

DECRETO Nº 22.120, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015.

DISPÕE SOBRE REGULAMENTAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Art. 1º Estará em cumprimento de Estágio Probatório todo servidor nomeado para cargo efetivo, pelo período de 3 (três) anos de efetivo exercício.

Art. 2º O Estágio Probatório é composto de 3 (três) fases, cada uma de 12 (doze) meses, contadas a partir do primeiro dia de efetivo exercício, sem as quais, devidamente cumpridas e com aprovação, o servidor não alcançará a estabilidade.

§ 1º Cada período será independente, podendo haver o desligamento em qualquer uma das fases;

§ 2º Haverá a interrupção do período de Estágio Probatório, de modo a se garantir de fato a avaliação do desempenho profissional do mesmo, durante o prazo previsto no caput, quando:

I - ocorrer acidente de trabalho reversível, enquanto o servidor estiver em licença ou reabilitação médica.

II - ausentar-se de suas atividades por motivo de auxílio-doença;

III - em razão de nomeação para cargo comissionado cuja área de atuação não seja compatível com a do cargo de origem;

IV - em cumprimento de licença especial, nos termos do art. 105 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba;

V - na ocorrência de fatos irregulares que demandem apuração, inclusive na terceira fase;

VI - em razão de não realização de exame médico periódico;

VII - em cumprimento de licença maternidade/adoção e/ou paternidade;

VIII - em razão de limitação parcial e temporária do exercício das atividades, por motivo de restrição médica estabelecida pela Seção de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional por meio do Ambulatório de Saúde Ocupacional;

IX - em razão de não atendimento ao exposto no § 4º do art. 06.

§ 3º 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.

§ 4º Durante todo o período do Estágio Probatório, somente poderá ocorrer remoção uma única vez, a critério da administração, preferencialmente, nos dois primeiros meses da 2ª ou da 3ª fase, salvo nos casos excepcionais estabelecidos pela Secretaria de origem, quando a chefia deverá justificar por escrito a remoção que excederá o limite permitido. (Redação dada pelo Decreto nº 22.456/2016)

§ 4º-A Compete à chefia informar, através de Ofício, à Secretaria de Administração, Seção de Avaliação Funcional, sobre a remoção do servidor que estiver em Estágio Probatório, para fins de regularização de documentos. (Redação acrescida pelo Decreto nº 22.456/2016)

§ 5º O servidor nomeado em vaga provisória para unidade da Secretaria da Educação escolherá vaga remanescente do primeiro processo de remoção após seu ingresso e deverá cumprir o período complementar do Estágio Probatório, até o seu final, na unidade de fixação de sua vaga. (Redação dada pelo Decreto nº 22.456/2016)

§ 5º-A A alteração de local de trabalho decorrente da escolha de vaga remanescente do processo de remoção, prevista no parágrafo 5º, será computada como remoção para os fins previstos no parágrafo 4º deste artigo. (Redação acrescida pelo Decreto nº 22.456/2016)

§ 5º-B Na impossibilidade de atendimento ao parágrafo 5º, devido a inexistência de vaga remanescente do primeiro processo de remoção após o ingresso, o servidor deverá cumprir seu período de Estágio Probatório em unidade de lotação provisória até fixação de sua lotação. (Redação acrescida pelo Decreto nº 22.456/2016)

§ 6º O servidor integrante da CIPA - Comissão Interna de Prevenção a Acidentes que tiver sua Avaliação de Desempenho opinando por sua inadequação ao serviço público, terá sua contagem de tempo, para fins de Estágio Probatório, interrompida a partir da conclusão da CAESP, por 12 (doze) meses, após o final do mandato, assegurando-lhe estabilidade provisória nesse período.

§ 7º Os servidores em Estágio Probatório, nomeados e designados em funções gratificadas e cargos em comissão, deverão apresentar o ATESTADO DE COMPATIBILIDADE das atribuições do cargo comissionado com a do seu cargo de origem, nos termos do Anexo III.

§ 8º Para fins de interrupção do Estágio Probatório, nos termos do inciso V do § 2º, será considerado o período compreendido entre as datas de instauração e encerramento do procedimento por Processo Administrativo, pela autoridade competente responsável pelo servidor, com imediata comunicação à Secretaria da Administração - Seção de Avaliação Funcional.

§ 9º Aos servidores nomeados para a Guarda Civil Municipal ocorrerá a interrupção do Estágio Probatório imediatamente, desde a instauração de procedimento administrativo até o seu encerramento pela Ouvidoria e/ou Corregedoria, nos termos das leis nº 4.519, de 13 de Abril de 1994, nº 8.503, de 16 de Junho de 2008 e nº 10.336, de 28 de Novembro de 2012, pela autoridade

competente responsável pelo servidor, com imediata comunicação à Secretaria da Administração - Seção de Avaliação Funcional.

§ 10 Quando da interrupção do Estágio Probatório, a Secretaria da Administração, por meio da Seção de Avaliação Funcional, procederá à comunicação ao servidor.

§ 10-A Secretaria da Administração, por meio da Seção de Avaliação Funcional, comunicará, à chefia e ao servidor, a ocorrência de interrupção da contagem do período de Estágio Probatório e a data em que a contagem será retomada, nas situações previstas no § 2º deste artigo. (Redação acrescida pelo Decreto nº 22.456/2016)

Art. 3º Os critérios para acompanhamento permanente da avaliação durante o Estágio Probatório serão:

I - assiduidade e pontualidade;

II - saúde e capacidade física e mental compatível com o exercício do cargo;

III - disciplina;

IV - desempenho.

§ 1º A Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório será encaminhada a cada doze (12) meses, preferencialmente com antecedência de sessenta (60) dias para as duas primeiras fases e noventa (90) dias para a terceira fase.

§ 2º Excepcionalmente, mediante justificativa e comprovação por meio de ocorrências registradas, as chefias imediata e mediata poderão solicitar a antecipação da Avaliação de Desempenho, dando ciência prévia ao servidor, que será submetida à apreciação da CAESP.

Art. 4º O acompanhamento de desempenho profissional, em cada fase, será iniciado mediante formalização do Termo de Compromisso, seguindo-se os parâmetros estabelecidos neste Decreto.

§ 1º O Termo de Compromisso será disponibilizado juntamente com a Folha de Ocorrências e será firmado entre a chefia imediata, mediata e o servidor, pelo qual se estabelecerá um contrato que definirá as rotinas de trabalho, esperando-se do servidor que este venha a desempenhar suas funções manifestando suas dúvidas e possíveis sugestões quanto à modificação do trabalho, atuando com iniciativa e reportando-se à chefia em caso de dificuldades.

§ 2º Durante a fase a ser avaliada, deverá a chefia imediata permanecer com o formulário denominado Folha de Ocorrências para que seja feito o acompanhamento e registro das ausências, comportamentos positivos e negativos do servidor durante o período de Estágio Probatório.

Art. 5º A Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório será efetuada por

meio de formulário específico, conforme Anexo I, que conterá fatores de avaliação para análise da chefia imediata e mediata, assinado por estas, e pelo servidor avaliado, observadas três dimensões compostas por características desejáveis para o desenvolvimento das atribuições do cargo do servidor:

I - Dimensão Institucional - Características que agregam valor e contribuem para o desenvolvimento da Instituição.

- engajamento institucional;
- orientação para resultados;
- capacidade de análise/solução de problemas;
- segurança no trabalho; e
- responsabilidade.

II - Dimensão Funcional - Características que geram impacto nos processos e formas de trabalho.

- qualidade e produtividade;
- habilidade técnica;
- energia e disposição para o trabalho;
- engajamento profissional;
- trabalho em equipe;
- capacidade de decisão; e
- capacidade de lidar com novas situações.

III - Dimensão Individual - Características que aparecem nas atitudes, comportamento e são um diferencial do servidor.

- atualização;
- atendimento ao usuário;
- flexibilidade/adaptabilidade;
- relacionamento interpessoal;
- administração de condições de trabalho;
- comunicação;
- comprometimento; e
- eficiência

§ 1º Os itens da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório de que trata este artigo, observarão para fins de pontuação:

I - Alternativa A - Abaixo do esperado, equivalente a 00 (zero) ponto;

II - Alternativa B - Atinge parcialmente o esperado, equivalente a 01 (um) ponto;

III - Alternativa C - Atinge o esperado, equivalente a 02 (dois) pontos; e

IV - Alternativa D - Acima do esperado, equivalente a 03 (três) pontos.

§ 2º Cada cargo pertencente aos Grupos de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório possuirá no formulário de Avaliação de Desempenho dimensões com itens de maior peso, que pontuarão em dobro, conforme abaixo

descrito:

I - Dimensão Institucional - 01 item de maior peso;

II - Dimensão Funcional - 02 itens de maior peso;

III - Dimensão Individual - 01 item de maior peso.

§ 3º Haverá reprova da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório que, independente da fase do Estágio Probatório em que se encontre o servidor, receber os conceitos "Abaixo do esperado" ou "Atinge parcialmente o esperado" nos itens relacionados no parágrafo anterior.

§ 4º Os Grupos e itens cujo peso será diferenciado encontram-se discriminados na Tabela do Anexo II deste Decreto.

Art. 6º Fica estabelecida para o formulário de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório a pontuação máxima de 72 (setenta e dois) pontos distribuídos nos itens previstos no artigo 5º, considerando-se, para fins de avaliação:

I - na primeira fase:

- a) De 44 a 72 pontos: Aprovado Plenamente;
- b) De 37 a 43 pontos: Aprovado;
- c) De 30 a 36 pontos: Aprovado com Restrição;
- d) Abaixo de 30: Reprovado.

II - na segunda fase:

- a) De 51 a 72 pontos: Aprovado Plenamente;
- b) De 37 a 50 pontos: Aprovado;
- c) Abaixo de 37 pontos: Reprovado.

III - na terceira fase:

- a) De 59 a 72 pontos: Aprovado Plenamente;
- b) De 44 a 58 pontos: Aprovado;
- c) Abaixo de 44 pontos: Reprovado.

§ 1º Ao término de cada fase de acompanhamento do Estágio Probatório, a chefia imediata e o servidor deverão trocar informações acerca dos resultados obtidos neste período, para identificação de providências a serem tomadas no sentido de serem contornadas possíveis dificuldades.

§ 2º A Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório deverá ser assinada pelo servidor e, caso ocorra discordância, este deverá registrar na avaliação os itens em desacordo, e a chefia imediata deverá justificar no formulário de avaliação os conceitos a eles atribuídos.

§ 3º Permanecendo o servidor contrário à assinatura da Avaliação de

Desempenho do Estágio Probatório, deverá o fato ser certificado pela chefia imediata e mediata, à vista de, no mínimo, duas testemunhas.

§ 4º O servidor que, após a conclusão da pontuação da primeira Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, obtiver o resultado "Aprovado com Restrição" será convocado pela Secretaria da Administração - Seção de Treinamento para participação de treinamento a ser ministrado durante a segunda fase do período de avaliação, visando contribuir a obtenção de melhor desenvolvimento funcional.

§ 5º O servidor ao final da segunda e da terceira fase do Estágio Probatório deverá obter o resultado final, no mínimo, como "Aprovado" para dar seguimento ao processo de estabilidade.

§ 6º O resultado final de cada fase do Estágio Probatório será obtido por meio da pontuação da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório e da pontuação observada no fator assiduidade.

§ 7º Quando da troca de chefia imediata, a Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório do servidor, correspondente à fase, deverá ser assinada conjuntamente pelas chefias imediatas, anterior e atual, com anuência da chefia mediata atual.

Art. 7º A Assiduidade e a Pontualidade são fatores de caráter objetivo para a avaliação do Estágio Probatório, a ser constatado por meio dos assentamentos funcionais.

§ 1º Da pontuação obtida pelo servidor na Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, serão descontados pontos de acordo com o número de faltas, tendo como fatores de redução de pontuação:

I - faltas injustificadas - 03 pontos/dia;

II - faltas justificadas, nos termos do art. 106, § 2º, do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais - 01 ponto/dia.

§ 2º Para fins de falta para o servidor "horista", considerar-se-á para fins de Estágio Probatório o total da jornada mensal, dividido por 30 (trinta) dias, e o resultado apurado do total de hora/dia será equivalente a um dia, respectivamente.

Art. 8º A Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório será empregada da mesma forma aos servidores com deficiência, levando-se em consideração as restrições médicas que constem em seu laudo pré-admissional, não podendo estas interferir na avaliação, como fatores de redução de pontuação.

Parágrafo único. Os fatores de assiduidade, pontualidade e disciplina serão empregados aos servidores com deficiência, nas formas previstas neste Decreto.

Art. 9º Será realizado acompanhamento da saúde e capacidade física e mental dos servidores, por meio de exame pré-admissional e exames médicos

periódicos, visando oferecer à Administração condições de análise da adequação para o exercício do cargo.

§ 1º Havendo a comprovação de incompatibilidade da capacidade física e/ou mental do servidor, de modo a comprometer seu desempenho, tornando-o inadequado ao necessário e desejado para o cargo, poderá ocorrer sua exoneração, nos termos do art. 29, inc. II, do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§ 2º A avaliação médica poderá, se necessária, ser feita a qualquer tempo, no curso do Estágio Probatório, quando ocorrerem fatos que justifiquem tal decisão.

§ 3º O Ambulatório de Saúde Ocupacional efetuará o agendamento dos exames médicos periódicos, com emissão de convocação prévia junto aos servidores.

Art. 10 O acompanhamento dos processos administrativos de Estágio Probatório compete à CAESP - Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório, que será composta por 03 (três) membros, dos quais, no mínimo 02 (dois) serão obrigatoriamente servidores de carreira, lotados na Secretaria de Administração - SEAD.

§ 1º Sempre que houver reprova no Estágio Probatório, será assegurado o direito à ampla defesa ao servidor, de acordo com o previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba.

§ 2º A Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório - CAESP encaminhará à autoridade competente proposta de exoneração do servidor, em parecer fundamentado.

§ 3º O ato de exoneração do servidor estará sujeito à homologação pelo Prefeito Municipal e será publicado no Diário Oficial do Município.

§ 4º A Presidência da CAESP será exercida por um dos 02 (dois) servidores de carreira lotados na Secretaria de Administração - SEAD mencionados no "caput" deste artigo.

§ 5º No impedimento do presidente, assumirá, interinamente, o outro membro representante da SEAD, devendo haver um servidor de carreira, designado como membro substituto, para exercício no caso de impedimento de quaisquer dos demais membros.

§ 6º As nomeações da CAESP serão formalizadas mediante Portaria própria.

Art. 11 As Autarquias e Fundações, para fins de avaliação do Estágio Probatório quanto aos fatores Assiduidade, Pontualidade, Disciplina, Acompanhamento de Desempenho e Saúde e Capacidade Física e Mental, utilizarão suas estruturas próprias, observadas as regras contidas neste Decreto.

Parágrafo único. Cada órgão deverá regulamentar a composição de sua Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório - CAESP.

Art. 12 Os casos omissos da Administração Direta serão decididos pela Secretaria da Administração - SEAD, ouvida a Comissão Permanente de Avaliação de Estágio Probatório - CAESP.

Art. 13 As despesas com a execução do presente Decreto ocorrerão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 14 Este Decreto entrará em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação, ficando expressamente revogado o Decreto nº 19.833, de 1 de Março de 2012 e suas alterações, sendo regulamentado por Instrução Normativa no que couber.