



# Prefeitura Municipal de Capanema

## LEI COMPLEMENTAR Nº 007, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2014.

*Dispõe sobre o sistema de avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório.*

A Câmara Municipal de Capanema, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeita do Município de Capanema, sanciono a seguinte **LEI**:

### **CAPÍTULO I DA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE**

**Art. 1º.** Os servidores públicos municipais, devidamente concursados e nomeados para cargo de provimento efetivo, estarão sujeitos ao cumprimento de estágio probatório para a aquisição de estabilidade.

§ 1º - A aquisição de estabilidade dar-se-á após cumpridos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo em que foi empossado, contados a partir da data da entrada em exercício, desde que o servidor seja considerado apto por meio das avaliações especiais de desempenho, as quais serão realizadas no decorrer do estágio probatório, observados os demais requisitos dispostos nesta lei.

§ 2º - No decorrer do período de estágio probatório o servidor será submetido à avaliação especial de desempenho, a qual será de competência de uma comissão de servidores estáveis, especialmente designada para essa finalidade.

§ 3º - As avaliações especiais de desempenho serão periódicas e obrigatórias, devendo ser realizadas a cada de 6 (seis) meses, contados a partir da data da entrada em exercício na função ou da avaliação pretérita, não computando-se o tempo que o servidor se afastar do seu cargo, nos termos do art. 2º desta lei.

**Art. 2º.** Não será considerado na contagem do período de estágio probatório o tempo em que o servidor se afastar do seu cargo, em função das seguintes licenças ou afastamentos:

- I - para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 72, da Lei Municipal nº. 877/2001;
- II - à gestante, à adotante e à paternidade;
- III - por acidente em serviço;
- IV - para o serviço militar;
- V - para concorrer a mandato eletivo, em conformidade com a legislação eleitoral;



# Prefeitura Municipal de Capanema

VI - por disposição funcional, com ou sem ônus para o Município, para órgão federal, estadual ou municipal;

VII - por disponibilidade, nos termos da lei;

VIII - para desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

IX - para o desempenho de mandato classista;

X - compulsória;

XI - por prisão cautelar ou definitiva;

XII - exercício de função gratificada ou cargo comissionado, exceto se o Departamento de Recursos Humanos - DRH atestar expressamente, por meio de procedimento específico, a compatibilidade do núcleo central das atribuições do cargo efetivo previstas em lei com aquelas peculiares ao cargo comissionado ou função gratificada exercida.

**Art. 3º.** A data da conclusão da última avaliação especial de desempenho antecederá em 90 (noventa) dias àquela prevista para aquisição da estabilidade pelo servidor.

§ 1º - Independente da conclusão da respectiva avaliação, a aquisição da estabilidade pelo servidor, somente ocorrerá após o transcurso do prazo estabelecido no art. 1º, § 1º, desta lei.

§ 2º - Adquirirá estabilidade o servidor, que estiver em efetivo exercício pelo interstício previsto no art. 1º, § 1º, desta Lei, caso não sejam realizadas as respectivas avaliações especiais de desempenho por desídia da Administração municipal.

§ 3º - Na hipótese da Administração municipal não efetuar uma ou mais avaliações periódicas, considerar-se-á, para o somatório da pontuação e obtenção da média final do estágio probatório, a maior nota possível na respectiva avaliação periódica preterida.

**Art. 4º.** O servidor público cedido por força de contrato de gestão, deverá ser avaliado no período do Estágio Probatório.

§ 1º - O servidor público em estágio probatório somente poderá ser cedido para outros órgãos estatais para desempenho de função com atribuições compatíveis com o respectivo cargo que ocupa no Município.

§ 2º - Antes da concretização da cessão do funcionário a outro ente estatal, o Departamento de Recursos Humanos do Município deverá atestar a compatibilidade das atribuições do cargo a ser exercido pelo servidor com as que este possui originariamente no Município.



# Prefeitura Municipal de Capanema

§ 3º - A avaliação do servidor cedido respeitará o trâmite previsto nesta Lei, podendo a Comissão Especial que for designada para avalia-lo solicitar auxílio do órgão cessionário na respectiva avaliação de desempenho.

**Art. 5º.** O servidor público municipal estável fica sujeito a novo estágio probatório quando nomeado para outro cargo, em virtude de um novo concurso público.

**Parágrafo único** - Aplica-se à situação prevista neste artigo o disposto no art. 2º, desta lei.

**Art. 6º.** Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor será cumprido independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

**Art. 7º.** O servidor público não poderá se afastar do exercício do cargo para usufruir licença especial e licença para tratar de interesses particulares sem vencimento, enquanto estiver em período de estágio probatório.

**Parágrafo único** - O prazo para concessão de licença especial previsto no art. 74-C, da Lei Municipal nº 877/01, terá início, para o servidor em estágio probatório, desde a posse no respectivo cargo.

## CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

### Seção I Das Normas Gerais

**Art. 8º.** A avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório tem por propósito confirmar o servidor no cargo e aferir sua aptidão para o desempenho das atividades que lhe são pertinentes, considerando os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade;
- VI - capacidade física e mental, compatível com o desempenho das atribuições do cargo;





# Prefeitura Municipal de Capanema

**Art. 9º.** Os fatores de avaliação previstos nos incisos I a V do art. 8º desta Lei serão divididos em subfatores, com atribuição de pesos, se necessário, levando-se em consideração o grau de importância do fator avaliado, podendo ser adaptado e ponderado conforme as particularidades e peculiaridades de cada cargo, de acordo com o que dispuser a regulamentação específica proveniente do Chefe do Poder Executivo.

**Parágrafo único** - O decreto que regulamentar o procedimento da avaliação especial de desempenho para servidores em estágio probatório estabelecerá critérios objetivos e tabela de pontuação, de tal forma que a avaliação não sofra as influências da análise subjetiva dos avaliadores.

**Art. 10.** A avaliação periódica dos servidores deverá ser elaborada e homologada dentro do mês subsequente ao período avaliado.

**Parágrafo único** - Na hipótese da avaliação não ser elaborada e homologada no prazo previsto no caput, aplicar-se-á o disposto no § 3º do art. 3º.

## Seção II

### Do Instrumento de Avaliação de Estágio Probatório

**Art. 11.** Os requisitos da avaliação especial de desempenho para os servidores em estágio probatório mencionados no art. 8º serão aferidos em instrumento próprio e individual, denominado de Formulário de Avaliação Especial de Desempenho para Servidor em Estágio Probatório, a ser preenchido pela Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório (CEAEP), com conteúdo definido em decreto específico.

§ 1º - O instrumento de avaliação deverá, ao final, conter a assinatura de todos os membros da CEAEP, bem como a do servidor avaliado, atestando a ciência do resultado final.

§ 2º - Verificando-se 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.

§ 3º - Estando presente o servidor ou não na assinatura das duas testemunhas a que se refere o parágrafo anterior, a Administração municipal deverá providenciar a notificação formal, via postal, do respectivo servidor, para validade do ato.

**Art. 12.** O resultado final da avaliação especial de desempenho, relativa a cada período, será obtido pela combinação dos requisitos de avaliação com os indicadores, aplicando-se tabela de pontuação, conforme decreto específico.



# Prefeitura Municipal de Capanema

## Seção III

### Da Homologação da Avaliação e dos Recursos

**Art. 13.** A avaliação elaborada pela CEAEP será homologada pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho (COPAD).

§ 1º - Após a homologação a que se refere o *caput*, a COPAD encaminhará o resultado à chefia imediata do avaliado, cabendo a esta dar ciência ao servidor sobre a pontuação final obtida em cada fator, orientando-o no sentido de corrigir eventual desempenho em desacordo com as exigências, colhendo a assinatura respectiva.

§ 2º - Na hipótese do chefe imediato do servidor avaliado ser o Prefeito Municipal, caberão ao Presidente da COPAD as atribuições do parágrafo anterior.

**Art. 14.** Não concordando com a avaliação que lhe foi atribuída, o servidor poderá, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data de sua ciência, apresentar pedido de reconsideração, indicando qual fator ou subfatores objeto da discordância, devidamente fundamentado.

§ 1º - O pedido de reconsideração será dirigido à CEAEP, que conjuntamente com a chefia imediata/responsável decidirá, de forma fundamentada, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

§ 2º - Indeferido o pedido de reconsideração, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da notificação da decisão, o servidor poderá apresentar recurso à COPAD, indicando os fatores a serem revistos e as circunstâncias que justificam o seu inconformismo, o qual será decidido no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados de seu recebimento.

§ 3º - Não haverá recurso contra a homologação da avaliação efetivada pela COPAD.

## CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS

### Seção I

#### Do Departamento de Recursos Humanos

**Art. 15.** Compete ao Departamento de Recursos Humanos (DRH) definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar o sistema de Avaliação Especial de Desempenho para o servidor em Estágio Probatório, bem como gerenciar as avaliações, auxiliando as Secretarias Municipais no cumprimento das determinações e prazos previstos



# Prefeitura Municipal de Capanema

nesta Lei, disponibilizando os formulários de avaliação e o histórico do servidor a ser avaliado.

**Parágrafo único** - É atribuição do DRH dar início ao procedimento de avaliação de desempenho de estágio probatório, encaminhando a documentação necessária à respectiva Secretaria, cientificando o chefe da pasta sobre os prazos a serem cumpridos e os procedimentos a serem adotados para cada avaliação.

## Seção II Da Secretaria/Órgão de Origem

**Art. 16.** Será de responsabilidade do titular do órgão de lotação do servidor indicar a composição da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório, respeitando-se na sua constituição as especificidades de cada cargo.

## Seção III Da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório (CEAEP)

**Art. 17.** A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório é responsável pelo acompanhamento e monitoramento do desempenho do servidor no trabalho efetivo, devendo pronunciar-se quanto ao atendimento dos requisitos estabelecidos no art. 8º desta lei.

**Art. 18.** Cada CEAEP será constituída especialmente para a avaliação de um único servidor, a qual será composta por três servidores estáveis a pelo menos 5 (cinco) anos, indicados pelo Secretário respectivo em que estiver lotado o servidor, por meio de portaria.

**Parágrafo único** - Os integrantes de cada comissão deverão estar lotados na mesma Secretaria do servidor a ser avaliado.

## Sessão IV Da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho (COPAD)

**Art. 19.** Compete à COPAD a homologação das avaliações realizadas por cada CEAEP, bem como analisar e deliberar sobre os recursos interpostos pelos servidores avaliados.

**Parágrafo único** - Compete ainda à COPAD o julgamento do processo de exoneração de servidores em estágio probatório.

**Art. 20.** A COPAD será nomeada pelo Prefeito Municipal, para exercício das funções da comissão pelo período de um ano, a qual será composta por sete integrantes.



# Prefeitura Municipal de Capanema

§ 1º - A COPAD será composta por:

- I - Secretário de Administração;
- II - Diretor do Departamento de Recursos Humanos;
- III - Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos de Capanema;
- IV - Quatro servidores estáveis.

§ 2º - A presidência da COPAD será atribuição do Secretário de Administração.

§ 3º - Dentre os servidores estáveis que comporão a COPAD, pelo menos um deles deverá pertencer à carreira de psicólogo do Município.

## CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO DE EXONERAÇÃO

**Art. 21.** Se o servidor receber pontuação insuficiente, em 02 (dois) períodos de avaliação consecutivos ou em 03 (três) alternados, nos termos do decreto que regulamentar esta Lei, independentemente de reincidência de fatores, deverá o Departamento de Recursos Humanos providenciar a abertura de processo administrativo, que ficará a cargo da Comissão Permanente de Avaliação de Desenvolvimento.

**Art. 22.** A Comissão conduzirá o processo nos termos estabelecidos pela Lei Municipal nº. 877/01 e após oportunizar ao servidor a ampla defesa e o direito ao contraditório elaborará a sua decisão.

§ 1º - É atribuição da COPAD a decisão sobre a exoneração de servidores em estágio probatório.

§ 2º - Após a decisão conclusiva pela exoneração do servidor emitida pela COPAD, o processo administrativo será encaminhado ao Chefe do Poder Executivo para formalizar a respectiva exoneração.

§ 3º - A Procuradoria Jurídica do Município deverá auxiliar a COPAD em todas as fases do processo administrativo.

**Art. 23.** Além da avaliação do comportamento/desempenho do servidor serão observadas no período probatório as suas condições físicas, mentais e emocionais, possibilitando às CEAEP's e à COPAD requisitar exames físicos e psicológicos do respectivo servidor.



## Prefeitura Municipal de Capanema

**Art. 24.** Verificando que o servidor vem apresentando problemas de saúde que prejudiquem ou impossibilitem o desempenho normal das atividades do cargo, a chefia imediata deverá encaminhar relatório noticiando a situação ao Departamento de Recursos Humanos.

§ 1º - Diante do relatório o Departamento de Recursos Humanos providenciará a abertura de processo administrativo, encaminhando-o à COPAD, a qual submeterá o servidor à avaliação da Perícia Médica do Município, visando elaboração de laudo apontando conclusivamente a sua real condição física, mental e emocional.

§ 2º - O processo administrativo será conduzido para avaliar eventuais omissões ocorridas no exame admissional do servidor.

§ 3º - Durante o processo administrativo se forem constatados problemas de saúde que prejudiquem significativamente ou impossibilitem o desempenho normal das atividades do cargo, verificada a precedência da doença ao exercício do cargo público, o servidor será encaminhado para a exoneração.

§ 4º - Caso constatada a omissão da doença no exame admissional, a qual deveria ser avaliada pelo médico/profissional responsável, o processo será encaminhado para a Procuradoria Jurídica do Município, para adoção das medidas cabíveis.

**Art. 25.** Quando a instauração do processo de exoneração pela COPAD ocorrer a partir do quinto período de avaliação do Estágio Probatório, será suspenso o prazo previsto no art.1º, parágrafo 1º desta lei.

**Parágrafo único** - O processo de exoneração deverá conter todas as avaliações anteriores e a ficha funcional do servidor, bem como o relatório circunstanciado assinado por todos os membros da COPAD, em que constem os fundamentos que conduziram à indicação pela exoneração.

**Art. 26.** A qualquer tempo, as Comissões deverão proceder ao encerramento antecipado da avaliação, desde que verificada a ocorrência de alguma das seguintes situações:

I - infração disciplinar, caracterizada pela transgressão de deveres e proibições do servidor puníveis de acordo com o art. 100, II e III, da Lei Municipal nº. 877/01 - Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais;

II - restrição física ou mental, temporária ou permanente, declarada ou reconhecida por perícias médicas, após instauração de processo administrativo pela COPAD, de acordo com a regulação própria.





# Prefeitura Municipal de Capanema

**Parágrafo único** - A documentação correspondente aos casos acima mencionados deverá ser encaminhada à COPAD, para instauração do procedimento de exoneração do servidor.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 27.** Todos os servidores que se encontram em período de Estágio Probatório na data de publicação da presente lei, passarão a ser regidos pelos seus dispositivos.

**Art. 28.** Esta lei será regulamentada no prazo de 60 (sessenta) dias, contado a partir da data de sua publicação.

**Art. 29.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete da Prefeita do Município de Capanema, Estado do Paraná, aos 13 dias do mês de novembro de 2014.



**Lindamir Maria de Lara Denardin**  
Prefeita Municipal



**Marli Lucca**  
Secretária de Administração