA:** capacidade de agir com imparcialidade, de maneira a evitar discriminações, com respeito às diferenças individuais, pautado pelos Princípios da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência);

**IV - ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO:** cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos, instalações e materiais na realização das atividades.

**Art. 12.** Ficam estabelecidos como critérios específicos para os servidores do QUADRO GERAL do Município de Vitória, em estágio probatório os seguintes itens:

**I - INICIATIVA:** habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho;

**II - CONHECIMENTO PARA O TRABALHO:** domínio de seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a missão institucional e a importância da sua atividade para o Município;

**III - ADAPTAÇÃO E FLEXIBILIDADE:** refere-se a postura do servidor face as tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público; e a capacidade de adaptar-se aos novos processos de trabalho que fogem a sua rotina, mas que lhe são próprias;

**IV - COMPROMETIMENTO E RESULTADOS:** refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes do Município e da Secretaria de atuação.

**Art. 13.** Ficam estabelecidos como critérios específicos para os servidores do MAGISTÉRIO do Município de Vitória, em estágio probatório os seguintes itens:

**I - INICIATIVA:** habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho;

**II - CONHECIMENTO PARA O TRABALHO:** domínio de seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a missão institucional e a importância da sua atividade para o Município;

**III** - COMPROMETIMENTO: refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades, de acordo com os princípios e diretrizes da secretaria de atuação;

**IV** - CLAREZA DE PROCESSOS E RESULTADOS: capacidade de trabalhar com os processos educativos, avaliando os resultados obtidos e replanejando as ações a partir da necessidade que emergem no cotidiano.

**Art. 14.** Ficam estabelecidos como critérios específicos de avaliação para os PROFISSIONAIS DE SAÚDE, em exercício na Secretaria de Saúde, em estágio probatório os seguintes itens:

**I** - INICIATIVA: habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho;

**II** - CONHECIMENTO PARA O TRABALHO: domínio de seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a missão institucional e a importância da sua atividade para o Município;

**III** - COMPROMETIMENTO: refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades, de acordo com os princípios e diretrizes da secretaria de atuação;

**IV** - ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: capacidade de atingir os objetivos, analisando e estabelecendo prioridades, planejando e/ou executando com flexibilidade, usando racionalmente o tempo e os recursos disponíveis, dando o máximo de seu potencial.

Parágrafo único. Para os profissionais de saúde que não estiverem em exercício na Secretaria de Saúde serão utilizados os critérios específicos do Quadro Geral.

**Art. 15.** Ficam estabelecidos como critérios específicos de avaliação para os servidores ocupantes dos cargos da GUARDA MUNICIPAL, em estágio probatório os seguintes itens:

**I** - INICIATIVA: habilidade de apresentar e implementar idéias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas visando melhoria do processo de trabalho;

**II** - CONHECIMENTO PARA O TRABALHO: domínio de seu campo de atuação, com conhecimento dos processos necessários ao exercício de sua atividade, dentro de sua esfera de competência, entendendo a missão institucional e a importância da sua atividade para o Município;

**III** - DISCIPLINA: refere-se a observância das leis, regulamentos e normas que norteiam o funcionamento da Instituição, bem como o respeito à hierarquia funcional e o cumprimento com presteza das atividades designadas;

**IV** - COMPROMETIMENTO E RESULTADOS: refere-se ao compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes da secretaria de atuação e do Município.

## **SEÇÃO V DA AFERIÇÃO**

**Art. 16.** A aferição será realizada por meio das respostas dadas aos indicadores dos critérios preestabelecidos, nesta Lei.

Parágrafo único. A nota dada a cada conceito deve ser obrigatoriamente justificada.

**Art. 17.** O cálculo do resultado final da Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório e a aferição dos conceitos obtidos pelos servidores, observará a escala de pontos dos indicadores estabelecidos na Tabela de Aferição para Avaliação (ANEXO I).

**§ 1º.** O resultado de cada avaliação do período será o valor da avaliação da chefia imediata multiplicado por 0,6 (zero vírgula seis) mais a avaliação do servidor efetivo e estável multiplicado por 0,4 (zero vírgula quatro).



**§ 2º.** O resultado final será a média do resultado da avaliação do 1º período e do 2º período.

**§ 3º.** O resultado máximo da Avaliação, no estágio probatório, é 100 pontos.

## **CAPÍTULO II**

### **SEÇÃO I**

#### **DO RECURSO ADMINISTRATIVO**

**Art. 18.** O servidor tomará ciência do resultado da avaliação, em formulário próprio, que posteriormente será anexado ao processo de avaliação.

Parágrafo único. Havendo a recusa do servidor avaliado em receber o resultado das avaliações, deverá o fato ser certificado, à vista de, no mínimo, duas testemunhas.

**Art. 19.** O servidor avaliado poderá interpor recurso a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho caso não concorde com o resultado da avaliação.

**§ 1º.** Na hipótese do servidor avaliado interpor recurso da avaliação realizada, deverá expor suas razões em formulário próprio específico, datando-o e assinando-o, no prazo máximo de 15 dias corridos, após a data da ciência ou da recusa na forma do Parágrafo único do Art. 18, desta Lei.

**§ 2º.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá convocar os avaliadores, se achar necessário, para obter maiores esclarecimentos.

**§ 3º.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho terá até 15 dias para julgar o recurso, podendo prorrogar por mais 15 dias, se necessário.

**Art. 20.** Do resultado final da avaliação considerado "não apto", caberá recurso em 2ª instância no prazo

de 30 dias corridos, após a ciência, ao Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. O prazo para avaliação do recurso em 2ª instância será de 30 dias.

## SEÇÃO II

### DA ESTABILIDADE E DA EXONERAÇÃO

**Art. 21.** O servidor que obtiver resultado final "APTO", com média final igual ou maior que 60 (sessenta) pontos, será estabilizado, observado o disposto no § 3º do Art. 9º desta Lei.

**Art. 22.** O servidor que obtiver resultado final "NÃO APTO", com média final menor que 60 (sessenta) pontos, será encaminhado para exoneração.

**Art. 23.** Compete ao Secretário Municipal de Administração a prática do ato de declaração de estabilidade do servidor considerado "APTO".

**Art. 24.** Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no caso de resultado final "NÃO APTO", elaborar relatório circunstanciado, enfatizando as ocorrências que levaram a este resultado, anexando-o ao processo de avaliação.

Parágrafo único. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado para o Secretário Municipal de Administração para decisão.

**Art. 25.** Após os procedimentos cabíveis, e concluindo-se pela exoneração do servidor, o processo deve ser remetido ao Chefe do Poder Executivo para homologação e efetivação da exoneração.



**CAPÍTULO III**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 26.** Compete a Unidade Administrativa de Avaliação de Desempenho da Secretaria de Administração a coordenação geral do Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório quanto à sua operacionalização.

**Art. 27.** 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, podendo em caso de recusa, sem prejuízo do disposto no Parágrafo único do Art. 18 desta Lei, ser penalizado de acordo com a Lei nº 2.994, de 1982 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Vitória), e a Lei nº 6.035, de 2003 (Regulamento Disciplinar dos Servidores do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Vitória).

**Art. 28.** O não cumprimento dos prazos para entrega dos formulários individuais preenchidos, poderá acarretar penalidades previstas na Lei nº 2.994, de 1982 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Vitória), e Lei nº 6.035, de 2003 (Regulamento Disciplinar dos Servidores do Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal de Vitória).

**Art. 29.** Quando ocorrer mudança de local de trabalho, dentro de um período de avaliação, a avaliação deve ocorrer no local em que o servidor ficou mais tempo.

Parágrafo único. Se o tempo de permanência for o mesmo entre os locais de trabalho, considerar-se-á o local de trabalho mais recente.



**Art. 30.** Nos meses de dezembro e janeiro não ocorrerá avaliação especial de desempenho, que serão realizadas nos meses subseqüentes.

**Art. 31.** Os servidores municipais admitidos de 01 de maio de 2006 a 30 de abril de 2007 farão avaliação única, conforme quadro ANEXO II.

Parágrafo único. Os casos dos servidores que tiveram interrupção do Estágio Probatório, conforme regra estabelecida no § 1º do Art. 3º desta Lei, serão analisados individualmente, podendo passar por 02 avaliações, caso haja prazo hábil, considerando o tempo de 03 (três) anos de efetivo exercício no Estágio Probatório.

**Art. 32.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 33.** Ficam revogadas as Leis Complementares nºs 001, de 17 de julho de 2003, 002, de 15 de maio de 2008, e o Art. 28 a Lei nº 2.994, de 1982, com a redação dada pela Lei nº 5.709, de 01 de outubro de 2002.

Palácio Jerônimo Monteiro, em 03 de dezembro de 2008.

  
João Carlos Coser  
Prefeito Municipal

Ref.Proc.nº7096480/08

**ANEXO I**

Tabela de Aferição	Pesos
* Desempenho desejável	5 pontos
* Desempenho adequado	4 pontos
* Desempenho inadequado	2 pontos
* Desempenho indesejável	1 pontos
Tabela de Aferição do Resultado Final	
Apto	De 60 a 100
Não apto	Menos de 60



**ANEXO II**

Mês e ano de Admissão	Mês da Avaliação Única
Maio e junho de 2006	Março de 2009
Julho e agosto de 2006	Abril de 2009
Setembro e outubro de 2006	Maio de 2009
Novembro e dezembro de 2006	Junho de 2009
Janeiro e fevereiro de 2007	Julho de 2009
Março e abril de 2007	Agosto de 2009

