

Art. 3º. O servidor nomeado para exercer cargo de provimento efetivo de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias, em virtude de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, deverá ser considerado apto na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante os ciclos avaliativos do período de estágio probatório, de que trata as Disposições Transitórias, deste Decreto.

Parágrafo único. A aprovação do servidor na Avaliação Especial de Desempenho é condição para aquisição da estabilidade prevista no art. § 4º, art. 21, Lei Complementar nº 003/2011 (Antiga Lei nº 183/2000).

Art. 4º. Considera-se estágio probatório o período de 36 (trinta e seis) meses, contado da data de início do efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado, em que serão aferidas sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao referido cargo.

Parágrafo único. É vedado o aproveitamento do tempo de serviço público exercido em outro cargo, mesmo que possua a mesma nomenclatura, em quaisquer dos Poderes ou entes federativos, para fins de cumprimento do estágio probatório.

Art. 5º. A avaliação especial de desempenho, para efeito de estágio probatório, tem por finalidade permitir à Administração Municipal de Fortim avaliar a aptidão e a capacidade do servidor, a fim de conferir-lhe estabilidade no cargo para o qual foi nomeado, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 6º. A avaliação do estágio probatório, instituída por este Decreto, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório, ampla defesa e o devido processo legal.

CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 7º. A aptidão e a capacidade para o desempenho do cargo efetivo serão aferidas mediante avaliações semestrais, com a observância dos seguintes critérios:

- I – assiduidade/pontualidade;
- II - disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Art. 8º. Para os efeitos do disposto neste Decreto, considera-se:

- I – **Assiduidade/pontualidade:** presença e permanência do servidor no local de trabalho, bem como observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
- II - **Disciplina:** observância sistemática aos regulamentos e às normas emanadas das autoridades competentes;
- III – **Capacidade de iniciativa:** comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
- IV - **Produtividade:** resultado do trabalho do servidor, observada a proatividade, qualidade, agilidade, eficiência na execução de suas atividades e o cumprimento das metas estabelecidas, considerando as condições de trabalho oferecidas;
- V - **Responsabilidade:** dedicação do servidor no cumprimento de suas atribuições, o compromisso com o bom desempenho das suas atribuições e tarefas que lhe são afetas, o interesse e disposição na execução de suas atividades, assumindo os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos seus atos.

CAPÍTULO III DOS AVALIADOS, DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO E DAS FALTAS GRAVES

SEÇÃO I DOS AVALIADOS

Art. 9º. O servidor público municipal, nomeado para cargo de provimento efetivo de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias, em efetivo exercício funcional, ficará sujeito à avaliação de estágio probatório por um período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual serão apuradas sua competência e eficiência

para o desempenho do cargo, mediante avaliação especial de desempenho.

Parágrafo único. Na hipótese de acúmulo lícito de cargos, o servidor deverá ser submetido à avaliação especial de desempenho em ambos os vínculos, de acordo com o procedimento a ser definido pela comissão especial de avaliação de desempenho a que estiver vinculado.

SEÇÃO II DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 10. O período de estágio probatório será contado a partir da data em que o servidor entrar em exercício, entendido este, como o efetivo desempenho das atribuições do cargo efetivo para o qual tenha sido nomeado e terá sua conclusão ao final no 33º (trigésimo terceiro) mês de efetivo exercício.

Parágrafo único. Concluído o período de avaliação do estágio probatório, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho terá 03 (três) meses para realizar todos os procedimentos formais, a fim de emitir parecer conclusivo sobre a confirmação ou não do servidor no cargo e submetê-lo ao Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada.

Art. 11. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por ciclos avaliativos, a serem realizados, em conformidade com as Regras de Transição definidas nas Disposições Finais, deste Decreto, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos critérios de que trata o art. 7º, *caput*, incisos I a V, deste Decreto.

Parágrafo único. Os prazos de que trata o *caput* deste artigo poderão ser alterados, desde que não haja nenhum prejuízo ao processo de avaliação.

SEÇÃO III DAS FALTAS GRAVES

Art. 12. As faltas graves praticadas durante o período de estágio probatório poderão ensejar a exoneração do servidor estagiário, independentemente do ciclo avaliativo e da nota de desempenho atribuída, em observância ao disposto nos arts. 11, 24 e 25, deste Decreto.

Parágrafo único. A exoneração de que trata o *caput* deste artigo, será precedida de Processo Administrativo Disciplinar, sendo assegurados, ao servidor estagiário, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 13. São consideradas, dentre outras, faltas graves, para efeito de abertura de Processo Administrativo Disciplinar, independentemente da nota de desempenho, de que tratam os arts. 24 e 25, deste Decreto:

- I - valer-se, ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência, obtidos em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente, proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- II - exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, cotista ou comanditário;
- III - participar da gerência ou da administração de empresa privada e, nessa condição, transacionar com o Estado;
- IV - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- V - exercer quaisquer atividades incompatíveis com o cargo ou a função pública, ou, ainda, com horário de trabalho;
- VI - abandonar o cargo, caracterizando-se o abandono pela ausência injustificada do servidor público ao serviço, por mais de trinta dias consecutivos;
- VII - apresentar inassiduidade habitual, assim entendida a falta ao serviço, por vinte dias, interpoladamente, sem causa justificada no período de seis meses de cada ciclo avaliativo;
- VIII - aceitar ou prometer aceitar propinas ou presentes, de qualquer tipo ou valor, bem como empréstimos pessoais ou vantagem de qualquer espécie em razão de suas atribuições;
- IX – causar dano ao patrimônio público e/ou a terceiros;

Parágrafo único. A penalidade de demissão também será aplicada nos seguintes casos:

- I - improbidade administrativa;
- II - insubordinação grave em serviço;
- III - ofensa física, em serviço, a servidor público ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;