

LEI COMPLEMENTAR Nº 10/2001

(Vide regulamentação dada pelo Decreto nº 67/2001)

(Revogada pela Lei Complementar nº 229/2017)



**FIXA AS NORMAS PARA VERIFICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO, INSTITUÍDO PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 3/99, DE 22/11/1999, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

FRANCISCO AIRTON GARCIA, Prefeito Municipal de Araquari, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, faz saber a todos os habitantes que a Câmara de Vereadores aprovou e ele sancionou a seguinte Lei:

**Art. 1º** O servidor que entra em exercício de suas funções, após ser nomeado em virtude de haver logrado êxito em concurso público, ficará sujeito a estágio probatório, por período de 36(trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação de desempenho no cargo, observados os seguintes:

I - Critério idoneidade moral, serão considerados:

- a) economia;
- b) respeito; e
- c) cooperação e solidariedade.

II - Critério assiduidade;

III - Critério disciplina;

IV - Critério produtividade, serão considerados:

- a) produtividade;
- b) flexibilidade;
- c) iniciativa; e
- d) interesse.

V - Critério responsabilidade, serão considerados:

- a) responsabilidade;
- b) qualidade e atenção;
- c) organização.

Parágrafo Único. O Chefe do Poder Executivo normatizará, por Decreto, as situações específicas.

**Art. 2º** Para efeitos desta Lei Complementar entende-se que:

I - Critério Idoneidade Moral: Refere-se a um conjunto de fatores necessários para determinar sua apuração, que são os seguintes:

- a) Econômica: Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;
- b) Respeito: Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade a chefia, coletas e clientes;
- c) Cooperação e Solidariedade: Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar coletas e a chefia em situações de trabalho.

II - Critério Assiduidade: Refere-se à presença no local designado para o trabalho.

III - Critério Disciplina: Refere-se a penalidades administrativas aplicadas ao servidor(a) no período.

IV - Critério Produtividade: Refere-se a um conjunto de fatores necessários para determinar sua apuração, que são os seguintes:

- a) Produtividade: Refere-se ao volume de trabalho executado dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;

- b) Flexibilidade: Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias.
- c) Iniciativa: Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.
- d) Interesse: Refere-se à atitude de buscar informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a compreensão e cumprimento das informações recebidas.

V - Critério Responsabilidade: Refere-se a um conjunto de fatores necessários para determinar sua apuração, que são os seguintes:

- a) Responsabilidade: Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.
- b) Atenção: Refere-se à atenção do servidor ao serviço caracterizando-se pela execução correta das tarefas.
- c) Organização: Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia.

Parágrafo Único. O Chefe do Poder Executivo regulamentará os critérios de avaliação, em conformidade com os parâmetros definidos nesta Lei Complementar.

**Art. 3º** Para apurar o critério ASSIDUIDADE serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos, conforme tabela no ANEXO I desta Lei Complementar.

Parágrafo Único. As faltas serão classificadas na seguinte forma:

- I. Falta abonada: é aquela autorizada pelo chefe imediato(a) do(a) servidor(a);
- II. Falta justificada: é aquela por motivo justo, quer seja por determinação legal ou não (Ex. atestado médico, etc.);
- III. Falta injustificada: é aquela sem autorização ou motivo justo.

**Art. 4º** Para apurar o critério DISCIPLINA serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos, conforme tabela no ANEXO I desta Lei Complementar.

**Art. 5º** É de responsabilidade da área de recursos humanos o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 3º e 4º desta Lei complementar.

**Art. 6º** O Chefe do Poder Executivo normatizará, por decreto, os pesos para a apuração dos critérios definidos no artigo 2º desta Lei Complementar.

**Art. 7º** Fica assegurado ao servidor cujo desempenho está sendo avaliado, o direito acompanhar o preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios descritos no item I, IV e V do artigo 1º desta Lei Complementar.

**Art. 8º** A Comissão Permanente de Avaliação Funcional será composta pelo Secretário e pelo Chefe imediato do servidor avaliado e por 03(três) servidores estáveis.

Parágrafo Único. O Chefe do Poder Executivo, por portaria, nomeará a referida Comissão Permanente.

**Art. 9º** Após a totalização, a avaliação será homologada pelo Chefe do Poder Executivo.

**Art. 10 -** Após a homologação, o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar recurso escrito, no prazo de dez (10) dias corridos.

**Art. 11 -** Fica criada a Comissão de Recursos da Avaliação Funcional em Estágio Probatório constituída pelos 03(três) servidores estáveis que participam da Comissão Permanente de Avaliação Funcional, e mais 02(dois) servidores estáveis que laboram na mesma localidade do servidor avaliado, de que trata o artigo anterior.

§ 1º - O Chefe do Poder Executivo, por portaria, nomeará a Comissão de Recursos da Avaliação Funcional em Estágio Probatório.

§ 2º - A Comissão tem o prazo de dez(10) dias corridos para julgamento de recurso.

**Art. 12 -** O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos no artigo 2º desta Lei Complementar, é o seguinte:

GRAU 1: O avaliado já apresenta deficiências inaceitáveis em relação a um comportamento específico;

GRAU 2: O avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda algumas deficiências que podem ser corrigidos no futuro;

GRAU 3: O avaliado já se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator;

GRAU 4: O avaliado atingiu plenamente o desempenho esperado como o "ideal" para o fator.

**Art. 13 -** Para o cálculo da pontuação obtida pelo servidor, nos critérios previstos no artigo 2º desta Lei Complementar, será utilizada a tabela de pesos estabelecida por Decreto do Chefe do Poder Executivo, que não poderá ser inferior a 5(cinco) nem superior a 15(quinze).

**Art. 14 -** Para o cálculo da pontuação obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverá ser somados os pontos obtidos nos critérios descritos no artigo 2º desta Lei Complementar.

**Art. 15 -** Será considerado desempenho suficiente nos critérios avaliados, o servidor que obtiver acima de 269(duzentos e sessenta e nove) pontos, após a somatória prevista no artigo anterior.

§ 1º - O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, entre 200(duzentos) e 269(duzentos e sessenta e nove) pontos em qualquer uma das avaliações, desde que não seja a última do período de estágio probatório, será considerado "aprovado sem restrições", devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento.

§ 2º - Na hipótese de não ocorrer melhoria no desempenho do servidor na avaliação seguinte ou após outras avaliações, permanecendo conceito insuficiente, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, que poderá levar à sua despedida.

§ 3º - Caso o servidor tenha seu desempenho, considerado insuficiente na última avaliação do estágio probatório, independentemente dos conceitos obtidos nas avaliações anteriores, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua despedida.

§ 4º - O servidor que obtiver abaixo de 200(duzentos) pontos na avaliação de seu desempenho será considerado reprovado, independentemente de outras avaliações.

**Art. 16 -** O servidor que, face à extrema necessidade, tiver de ser reaproveitado (art. 34 e §§ da L.C. 3/99) ou substituir (art. 37 e §§ da L.C. 3/99), saindo do seu local de trabalho durante seu estágio probatório, será avaliado em seu desempenho, quando de sua saída do local onde estiver lotado, e novamente, conforme periodicidade prevista no "caput" do art. 25 da Lei Complementar nº 3/99, de 22/11/1999.

Parágrafo Único. A avaliação será considerada oficialmente no local onde tiver sido designado o servidor, sendo o ato de transferência apenas instrumento informativo para a futura chefia.

**Art. 17 -** Fica estabelecido que a primeira avaliação de desempenho baseada nos métodos e padrões fixados por esta Lei Complementar e normatizado por Decreto do Chefe do Poder Executivo, terá efeito apenas informativo, com o intuito de adaptar o servidor já empossado à nova sistemática.

**Art. 18 -** Os casos omissos serão objeto de regulamentação pelo Chefe do Poder Executivo, levando em consideração o parecer dos membros efetivos da Comissão Permanente de Avaliação Funcional.

**Art. 19 -** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Araquari-SC, em 28 de setembro de 2001.

FRANCISCO AIRTON GARCIA  
Prefeito Municipal

#### ANEXO I

Para a apuração do fator ASSIDUIDADE será usada a seguinte planilha:

TIPO DE FALTA	Nº OCORRÊNCIAS	PESO	NOTA NEGATIVA (Ocorrências X Peso)
Abonada			
Justificada			
Injustificada			

Total da nota para o critério ASSIDUIDADE	
--	--

ANEXO II

Para a apuração do fator DISCIPLINA será usada a planilha:

TIPO	Nº OCORRÊNCIAS	PESO	NOTA NEGATIVA (Ocorrências X Peso)
Advertência por atraso			
Advertência após processo ADM/Sindicância			
Suspensão	(em dias)		

Total da nota para o critério DISCIPLINA	
---	--