



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

Lei Complementar nº 08, de 26 de outubro de 2017.

Dispõe sobre a nova regulamentação inerente à Avaliação Especial de Desempenho durante o Estágio Probatório, constante no art. 36 da Lei nº 317 / 1984, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos municipal e define outras providências correlatas.

O Prefeito Constitucional do município de Cabaceiras - PB, Tiago Marcone Castro da Rocha, no uso das atribuições legais constantes na Lei Orgânica Municipal, bem como em conformidade com as normas previstas no art. 36 da Lei Municipal nº 317 / 1984 e, tendo-se por referência legal subsidiariamente o art. 41 da Constituição Federal e adicionalmente a Emenda Constitucional nº 19 / 1998, faz saber que a Câmara aprovou em Sessão Ordinária realizada no último dia 23 / 10, o Projeto de Lei Complementar nº 04 / 2017, e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

Art. 1º Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a suprimir o conteúdo constante na Seção IV – Estágio Probatório, integrante da Lei nº 317 / 1984, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos municipal, passando a referida Seção a vigorar com as redações abaixo elencadas :

“ **Art. 36** O processo de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor Público municipal durante o estágio probatório visa atingir os seguintes objetivos básicos:

I - apurar a aptidão do servidor para o cargo público, para efeito da estabilidade prevista no art. 41, § 4º, da Constituição Federal; e

II - promover a adaptação do servidor em estágio ao trabalho possibilitando o desenvolvimento profissional, por meio de treinamentos de qualificação e proporcionando, conseqüentemente, a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 37 O Estágio Probatório compreende o período de três anos, contados a partir da entrada em exercício do funcionário em caráter efetivo.

Parágrafo único. O estágio probatório é composto de 03 (três) fases, cada uma de 12 (doze) meses, contados a partir do primeiro dia de efetivo exercício, sem as quais devidamente cumpridas e com aprovação, o funcionário não alcançará a estabilidade.

Art. 38 O período de estágio probatório será obrigatoriamente cumprido no exercício de suas atribuições do cargo para qual foi aprovado e nomeado em caráter efetivo, salvo exceções de situações funcionais previstas nesta Lei.

Art. 39 Compreende-se os fatores de avaliação de desempenho, as respectivas conceituações e pontuações, como sendo:

I – **idoneidade moral (responsabilidade)** : refere-se à atitude de executar o que compete de forma correta, honesta, ética, respeitosa e séria, sem a necessidade de supervisão constante. Pontuação: 10 pontos;



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

II - assiduidade: refere-se ao comparecimento diário ao trabalho; frequência sem faltas; também se refere ao cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados; inexistência de atrasos e /ou saídas antecipadas sem justificativas. Pontuação: 10 pontos;

III – disciplina: refere-se à observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando à sua conservação e economia: cumprimento com fidelidade e presteza às determinações dos superiores hierárquicos; uso de trajes adequados ao serviço e de uniforme, quando for o caso. Pontuação:10 pontos;

IV – eficiência (produtividade): refere-se ao desenvolvimento das atribuições do cargo de forma planejada, dedicada, cooperada, organizada, adequada, constante e ágil; desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas que lhe forem cometidas. Pontuação: 10 pontos;

V – iniciativa: refere-se à atitude da busca antecipada das informações necessárias para a execução do trabalho, bem como da disponibilidade para auxiliar colegas e chefias no trabalho. Pontuação:10 pontos.

Art. 40 Serão levados em consideração, ainda, na avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, as disposições contidas nos artigos 189 (deveres) e 190 (proibições) da Lei nº 317 /1984, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos municipais, constantes nos anexos II e III.

Art. 41 Na contagem da pontuação atribuída aos fatores abaixo elencados serão descontados os seguintes pontos, conforme os seguintes casos funcionais devidamente comprovados:

I - idoneidade moral (responsabilidade): a cada postura de desempenho irresponsável, antiético, desonesto, incorreto, reprovável, entre outros pertinentes, devidamente comprovados serão descontados 04 (quatro) pontos;

II - assiduidade: a cada falta não justificada, serão descontados 02 (dois) pontos; a cada chegada tardia ao trabalho ou saída antecipada, serão descontados 01 (um) ponto;

III – disciplina: a cada pena de advertência ou de repreensão, por escrito, serão descontados 03 (três) pontos;

IV – produtividade (eficiência): a cada demonstração de ineficiência, devidamente comprovada, cujos serviços são desempenhados de forma mal planejada, não cooperada, desorganizada, inadequada, irregular e demorada, serão descontados 02 (dois) pontos;

V – iniciativa: a cada atitude, devidamente comprovada, relativa à não antecipação em procurar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como da omissão ou negação em auxiliar colegas e chefias no trabalho serão descontados 01(um) ponto.

Art. 42 Os fatores da avaliação deverão constar nos formulários pertinentes, os quais serão parte integrante deste instrumento, sob a forma de Anexos.

Art. 43 Deverão ser realizadas 03 (três) avaliações no período do Estágio Probatório, conforme abaixo discriminados:

1ª avaliação: após o primeiro ano da posse do servidor;

2ª avaliação: após o segundo ano da posse do servidor;



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

3ª avaliação: após dois anos e oito meses da posse do servidor.

§ 1º A última avaliação tem um período menor, definido de 08 (oito) meses, tendo em vista a proximidade do término do Estágio probatório, em que o servidor deverá ser considerado Apto ou Inapto para o cargo.

§ 2º Os conceitos de avaliação parcial de desempenho serão conferidos com base na aferição dos critérios previstos no art. 3º, e mencionados no formulário do Anexo I deste instrumento regulatório.

§ 3º O resultado da avaliação será afixado no mural da Administração Municipal de forma resumida, com menção, apenas, ao emprego, número de matrícula e lotação do servidor, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar do término da avaliação de desempenho.

§ 4º Em caso de mudança de lotação do servidor em estágio probatório, a avaliação deverá ser realizada no local onde permanecer por período igual ou superior à 30 (trinta) dias.

§ 5º 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.

§ 6º No caso de condenação criminal transitada em julgado, que acarrete perda do cargo público, o servidor será exonerado.

Art. 44 Os critérios de avaliação dos fatores de desempenho mencionados no Capítulo anterior, serão considerados seguindo os 05 (cinco) conceitos, abaixo elencados, acrescidos das respectivas margens percentuais de pontuação e definição:

I - insatisfatório (I): é o desempenho que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo/função e que não pode ser tolerado, devendo ser recomendado sua exoneração. Margem de percentual de pontuação: até 50% (cinquenta por cento) dos pontos;

II - regular (R): é o desempenho no qual o servidor atende, em parte, às necessidades do cargo / função, devendo ser corrigido e obrigado a participar integralmente dos treinamentos de aperfeiçoamento. Margem percentual de pontuação: de 51% a 69% (de cinquenta e um a sessenta e nove por cento) dos pontos;

III - bom (B): é o desempenho satisfatório, confiável e que atende as exigências do cargo/função, entretanto que ainda necessita de aperfeiçoamento. Margem percentual de pontuação: de 70% a 80% (setenta a oitenta por cento) dos (pontos);

IV – muito bom (MB): é o desempenho que está próximo ao desempenho desejado pela administração, mas que ainda necessita de aperfeiçoamento. Margem de pontuação: de 81% a 95% (oitenta e um a noventa e cinco por cento) dos pontos;

V - ótimo (O): é o desempenho com nível de atuação mais alto, sendo atribuído aos servidores que comprovadamente se destacam, que conseguem agregar valores e benefícios para o Poder Público Municipal e a população. Margem de pontuação: de 95% a 100% dos pontos.



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

Art. 45 Na avaliação do servidor portador de necessidades especiais serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes no laudo pré-admissional.

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

Art. 46 No caso do servidor apresentar dois resultados de desempenho insatisfatório, regular, bom, muito bom na 1ª e 2ª avaliações parciais deverão ser realizadas entrevistas com o servidor e com a respectiva chefia, objetivando a adoção de alternativas que possibilitem ao funcionário melhorar seu desempenho para a etapa final.

Art. 47 Findada a terceira avaliação parcial de desempenho realizada, 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 estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Poderá ser exonerado o servidor em estágio probatório que receber nas avaliações parciais: três conceitos consecutivos de desempenho insatisfatório (I).

§ 2º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, será dado o devido 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 Executivo que decidirá sobre a aquisição de estabilidade ou a exoneração de servidor avaliado.

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

Art. 48 Além do desempenho deficiente na avaliação final, também acarretará a exoneração ao servidor que no referido período incidir em qualquer das seguintes situações:

I – hipóteses previstas no art. 201 e 201 da Lei Municipal nº 317/1984, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores;

II – condenação por sentença penal irrecorrível quando aplicada pena privativa de liberdade por tempo igual ou superior a 01 (um) ano, nos crimes praticados com abuso de poder ou violação de dever com a administração pública ou quando for aplicada pena privativa de liberdade por tempo superior a 04 (quatro) anos nos demais casos.

Art. 49 Os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão Especial de Avaliação de Estágio probatório, bem como pelo avaliado, e mantidos pelo Departamento de Recursos Humanos.

Art. 50 O resultado da Avaliação de Desempenho no estágio probatório será encaminhado ao Secretário de Administração que, após as providências cabíveis, informará ao Chefe do Poder Executivo.



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

Art. 51 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.

Art. 52 São direitos dos servidores em estágio probatório:

- I - Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II - Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - Licença para tratamento da saúde própria;
- IV - Licença para o serviço militar;
- V - Licença para atividade política;
- VI - Licença – gestante, Licença – paternidade;
- VII – Licença para concorrer a mandato eletivo, sujeito à legislação eleitoral;
- VIII – Licença decorrente de acidente em serviço ou doença profissional;
- IX - afastamento para o exercício de mandato eletivo;
- X - afastamento para curso de formação;
- XI – afastamento para doação de sangue, casamento, luto, data de aniversário, alistamento militar;
- XII - usufruto de férias;
- XIII - recebimento integral da remuneração do cargo efetivo;
- XIV - exercer mandato classista;
- XV - participar de movimento grevista;
- XVI - ocupar cargo de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação;
- XVII - ser cedido a outro Órgão ou entidade exclusivamente para ocupar Cargo de Natureza Especial (CNE), ou cargos em comissão do Grupo - Direção e Assessoramento Superiores ou equivalentes;
- XVIII - aposentadoria por invalidez ou compulsória por limite de idade;
- XIX - remoção de ofício, no interesse da Administração;
- XX – requerer, ao presidente da respectiva comissão de Avaliação de Desempenho, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para a decisão;
- XXI - requerer recurso ao chefe do Executivo, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor;
- XXII - ciência e acompanhamento de todos os atos de instituição do processo que tenha por objeto a avaliação do próprio desempenho;
- XXIII - garantia da ampla defesa e do contraditório;
- XXIV - recorrer de eventual decisão a Comissão de Avaliação e / ou ao Prefeito Municipal que o tenha reprovado no estágio probatório e recomendado e determinado sua exoneração.

Art. 53 Não será considerado na contagem de tempo de serviço durante o estágio probatório, o período em que o servidor afastar de seu cargo, em função das seguintes situações funcionais:

- I – Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II - Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III – Licença para tratamento da saúde própria;
- IV – Licença para concorrer a Mandato Eletivo, sujeito à legislação Eleitoral;
- V - Licença para o exercício de Mandato Eletivo;
- VI – Licença – gestante, Licença – paternidade;
- VII – Licença para participação em curso de formação que não seja ofertado pela administração pública municipal;



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

- VIII** – Licença decorrente de acidente em serviço ou doença profissional;
- IX** - em razão de nomeação para ocupação de cargo comissionado, cuja área de atuação não seja compatível com a do cargo de origem;
- X** – em caso de disponibilidade do servidor para outro Órgão, fora do âmbito da atuação da administração municipal;
- XI** - em caso de cessão do servidor para desempenhar atribuições atinentes a outro cargo, que não seja aquele para o qual foi aprovado, nomeado e empossado, exceto quando houver correlação das atribuições profissionais;
- XII** – em caso de acidente de trabalho reversível, enquanto o funcionário estiver em licença ou reabilitação médica;
- XIII** – ausentar – se de suas atividades por motivo de auxílio – doença;
- IV** – em razão de licença especial, devidamente prevista no Estatuto dos Servidores Públicos municipal;
- XV** – na ocorrência de fatos irregulares que demandem apuração;
- XVI** – no período de participação em movimento grevista;
- XVII** – em razão de desempenho de atividade classista;
- XVIII** – em razão de prisão cautelar ou definitiva.

Art. 54 Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor será cumprido independentemente, em cada um dos cargos que tenha sido nomeado.

Art. 55 Durante o estágio probatório, a remoção a pedido do servidor poderá ocorrer uma única vez.

Art. 56 Na ocorrência de readaptação ou comissionamento haverá avaliação parcial da fase por cada chefia responsável.

Art. 57 A nomeação de servidor para ocupar cargo em comissão, cuja área de atuação não seja compatível com o cargo originário, implicará na suspensão do período do estágio probatório até o retorno do mesmo ao exercício das atribuições do cargo efetivo.

Art. 58 São obrigações do servidor público em estágio probatório:

- I** – desempenhar bem as atribuições do cargo para o qual foi nomeado e empossado;
- II** – cumprir os deveres e obrigações constantes no Estatuto dos Servidores Públicos municipais;
- III** – assinar as fichas de avaliação e no resultado final.

Art. 59 A aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado e empossado será efetivada por uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, que deverá ser constituída por intermédio de Portaria.

Art. 60 A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será constituída por 03 (três) membros, a saber:

- I** - um representante da Secretaria de Administração, Finanças e Planejamento;
- II** - assessora jurídica; e
- III** - chefe imediato do servidor que está sendo avaliado.



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CABACEIRAS
Gabinete do Prefeito

§ 1º O Secretário de Administração ou seu representante será o presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho.

§ 2º Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente do servidor em estágio probatório, consanguíneo ou a fim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

Art. 61 São atribuições da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho:

- I** - coordenar todo o processo de avaliação;
- II** - elaborar os formulários necessários às avaliações;
- III** - orientar sobre os critérios de avaliação definidos nesta lei;
- IV** - elaborar e controlar a execução do cronograma do Estágio probatório;
- V** - garantir a ampla defesa ao servidor avaliado; e
- VI** - orientar os coordenadores, as comissões de avaliações e as chefias imediatas quanto ao funcionamento, controle e avaliação do estágio probatório;
- VII** - analisar os dados levantados 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 a sua exoneração.

Art. 62 Os profissionais do Magistério Público serão avaliados tendo-se por referência legal os critérios específicos constante na Seção II – Da Avaliação de Desempenho, art. 38 a 39 da Lei nº 717 / 2010, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público, em anexo e, no que for pertinente, deverão obedecer aos preceitos desta Lei.

Art. 2º O Poder Executivo municipal poderá, em caso de necessidade, expedir Decreto regulamentador, visando assim atualizar-se a novas regras atinentes com base nas leis peculiares vigentes.

Art. 3º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contidas na Seção IV constante na Lei nº 317 / 1984, concernente ao Estatuto dos Servidores Públicos municipal.

§ 1º Fica estabelecida uma nova numeração para os artigos constantes na Lei nº 317 / 1984, especificamente a partir da Seção em referência, iniciando-se com o art. 36 e números subsequentes.

§ 2º A numeração constante a partir do Art. 37 integrante da Seção V – Do Exercício, passa a ser numerado com o número 63 em diante.

Cabaceiras, 26 de outubro de 2017; 182 anos de Emancipação
Política.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.


TIAGO MARCONE CASTRO DA ROCHA
Prefeito Constitucional