



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**

**LEI Nº 3.220, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2006**

*Dispõe sobre a avaliação do Estágio Probatório e dá outras providências.*

A **CÂMARA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS** aprovou e eu, **PREFEITO MUNICIPAL**, sanciono a seguinte Lei:

**Capítulo I**  
**DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º.** Ficam estabelecidos pela presente Lei os critérios, procedimentos e parâmetros para a implantação da avaliação de estágio probatório no âmbito da Administração Pública Municipal.

**Art. 2º.** O estágio probatório é o período de 3 (três) anos de efetivo exercício do servidor nomeado em virtude de concurso público, durante o qual o servidor é avaliado, sendo aprovada ou não a sua confirmação no cargo, nos termos desta Lei.

**Art. 3º.** Os critérios para acompanhamento permanente de avaliação durante o estágio probatório serão:

- I – assiduidade e pontualidade;
- II – disciplina;
- III – desempenho, nele compreendidos a capacidade de iniciativa; a eficiência e eficácia; a responsabilidade e adequação para o exercício do cargo, a serem constatados através de acompanhamento de desempenho pela chefia imediata e mediata.

**Art. 4º.** Serão considerados em estágio probatório, para fins de aplicação da presente Lei, todos os servidores nomeados em concurso público, dentro de um período de 03 (três) anos, a contar da entrada em exercício no seu cargo de origem, após sua nomeação em caráter efetivo.

**Art. 5º.** O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de provimento em comissão de direção, chefia e assessoramento.

**§ 1º.** Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas licenças e afastamentos nos seguintes casos:

- I – licença para tratamento da própria saúde;
- II – licença à gestante e licença-paternidade;
- III – por motivo de doença em pessoa da família;
- IV – por motivo de afastamento do cônjuge que for servidor(a) municipal, estadual ou federal, civil ou militar;
- V – para o serviço militar;
- VI – para atividade política;
- VII – para exercício de mandato eletivo;
- VIII – para estudo no exterior.

**§ 2º.** O estágio probatório ficará suspenso durante os casos previstos nos incisos III a VIII do § 1º deste artigo, bem como nos casos de cessão do servidor para ter exercício em



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**

outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, sendo retomado a partir do término do impedimento.

**Capítulo II**  
**DA COMPETÊNCIA**

**Art. 6º.** Compete à Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento efetuar, através do órgão de recursos humanos, o acompanhamento do estágio probatório.

**Art. 7º.** O órgão de recursos humanos deverá operacionalizar todos os atos relativos ao acompanhamento de desempenho do servidor em estágio probatório, fornecendo dados para avaliação da assiduidade e disciplina, respeitando sempre os critérios, procedimentos e parâmetros previstos na presente Lei.

**Art. 8º.** Será constituída Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório -CAESP, com a finalidade de dirimir questões de interesse do servidor público municipal ou da Administração.

**Parágrafo único.** Cada Secretaria, no âmbito de suas atribuições, constituirá comissões complementares com o fim de apurar o estágio probatório de seus servidores enviando seus relatórios para a CAESP, que emitirá decisão final sobre as avaliações.

**Art. 9º.** As Comissões previstas no art. 8º desta Lei serão compostas de servidores efetivos estáveis indicados pelas Secretarias e servidores efetivos estáveis indicados pelos servidores municipais ocupantes de cargos de provimento efetivo, de acordo com o estabelecido em decreto.

**Art. 10.** A CAESP terá por atribuições:

- I – atuar entre a chefia imediata, mediata e servidor sempre que deixar de haver consenso entre as partes, em qualquer momento da avaliação;
- II – participar como ouvinte em situações de dificuldade de consenso;
- III – acompanhar os procedimentos que surgirem na avaliação de desempenho;
- IV – avaliar e aprovar quaisquer propostas de alteração nas regulamentações pertinentes ao estágio probatório.

**Art. 11.** As Comissões Complementares terão as seguintes atribuições:

- I – avaliar e preencher as fichas de avaliação do estágio probatório, consoante modelo padrão a ser estabelecido mediante decreto, os servidores das Secretarias a que estão vinculadas;
- II – enviar os relatórios para a Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório;
- III – auxiliar a Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório em suas atividades.

**Capítulo III**  
**DOS PRAZOS**

**Art. 12.** O estágio probatório é composto de 06 (seis) períodos de 06 (seis) meses cada, totalizando um prazo de avaliação de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir do primeiro dia de exercício, sem os quais, o servidor não adquire a estabilidade.

**Parágrafo único.** Cada período será independente, podendo haver exoneração ou



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**

demissão do servidor, se assim for concluído pela avaliação, em qualquer um dos períodos, assegurado ao servidor o direito ao contraditório e a ampla defesa, cujo processo deverá se encerrar no prazo de 30 (trinta) dias.

**Art. 13.** A avaliação do estágio probatório será realizada a cada 06 (seis) meses, num prazo máximo de 30 (trinta) dias após o encerramento de cada semestre, exceto no último período, quando então a avaliação correspondente será efetuada com antecedência de até 30 (trinta) dias.

**Art. 14.** Ao servidor que, estando em estágio probatório, venha a sofrer acidente de trabalho se aplica o que segue:

I – ocorrendo acidente de trabalho reversível, haverá suspensão do tempo de estágio probatório enquanto o servidor estiver com restrições médicas, reiniciando sua contagem após o retorno ao cargo de origem;

II – ocorrendo acidente de trabalho que resulte em readaptação, será feita avaliação do servidor pelo superior imediato referente ao período em que ele ocupou o cargo de origem, e a avaliação do período restante do estágio probatório será feita pela nova chefia.

**Art. 15.** No caso de haver remoção, que somente poderá ocorrer uma única vez durante o estágio probatório, não haverá interrupção.

**Parágrafo único.** Na hipótese prevista no *caput*, a remoção somente será procedida com a entrega de formulário de acompanhamento de desempenho, devidamente preenchido pela chefia cedente, cabendo à chefia que receber o servidor nessas condições, preencher novo formulário, no final daquele período.

**Capítulo IV**  
**DA ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**

**Art. 16.** A assiduidade e a pontualidade são fatores de caráter objetivo para avaliação do estágio probatório, a serem constatados através dos assentamentos do órgão de recursos humanos, valendo um total de 30 (trinta) pontos.

**Art. 17.** Será considerado assíduo, somando 15 pontos, o servidor que tiver no máximo 03 (três) faltas dentro de cada período de avaliação.

§ 1º. Terá uma redução de pontuação, o servidor que tiver, nas mesmas condições, de 04 (quatro) a 10 (dez) faltas injustificadas, certo que esta redução corresponderá a 02 (dois) pontos para cada falta que superar o limite estabelecido no *caput*.

§ 2º. Deixará de computar pontos por assiduidade o servidor que ultrapassar o limite de 11 (onze) faltas injustificadas, nas condições previstas no *caput*.

**Art. 18.** Será considerado pontual, somando 15 pontos, o servidor que, dentro de cada período de avaliação, não ultrapassar o limite de atrasos de 02 (duas) horas mensais.

§ 1º. Terá uma redução de pontuação o servidor que, nas mesmas condições, tiver atrasos mensais de 03 (três) a 06 (seis) horas, certo que esta redução corresponderá a 02 (dois) pontos para cada hora que exceder o limite de 02 (duas) horas mensais.

§ 2º. Deixará de computar pontos o servidor que ultrapassar o limite máximo estabelecido de 06 (seis) horas mensais.

**Art. 19.** Em cada período a somatória da assiduidade e pontualidade não poderá ser inferior a 15 (quinze) pontos para a aprovação do servidor.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**

**Capítulo V**  
**DA DISCIPLINA**

**Art. 20.** A disciplina constitui outro fator objetivo para fins de avaliação de estágio probatório, a ser avaliado pela chefia mediata ou imediata e constatado através de assentamentos da vida funcional constantes no órgão de recursos humanos, valendo um total de 30 pontos.

§ 1º. São parâmetros para avaliação disciplinar:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas legais e regulamentares;
- II – tratar com urbanidade as pessoas;
- III – manter comportamento e aparência pessoal condizentes com o local de trabalho, trajando-se convenientemente;
- IV – cumprir efetivamente ordens disciplinares e executar suas ações conforme o estabelecido.

§ 2º. Para cada parâmetro será atribuído de 0 (zero) a 06 (seis) pontos.

§ 3º. Terá redução de pontuação o servidor que tiver:

- I – advertência escrita: 03 (três) pontos;
- II – repreensão: 05 (cinco) pontos;
- III – multa: 10 (dez) pontos;
- IV – suspensão disciplinar: 12 (doze) pontos.

**Art. 21.** As irregularidades e faltas disciplinares, previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal, porventura cometidas por servidor em estágio probatório, deverão ser relatadas à CAESP e às Comissões Complementares para avaliação e encaminhamento à Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares e Sindicâncias, que procederá à apuração dos fatos, segundo as normas legais vigentes, aplicando as punições respectivas, quando for o caso.

§ 1º. Deverá haver acompanhamento por membro da CAESP junto aos procedimentos de apuração do Processo Administrativo Disciplinar “PAD”.

§ 2º. Ficará interrompida a contagem de tempo para fins de estágio probatório, se houver a aplicação de suspensão preventiva para apuração do PAD.

**Capítulo VI**  
**DO ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO**

**Art. 22.** O acompanhamento de desempenho visa oferecer à Administração situações de análise, compatíveis à realidade vivenciada, proporcionando subsídios de evolução funcional de aprovação ou desligamento de servidores em estágio probatório.

**Art. 23.** Os objetivos específicos do acompanhamento de desempenho são:

- I – favorecer a interação entre servidores, assim como a relação chefia-subordinado;
- II – promover a integração de informações, auxiliando na resolução de dúvidas;
- III – identificar possíveis dificuldades pessoais ou profissionais;
- IV – constatar necessidades de treinamento, para atendimento das expectativas funcionais e da Administração;
- V – oferecer à Administração um perfil do desempenho do servidor,
- VI – observar distribuição equitativa das tarefas e ações entre servidores da mesma área de atuação.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**

**Seção I**

**Dos Procedimentos do Acompanhamento de Desempenho**

**Art. 24.** O acompanhamento de desempenho será realizado inicialmente no primeiro período do estágio probatório, mediante formalização do formulário próprio recebido pela chefia imediata de cada servidor, seguindo-se os parâmetros pré-estabelecidos nesta Lei, a serem computados pela Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento.

**Art. 25.** Para o acompanhamento de desempenho, a todos os grupos funcionais, serão considerados os seguintes itens de avaliação:

I - **COMUNICAÇÃO:** habilidade de expressar-se, verbal ou por escrito, de forma clara, adequada e objetiva, assim como de entender a mensagem;

II - **ORGANIZAÇÃO:** preparar o planejamento das tarefas, e executá-las, estabelecendo a prioridade do dia, semana ou mês;

III - **ATENDIMENTO AO PÚBLICO:** receber e dar atenção aos usuários - munícipes ou servidores -, que venham pedir informação, auxílio ou resolução de problemas;

IV - **ESPÍRITO CRÍTICO:** capacidade de observar, analisar e criticar construtivamente os processos, produtos, métodos e posturas da organização e de si mesmo;

V - **CAPACIDADE DE INICIATIVA:** aptidão para suscitar, definir, explicar, propagar e por em prática uma idéia;

VI - **ATENÇÃO:** aplicar-se na execução da tarefa, concentrando-se e refletindo sobre o que está fazendo, tendo em vista não precisar executá-la novamente por falhas;

VII - **PLANEJAMENTO:** determinação de objetivos a curto, médio e longo prazo dos resultados que se deseja alcançar e dos meios que serão utilizados para a ação, procurando viabilizar políticas e diretrizes estabelecidas pela Administração no prazo e custos previstos;

VIII - **COOPERAÇÃO:** disposição para colaborar com colegas, munícipes e outros, no interesse da Administração, trabalhar em grupo. Partilhar informações e transmitir suas habilidades e conhecimentos pertinentes a uma ou mais tarefas;

IX - **ANÁLISE/SOLUÇÃO DE PROBLEMAS:** habilidade para analisar e solucionar problemas, identificando e eliminando suas causas, decidindo pela melhor alternativa, dentro dos prazos e com a qualidade necessária à sua área de atuação;

X - **CRIATIVIDADE:** capacidade para inovar, criar, desenvolver novas idéias e projetos, a partir dos recursos disponíveis que resultam em contribuições efetivas.

**Art. 26.** Será atribuído um total de 30 (trinta) pontos para o fator acompanhamento de desempenho, sendo que para cada um dos itens de avaliação do art. 25 desta Lei, haverá pontuação de 0 (zero) a 03 (três) pontos.

§ 1º. Para fins de aprovação, será necessária a obtenção mínima de 15 (quinze) pontos, no quesito de que trata o artigo 25 desta Lei.

§ 2º. A atribuição da pontuação 0 (zero), permitida para cada um dos itens previstos no artigo 25 desta Lei, proporcional à cada uma das fases, será:

I – 1ª Fase: no máximo 02 (duas) ocorrências;

II - 2ª Fase: no máximo 02 (duas) ocorrências;

III - 3ª Fase: no máximo 02 (duas) ocorrências;

IV - 4ª Fase: no máximo 01 (uma) ocorrência;

V - 5ª Fase: no máximo 01 (uma) ocorrência;

VI - 6ª Fase: nenhuma ocorrência.

§ 3º. A ocorrência de pontuação 0 (zero) em número superior ao estabelecido no § 2º deste artigo implicará na reprovação da avaliação do estágio probatório.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**  
**Capítulo VII**  
**DA SAÚDE E CAPACIDADE FÍSICA E MENTAL**

**Art. 27.** O acompanhamento da saúde e capacidade física e mental dos servidores será realizado pela Junta Médica do Município de Anápolis, além do exame pré-admissional onde se dará a efetiva investigação clínica, sendo firmada pelo servidor a declaração de doenças pré-existentes, realizando os exames periódicos nos prazos estabelecidos no art. 12 desta Lei, visando oferecer à Administração condições de análise da adequação para o exercício do cargo.

**Art. 28.** Todos os afastamentos para tratamento de saúde protocolados pelos servidores em estágio probatório e recebidos pelo órgão de recursos humanos, ao final de cada período, deverão ser enviados ao Setor de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho para avaliação e aprovação.

§ 1º. Ao final de cada período o Setor de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho emitirá parecer acerca do servidor submetido à sua avaliação, possibilitando análise do comprometimento do desempenho durante o estágio probatório pela CAESP.

§ 2º. Caso fique comprovado que a doença preexistente impede o servidor de exercer as funções do cargo para o qual foi nomeado, estará este automaticamente reprovado no estágio probatório.

**Capítulo VIII**  
**DAS DISPOSIÇÕES PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICAS**

**Art. 29.** Os fatores de assiduidade, pontualidade e disciplina serão empregados aos portadores de deficiências, nas formas previstas nesta Lei.

**Art. 30.** O fator acompanhamento de desempenho será empregado, da mesma forma, levando-se em consideração as restrições médicas que constem em seu laudo pré-admissional, não podendo estes interferir na avaliação como fatores de redução de pontuação.

**Capítulo IX**  
**DA PONTUAÇÃO**

**Art. 31.** Os valores para fins de pontuação estão descritos nos **Capítulos** próprios – Assiduidade e Pontualidade, Disciplina e Acompanhamento de Desempenho.

**Art. 32.** A nota mínima em cada um desses itens da avaliação, para cada período, nunca poderá ser inferior a 15 (quinze), sob pena de reprovação no estágio probatório.

**Art. 33.** No período de avaliação os pontos de cada um desses 03 (três) itens serão computados de forma independente, não cabendo a somatória dos mesmos.

**Capítulo X**  
**DO DIREITO DE DEFESA**

**Art. 34.** Sendo a conclusão da avaliação contrária à continuidade do estágio probatório ou da efetivação do servidor, caberá ao servidor o direito de apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, contados de sua notificação, a fim de assegurar-lhe o direito constitucional ao contraditório e ampla defesa.





**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**  
**PROCESSO LEGISLATIVO**

**Parágrafo único.** Esta defesa será analisada pela Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório, que decidirá sobre a necessidade de oitiva das partes e testemunhas, emitindo ao final seu parecer, que deverá ser encaminhado para decisão do Prefeito Municipal.

**Art. 35.** Da decisão do processo de avaliação do estágio probatório, caberá revisão, devendo qualquer decisão ser submetida ao Chefe do Executivo Municipal.

**Capítulo XI**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 36.** Esta Lei aplicar-se-á a todos os servidores em estágio probatório, na data de sua publicação, respeitando o período em que se encontrem, ficando dispensadas as avaliações dos períodos anteriores, caso não tenham sido realizadas.

**Art. 37.** No caso previsto no artigo 36 desta Lei, os períodos que restarem serão de caráter decisório, como avaliação de todo o estágio probatório, onde se concluirá pela declaração de estabilidade ou exoneração dos servidores avaliados.

**Art. 38.** Os casos omissos serão decididos pela Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento, ouvida a Comissão Permanente de Acompanhamento de Estágio Probatório em conjunto com as demais pastas administrativas.

**Art. 39.** As despesas com a execução da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Art. 40.** Esta Lei poderá ser regulamentada no prazo de 30 (trinta) dias, pelo Chefe do Executivo Municipal, com base na minuta apresentada pela Procuradoria Geral do Município.

**Art. 41.** Revogadas as disposições legais em contrário, no âmbito municipal, a presente Lei, entra em vigor na data de sua publicação.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ANÁPOLIS**, 29 de dezembro de 2006.

***Pedro Fernando Sahium***  
PREFEITO MUNICIPAL

***Saulo Sartre Ubaldino***  
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE GESTÃO E PLANEJAMENTO

***Luiz Carlos Duarte Mendes***  
PROCURADOR GERAL DO MUNICÍPIO