

---

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTANEIRA**

---

**GABINETE DO PREFEITO**  
**LEI N.º 568 DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012**

**O PREFEITO MUNICIPAL DE ALTANEIRA, ESTADO DO CEARÁ, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:**

**Art. 1º.** Fica instituído o sistema de AVALIAÇÃO ESPECIAL PARA OS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE ALTANEIRA em regime de estágio probatório, destinado a organizar os procedimentos para aquisição da estabilidade, o Servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

**Art. 2º.** Considera-se estágio probatório o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do Servidor no cargo para o qual foi nomeado.

**Art. 3º.** Os Servidores Públicos Municipais em regime de estágio probatório poderão ser colocados à disposição de outros Entes Públicos, sejam Municipais, Estaduais ou Federais, desde que mediante Convênio formalizado entre os gestores dos respectivos Entes, com estabelecimento de regulamentação na utilização dos Servidores.

**Parágrafo Único.** No caso do Servidor em Estágio Probatório ser colocado à disposição de outro Ente Público o Estágio Probatório ficará suspenso pelo período da cessão, somente reiniciada a contagem do prazo a partir da data em que reassumir diretamente com o Ente Cedente as atribuições de seu cargo efetivo.

**Art. 4º.** A avaliação especial de desempenho do servidor em regime de estágio probatório tem por objetivo de assegurar a eficiência da gestão administrativa, valorização do Servidor e a qualidade dos serviços públicos, tendo por finalidade:

**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 desempenho e produtividade;

**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 à gestão e desenvolvimento de pessoas;

**VIII** - verificar se o Servidor possui a qualificação profissional e pessoal para a sua permanência no Serviço Público, tomadas as essencialidades primordiais para o desempenho das atividades inerentes à prestação dos serviços públicos.

**Art. 5º.** Será considerado de efetivo exercício o afastamento em virtude de:

**I** - férias regulamentares;

**II** - casamento, até 08 (oito) dias corridos, a partir da data constante da certidão de casamento;

**III** - júri e outros serviços obrigatórios, por lei, conforme requisição expressa pela autoridade competente.

**IV** - desempenho de cargo efetivo, em substituição em função correlata;

**V** - licença a gestante;

**VI** - licença para fins de adoção;

**VII** - licença para tratamento de saúde, na forma estabelecida pelo Estatuto dos Servidores Públicos.

**VIII** - licença por acidente de trabalho ou doença ocupacional, devidamente comprovada por junta médica oficial.

**IX** - luto até 08 (oito) dias, pelo falecimento de cônjuge ou companheiro(a), pais ou equiparados, filhos ou equiparados, irmãos e avós, desde que conste nos assentos funcionais do Servidor.

**Parágrafo Único.** Todos os períodos dos itens estabelecidos neste artigo obedecerão à legislação municipal específica.

**Art. 6º.** Não serão considerados como efetivo exercício, para efeito da presente Lei Complementar, os dias em que o Servidor afastar-se do trabalho e do cargo efetivo, nas seguintes hipóteses:

**I** - exercício de cargo de provimento em comissão e função gratificada, devidamente demonstrada por ato oficial;

**II** - afastamento preventivo para apuração de falta disciplinar;

**III** - exercício de mandato sindical;

**IV** - faltas injustificadas, inclusive, quando originadas de suspensão e repreensão administrativa aplicada conforme o Estatuto que rege o seu regime jurídico.

**V** - prisão, até apuração dos fatos, assegurando-se o direito ao contraditório e da ampla defesa.

**Parágrafo Único.** Sempre que houver afastamento de suas funções a contagem do prazo terá seu reinício a partir da data em que reassumir as atribuições do cargo efetivo.

**Art. 7º.** Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do Servidor deverá ser cumprido, independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

**Art. 8º.** O Servidor em regime de estágio probatório será avaliado por uma Comissão composta por Servidores efetivos e estáveis, que será a responsável pelo colhimento das informações relativas ao Servidor perante a sua Chefia imediata.

**Art. 9º.** O Chefe do Poder Executivo constituirá Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para avaliação de Servidores em Estágio Probatório, objetivando a análise e condução dos trabalhos de instrução processual individual dos Servidores em estágio probatório, ficando com a responsabilidade de opinar, mediante parecer, pela efetividade ou exoneração.

§1º. O parecer que opinar pela não efetivação instruirá a abertura de processo administrativo disciplinar para que o Servidor possa exercer o direito do Contraditório e da Ampla Defesa, onde poderá apresentar defesa no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data do recebimento da Notificação.

§ 2º. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório poderá proceder a diligências visando obter maiores esclarecimentos sobre a vida funcional do Servidor e melhor instrução processual.

§ 3º. A Avaliação de Desempenho será aferida em instrumento próprio e individual a ser instruído pelo Chefe do Poder Executivo e por outros instrumentos criados para tal fim, que serão preenchidos pela Chefia imediata onde estiver localizado o Servidor.

§ 4º. O Chefe do Poder Executivo editará Decreto regulamentando esta Lei no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

§ 5º. O Chefe do Poder Executivo nomeará os membros da Comissão mediante edição de Decreto.

**Art. 11.** São considerados como critérios genéricos de avaliação os seguintes elementos:

**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, pautando pelos princípios da administração pública, inserto no Art. 37 da Constituição Federal (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência);

**IV - ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO** – cuidado e zelo na utilização e conservação dos bens, equipamentos, instalações e materiais na realização de suas atividades.

§ 2º – São critérios específicos de avaliação os seguintes elementos:

**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 são próprias;

**IV - COMPROMETIMENTO E RESULTADO:** 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. 12** - A Comissão Especial de Avaliação, encerradas as avaliações e elaborado o parecer, publicará o resultado, para que os Servidores dele tomem conhecimento, podendo apresentar impugnação à avaliação da Comissão de Avaliação, caso não concorde com o seu resultado.

§ 1º. Na apresentação da impugnação o Servidor deverá expor suas razões em requerimento específico, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da publicação do resultado.

§ 2º. A Comissão de Avaliação procederá a revisão da avaliação, cientificando o Servidor impugnante do resultado, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da protocolização do requerimento, mediante notificação pessoal.

§ 3º. No caso de acúmulo de impugnações, a Comissão de Avaliação poderá dobrar o prazo para a divulgação do resultado e cientificar o Servidor.

**Art. 13.** Compete à Comissão de Avaliação, no caso do resultado final, estabelecer em parecer circunstanciado, se o Servidor está “apto” ou “não apto” para ser efetivado no Serviço Público, circunstanciando as ocorrências que respaldaram a avaliação.

**Parágrafo Único.** O Parecer circunstanciado deverá integrar o processo de avaliação que será encaminhado ao Secretário Municipal de Administração para análise e encaminhamento ao Chefe do Poder Executivo Municipal que determinará os procedimentos a serem adotados relativos aos efeitos das avaliações.

**Art. 14** - O resultado final da avaliação considerando o Servidor “não apto”, para ser efetivado, caberá recurso para o Chefe do Poder Executivo, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação final do resultado.

**Parágrafo Único** - O Prefeito Municipal, com oitiva da Procuradoria Geral, julgará o processo em definitivo, decidindo pela efetividade ou não do Servidor.

**Art. 15** - Na hipótese da não confirmação da efetividade do Servidor, o Chefe do Poder Executivo editará Decreto exonerando o Servidor não aprovado na avaliação do Estágio Probatório.

**Art. 17** - A Comissão Especial de Avaliação terá completa independência no exercício de suas atribuições.

**Art. 18** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 19** - Revogando-se as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Altaneira-CE, em 27 de dezembro de 2012.

**JOAQUIM SOARES NETO**  
Prefeito Municipal

**Publicado por:**  
Paula Hayanne Chavier da Silva  
**Código Identificador:**E2789EC0

---

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Estado do Ceará no dia 31/12/2012. Edição 0589  
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:  
<http://www.diariomunicipal.com.br/aprece/>