

RESOLUÇÃO CIMPE Nº 006, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2025.

Regulamenta o cumprimento do Estágio Probatório de que trata o artigo 41 da Constituição Federal e dá outras providências.

CARLOS SUSSUMI IVAMA, Presidente do Conselho de Prefeitos do Consórcio Intermunicipal da Microrregião de Penápolis – CIMPE, no uso de suas atribuições legais previstas no art. 17, inc. VII do Estatuto, com aprovação e autorização do Conselho de Prefeitos, na reunião extraordinária realizada no dia 24 de Fevereiro de 2025;

RESOLVE:

DA ESTABILIDADE

Art. 1º - Os servidores nomeados para um cargo de provimento efetivo, via concurso público, estarão sujeitos a um estágio probatório para obter estabilidade.

§ 1º - A estabilidade será conquistada após 03 (três) anos completos de atuação efetiva no cargo, durante os quais o servidor passará por uma Avaliação Especial de Desempenho, realizada ao longo do Estágio Probatório, considerando todos os outros requisitos previstos nesta lei.

§ 2º - Não serão considerados como de efetivo exercício, para efeitos dessa lei, os dias em que o servidor se afastar do trabalho, nas seguintes hipóteses:

- I) falta;
- II) licença à gestante;
- III) licença paternidade;
- IV) licença para frequentar cursos;
- V) licença para tratamento de doença e por motivo de doença em pessoa da família;
- VI) prisão para apuração de responsabilidades em crimes e/ou por condenação;
- VII) candidatura a cargo eletivo;
- VIII) prestação de serviços considerados obrigatórios por lei;
- IX) quaisquer outras situações que afastem o servidor do exercício efetivo.

§ 3º - Em caso 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. 2º - O servidor estável perderá o cargo apenas:

- I) em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II) por meio de processo administrativo que garanta ampla defesa;
- III) através de avaliação periódica de desempenho, assegurada a ampla defesa.

Parágrafo único – A avaliação de desempenho ocorre anualmente por uma comissão especial designada para esse fim, respeitando os critérios e procedimentos para serem regulamentados.



CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DA MICRORREGIÃO DE PENÁPOLIS

Alto Alegre – Avanhandava – Barbosa – Braúna – Glicério – Luiziana – Penápolis

CNPJ: 55.750.301/0001-24

DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 3º- A Avaliação Especial de Desempenho para servidores em estágio probatório tem por propósito aferir a aptidão do servidor para o desempenho de suas atividades no serviço público no âmbito do CIMPE, considerando os resultados obtidos pelo mesmo, face os objetivos almejados pela Administração Municipal.

Parágrafo único - A avaliação especial de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, com a adoção de critérios específicos, contempladas nos anexos desta lei, observará primordialmente requisitos de:

- I) assiduidade;
- II) pontualidade;
- III) disciplina;
- IV) eficiência;
- V) responsabilidade;
- VI) relacionamento com os colegas de trabalho;
- VII) humanização no atendimento ao público.

Art. 4º- A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório será composta por 03 (três) servidores e respectivos suplentes, se necessário, preferencialmente portadores de estabilidade, nomeados pelo Secretário Executivo.

Parágrafo único - É vedada a participação nas Comissões Especiais de servidores que mantenham parentesco de até 3º grau com o servidor avaliado.

Art. 5º - A data de início da avaliação corresponde à data de início do exercício do servidor no cargo público e os critérios de avaliação serão apreciados semestralmente.

Art. 6º - A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório é responsável pelo acompanhamento do desempenho e avaliação do servidor no trabalho efetivo.

Art. 7º- A conclusão da última Avaliação Especial de Desempenho deverá ser realizada 30 (trinta) dias antes da data prevista para aquisição da estabilidade pelo servidor.

Parágrafo único. Independentemente da conclusão da respectiva avaliação, a aquisição da estabilidade pelo servidor somente ocorrerá após o transcurso do prazo estabelecido no § 1º do artigo 1º desta Lei, qual seja, de 03 (três) anos de efetivo exercício, podendo, se verificado qualquer fato determinante, no interstício referido no caput, ser realizada avaliação adicional com vistas ao encaminhamento deste para exoneração.

Art. 8º - A Avaliação Especial de Desempenho será realizada de modo individual e exposto segundo os termos desta lei e seus anexos, considerando os critérios informados no parágrafo único do artigo 3º desta lei.

§ 1º- A avaliação será realizada por semestre e a cada um corresponderá um competente boletim.

§ 2º- A avaliação do servidor ocorrerá no efetivo exercício do cargo para o qual foi nomeado.

§ 3º- Os afastamentos legais até trinta dias consecutivos não prejudicam a avaliação do trimestre.

§ 4º- Em caso de afastamentos superiores a trinta dias consecutivos, a avaliação do estágio ficará suspensa até o retorno do servidor às suas atribuições, retornando-se a contagem do tempo anterior para efeito do semestre de onde havia parado.

§ 5º - Exceções aos critérios de avaliação aplicam-se a afastamentos por acidente de serviço, agressões não provocadas em serviço, ou doenças profissionais, com pontuação integral, a ser avaliado caso a caso.

§ 6º- O servidor que não preencher algum dos requisitos do estágio probatório deverá receber orientação adequada para que possa corrigir as deficiências.

§ 7º- Resultados insatisfatórios em duas avaliações consecutivas ou quatro intercaladas resultarão em processos administrativos com possíveis exoneração ou recondução ao cargo previamente ocupado, se já estável nesta função, com garantias constitucionais de amplo contraditório e defesa.

§ 8º- A avaliação expressa deverá conter as assinaturas de todos os membros da Comissão e a do servidor avaliado, atestando a ciência do resultado.

§9º - Em caso de recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado, ela será suprida pela assinatura de 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

Art. 9º - O Resultado da Avaliação Especial de Desempenho do período será obtido pela combinação dos Critérios de Avaliação com os Indicadores, aplicando-se a tabela de pontuação prevista no anexo.

DAS COMPETENCIAS

Art. 10- Caberá à chefia do setor definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar o sistema da Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 11- À Comissão de Avaliação de Estágio Probatório compete avaliar o servidor na execução do seu trabalho efetivo emitindo os documentos respectivos.

Art. 12- A Comissão, ao constatar infrações disciplinares ou declarar a incapacidade do servidor, conforme determinação do órgão médico-pericial, deve finalizar a avaliação e encaminhar documentos ao Comitê Técnico de Estágio Probatório, composto por servidores estáveis, designados pelo Executivo para providências necessárias.

DO PROCEDIMENTO DE EXONERAÇÃO

Art. 13- Nos termos do art. 8º, §7º, em caso de resultado insatisfatório por duas avaliações consecutivas ou quatro intercaladas ao final do período probatório, o Servidor em Estágio probatório será considerado inapto a se efetivar no cargo, devendo a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho instaurar o processo de exoneração em conjunto com os departamentos correlatos.

Parágrafo único. O procedimento de exoneração deverá conter todas as avaliações anteriores, a ficha funcional do servidor e relatório circunstanciado assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação, em que constem especificamente os fundamentos que conduziram à indicação pela exoneração.

Art. 14- Após os procedimentos cabíveis e concluindo-se pela exoneração do servidor, o processo será remetido ao Secretário Executivo para decisão final.

Parágrafo único - A instauração do processo de Exoneração suspende o prazo previsto no § 1º do artigo 1º desta Lei.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

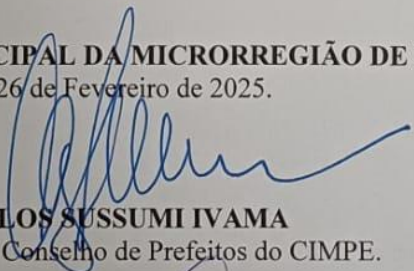
Art. 15- Os servidores que já estiverem em fase de estágio probatório na data de publicação desta Lei deverão seguir as normas de transição, sendo obrigados a passar por uma avaliação especial de desempenho nas seguintes condições:

I - Se o tempo de efetivo exercício for superior a 24 meses e inferior a 36 meses, serão considerados, respectivamente, exonerados ou considerados estáveis e promovidos, caso não alcancem ou alcancem a média exigida em uma Avaliação Especial de Desempenho, retroativa ao período anterior à vigência da Lei, e

II - Se o tempo de efetivo exercício for inferior a 24 meses, serão considerados, respectivamente, exonerados ou estáveis e promovidos, caso não alcancem ou alcancem a média exigida ao serem submetidos a duas Avaliações Especiais de Desempenho, sendo a primeira imediata e retroativa ao período anterior à vigência da Lei e a última no 34º mês do período de estágio probatório.

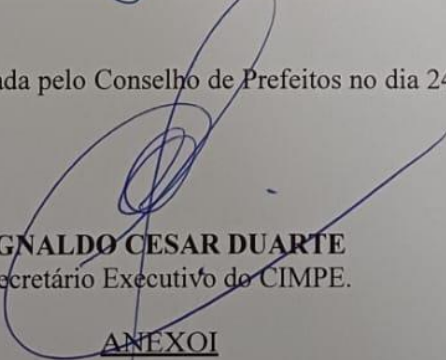
Art. 16 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, ficando desde já autorizada eventual regulamentação que se fizer necessário para sua reta aplicação, revogando disposições em contrário.

CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DA MICRORREGIÃO DE PENÁPOLIS,
em 26 de Fevereiro de 2025.



CARLOS SUSSUMI IVAMA
Presidente do Conselho de Prefeitos do CIMPE.

Esta Resolução foi aprovada e autorizada pelo Conselho de Prefeitos no dia 24/02/2025 e publicada nesta Coordenação na presente data.



AGNALDO CESAR DUARTE
Secretário Executivo do CIMPE.

ANEXO I

**COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO
ESTÁGIO PROBATÓRIO**

AVALIAÇÃO

Quesitos para a avaliação, devendo o servidor ser avaliado de acordo com os critérios ótimo, bom, regular e insuficiente.

A) VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS:

1. Ótimo 100 pontos
2. Bom 75 pontos
3. Regular 50 pontos
4. Insuficiente 25 pontos

Total final: 06 (seis) boletins

Ótimo - 5400 pontos

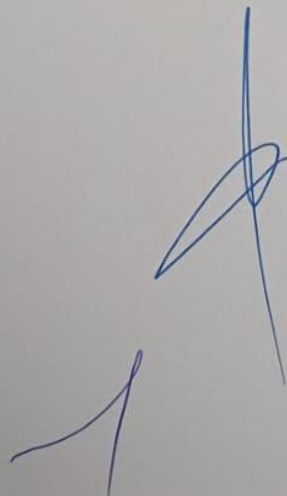
Bom - de 5399 a 4050 pontos

Regular - 4049 a 2700 pontos

Insuficiente - menos de 2700 pontos

* Satisfeitos os requisitos do estágio Probatório, o servidor será declarado estável no serviço público mediante ato confirmatório.

ANEXO II



COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

FICHA DE CONTROLE DO ESTAGIÁRIO
Nome do Servidor:
Cargo / Departamento de Lotação:
Data da Nomeação
Observação:

Instruções:

- a) este boletim deve ser preenchido pela chefia imediata do estagiário;
- b) todos os quesitos devem ser respondidos;
- e) cada quesito comporta uma única alternativa, devendo ser assinalada com "x";
- d) utilize os espaços da última coluna para informações e sugestões dos estagiários relativamente ao item avaliado;
- d) utilize os espaços das folhas seguintes para outras informações e sugestões dos avaliadores e considerações do estagiário.

BOLETIM DO ANEXO II



COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO
PROBATÓRIO

Quesitos para avaliação do funcionário:

ASSUIDADE Avaliar a frequência do servidor ao local do trabalho no período avaliado.	Falta ou se ausenta algumas vezes (de 3 a 5 no período).	Difícilmente falta ou se ausenta (até 3 no período).	Falta ou se ausenta muitas vezes (mais de 5 no período).	É assíduo (não apresenta faltas).
PONTUALIDADE Informar como o servidor cumpre horários estabelecidos no período avaliado.	Muitas vezes se atrasa, sai mais cedo ou se ausenta durante o horário de expediente.	E pontual e não se ausenta no horário de expediente.	Algumas vezes deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos.	Difícilmente deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos.
DISCIPLINA Avaliar o grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas.	Integra-se plenamente com as regras de serviço e respeita os superiores hierárquicos.	Boa integração as regras e obediência aos superiores hierárquicos.	Não obedece às regras de serviço e/ou não respeita os superiores hierárquicos.	Algumas vezes deixa de obedecer as normas de serviços e/ ou os superiores hierárquicos.
EFICIENCIA Avaliar o grau de conhecimento das atribuições do cargo.	Revela pouco conhecimento das atribuições do cargo.	Conhece perfeitamente as atribuições do cargo.	Revela médio conhecimento das atribuições do cargo.	Revela bom conhecimento das atribuições do cargo.
EFICIENCIA Avaliar o grau de qualidade na execução das atribuições do cargo.	Atinge plenamente os resultados buscados, executando suas atividades com exatidão e segurança.	Atinge os resultados buscados, desincumbindo-se a contento das atividades propostas.	Nem sempre atinge os resultados buscados, algumas vezes não executando a contento as atividades propostas.	Não atinge os resultados buscados e deixa muitas vezes, de executar as atividades propostas.
EFICIENCIA Avaliar a rapidez, organização e autonomia nas atribuições do cargo.	Trabalha com rapidez e organização, tendo capacidade plena de receber e atender às necessidades do serviço.	Não trabalha com rapidez e/ou organização.	Trabalha com satisfatória rapidez e organização adequada ao serviço.	Trabalha com relativa rapidez e/ou organização necessitando de orientação e treinamento.

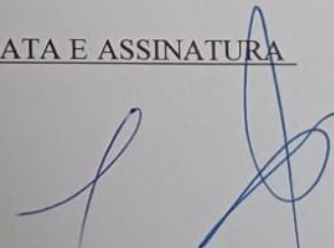
RESPONSABILIDADE Avaliar o nível de responsabilidade com que o servidor assume as orientações do cargo.	É plenamente responsável, nunca precisando ser lembrado de suas obrigações.	Deixa de cumprir as suas obrigações, ainda que lembrado.	Raramente precisa ser lembrado de cumprir as suas obrigações.	Muitas vezes precisa ser lembrado para cumprir as suas obrigações.
RELACIONAMENTO Avaliar a forma de relacionamento no ambiente de trabalho, com os colegas e superiores hierárquicos.	O modo como se relaciona traz prejuízos ao ambiente de trabalho.	Apresenta dificuldades de relacionamento	Consegue estabelecer um relacionamento adequado.	Estabelece relações plenamente adequadas.
RELACIONAMENTO Avaliar a forma de relacionamento com o público quando as atribuições do cargo o exigirem.	O modo como se relaciona traz prejuízos ao ambiente de trabalho.	Apresenta dificuldades de relacionamento	Consegue estabelecer um relacionamento adequado.	Estabelece relações plenamente adequadas.

INFORMAÇÕES ADMINISTRATIVAS

LICENÇA-SAÚDE	LICENÇA-GESTANTE	ADVERTÊNCIA	SUSPENSÃO	SINDICÂNCIA	OUTROS

INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DOS AVALIADORES SEGUINDO A DATA E ASSINATURA

MANIFESTAÇÃO DO ESTAGIÁRIO SEGUINDO A DATA E ASSINATURA



ANEXO III

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO
PROBATÓRIO

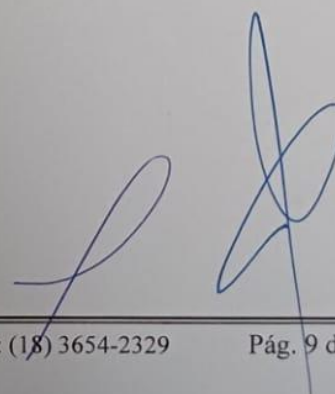
BOLETIM DE DESEMPENHO DO ESTAGIÁRIO	
Nome do Servidor:	
Cargo / Departamento de Lotação:	
Data da Nomeação:	de 201
Período de Estágio:	a de 201
Avaliador:	

Instruções:

- este boletim deve ser preenchido pelos três membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório (um boletim para cada membro), obtendo-se o resultado final pela média aritmética;
- todos os quesitos devem ser respondidos, e cada um deles comporta uma atribuição de pontos, conforme abaixo, podendo ser utilizado como parâmetro a tabela do Boletim do Anexo II;
- utilize os espaços da última coluna para informações e sugestões dos estagiários relativamente ao item avaliado;
- utilize os espaços das folhas seguintes para outras informações e sugestões dos avaliadores e considerações do estagiário.

A) VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS,

- Ótimo..... 100 pontos
- Bom 75 pontos
- Regular.....50 pontos
- Insuficiente25 pontos





CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DA MICRORREGIÃO DE PENÁPOLIS

Alto Alegre – Avanhandava – Barbosa – Braúna – Glicério – Luiziânia – Penápolis
CNPJ: 55.750.301/0001-24

Boletim	Pontuação										
	Quesitos	A S S I D U I D A D E	P O N T U A L I D A D E	D I S C I P L I N A	E F I C I Ê N C I A (conhec imento do cargo)	E F I C I Ê N C I A (qualida de do serviço)	E F I C I Ê N C I A (rapidez/ organiza ção)	R E S P O N S A B I L I D A D E	R E L A C I O N A M E N T O (colega s de trabalh o)	R E L A C I O N A M E N T O (público)	S U B T O T A L
01. a											
02. a											
03. a											
04. a											
05. a											
06. a											
										TOTAL	