C.N.P.J. 44.919.314/0001-68 – Insc. Est. 641.053.034.111
Av. Evaristo Cavalheri, 281–CEP 17970-000 – Fone (18)3857-1210 – FAX 3857-1164 -São João do Pau D'Alho- SP
E-mail: gabinete@paudalho.sp.gov.br

LEI Nº 1.504/2025 - DE 16 DE SETEMBRO DE 2025

"Dispõe sobre o Estágio Probatório de que trata o § 4°, do art. 41, da Constituição Federal e dá outras providências".

LUCAS DE OLIVEIRA BARBOSA, Prefeito Municipal de São João do Pau D'Alho, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e Ele, **SANCIONA E PROMULGA** a seguinte Lei;

CAPÍTULO I
Da Competência

Artigo 1º - O empregado público admitido para emprego de provimento efetivo, em virtude de aprovação em concurso público, cumprirá o estágio probatório, nos termos desta lei.

Parágrafo único. Estágio probatório é o período em que o empregado público terá seu desempenho avaliado, onde será verificado se ele possui aptidão e capacidade para o desempenho do emprego de provimento efetivo no qual ingressou, por força de concurso público.

Artigo 2º - Ao entrar em exercício, o empregado público admitido para emprego de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do emprego.

Parágrafo único. Durante o período referido no "*caput*", o empregado público será submetido a três avaliações, sendo a primeira no décimo mês, a segunda no vigésimo mês e a terceira no trigésimo mês de exercício, para apurar sua aptidão e capacidade no desempenho das atribuições do emprego.

Artigo 3º - A avaliação periódica de desempenho deverá promover o princípio da eficiência nos órgãos e entidades públicas da Administração Municipal,

com as seguintes finalidades:

I - aferir se o empregado em estagiário probatório tem desempenho satisfatório para a continuidade no serviço público;

II - promover o alinhamento das metas individuais de cada empregado em estagiário probatório com as metas institucionais do seu respectivo órgão ou entidade pública;

III - possibilitar a valorização e o reconhecimento dos empregados em estagiário probatório que tenham desempenho eficiente, identificando ações que possam contribuir para o seu desenvolvimento profissional;

IV - instrumentalizar a perda de emprego público dos empregados em estagiário probatório que não tiverem desempenho satisfatório.

Artigo 4º - Para apuração dos fatores previstos no art. 3° será utilizado o método de avaliação, composto por questões, cujas definições são:

I - assiduidade: frequência de comparecimento do empregado ao trabalho, pontualidade e saídas antecipadas;

II - disciplina: respeito do empregado às leis, às normas e às disposições regulamentares, dos deveres de cidadão e de empregado público, vez que a disciplina também infere o atendimento, com presteza, das tarefas para as quais é designado;

III - capacidade de iniciativa: é a capacidade do empregado de tomar providências por conta própria dentro de suas atribuições atinentes ao emprego;

IV - produtividade: quantitativo de tarefas e atividades realizadas pelo empregado com eficácia, bem como o tempo utilizado para cumpri-las;

V - responsabilidade: capacidade de assumir os resultados, positivos ou negativos, de seus atos e atividades;

VI - eficiência: atenção do empregado ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas, bem como ao uso de seus materiais e equipamentos.

CAPÍTULO II

Da Avaliação

Artigo 5º - A avaliação de desempenho, condição necessária para alcançar a estabilidade no serviço público municipal, deverá ser realizada em conformidade com os critérios e parâmetros definidos pela Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - CMEADEP, constantes no Anexo Único, observando-se o disposto no art. 3º desta Lei, as atribuições de cada emprego ou disciplina.

§ 1º - Os critérios e parâmetros previstos no "*caput*" deste artigo serão elaborados pela CMEADEP.

§ 2º - Havendo a necessidade de alteração dos critérios e parâmetros anteriormente definidos, a CMEADEP deverá submeter a proposta à prévia aprovação da Diretoria de Administração.

§ 3° - Cabe à Diretoria de Administração garantir a isonomia dos critérios e parâmetros de avaliação de empregos.

§ 4° - A avaliação de desempenho anual deve ser realizada em intervalos não superiores a 10 (dez) meses.

§ 5° - A avaliação de desempenho anual será realizada por dois superiores hierárquicos, de preferência seu chefe imediato e diretor.

§ 6° - Ao final da avaliação, a ficha de avaliação anual deverá ser encaminhada para a validação do Prefeito Municipal.

§ 7° - A nota final da avaliação de desempenho anual será dada pela média aritmética das notas obtidas nas duas avaliações.

§ 8° - Suspenso, por qualquer motivo, o curso do estágio probatório, ficará igualmente sobrestado, pelo mesmo período, a avaliação de desempenho do empregado.

§ 9º - A reprovação em, no mínimo, duas avaliações de desempenho ensejará a possibilidade de exoneração, imediata e justificada do empregado em estágio probatório.

Artigo 6º - Independentemente da realização das avaliações de desempenho ou em razão delas, nos casos de não atendimento a quaisquer dos requisitos do art. 3º desta lei, o chefe imediato do empregado, de ofício ou por provocação, deverá submeter o caso a CMEADEP.

Parágrafo único. Constatada pela CMEADEP o não atendimento a quaisquer dos requisitos do art. 3°, desta lei, na forma a ser definida por aquele colegiado, ensejará a possibilidade de desligamento imediato e justificado do empregado em estágio probatório.

Artigo 7º - A avaliação de desempenho do empregado em estagio probatório valerá no total dez (10) pontos, sendo classificado conforme pontuação abaixo:

a) INSATISFATÓRIO, correspondendo ao desempenho de 0 a 4,9 pontos;
b) SATISFATÓRIO, correspondendo ao desempenho de 5,0 a 10 pontos.

Artigo 8º - Será aprovado no Estágio Probatório o empregado cuja avaliação final, pela média aritmética dos pontos obtidos nas três avaliações, dividindo-se o resultado por três (03), alcance média aritmética igual ou maior que cinco (5,0) pontos.

Artigo 9º - Na hipótese de reprovação do empregado em curso de formação ou capacitação para o exercício das funções inerentes ao emprego, será adotado o seguinte procedimento, de modo a assegurar a ampla defesa e o contraditório:

I - será dada ciência ao empregado do resultado das avaliações e aberto o prazo de cinco (05) dias úteis para eventual manifestação por escrito;

II - decorrido o prazo previsto no inciso anterior, com ou sem a manifestação do empregado, a CMEADEP elaborará relatório, propondo, se entender cabível, a reprovação no estágio probatório e o consequente desligamento do empregado;

III - o Diretor ou Chefe do empregado em estágio probatório ao qual se encontra vinculado a CMEADEP proferirá decisão final, pelo desligamento ou manutenção do empregado nos quadros de pessoal da Administração Municipal.

Artigo 10 – Compete à CMEADEP encaminhar, no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do período de 03 (três) anos de efetivo exercício do empregado, relatório de avaliação de desempenho ao Diretor do empregado em estágio probatório, que proferirá decisão final sobre a aquisição de estabilidade.

Parágrafo único. Da decisão final sobre a aquisição de estabilidade, o empregado em estagiário probatório poderá apresentar defesa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias, dirigida à Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Artigo 11 – O ato de desligamento do empregado não aprovado no estágio probatório é de competência do Chefe do Poder Executivo Municipal, por meio de portaria, que será publicada na imprensa oficial.

CAPÍTULO III
Da Comissão

Artigo 12 – Fica instituída a Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - CMEADEP, órgão colegiado, com função deliberativa, designada através de Portaria do Prefeito Municipal.

Artigo 13 - A Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - CMEADEP será integrada por empregados municipais que atendam as seguintes condições:

I - sejam estáveis no serviço público municipal;

II - não estejam respondendo a qualquer tipo de procedimento disciplinar;

III - não mantenham parentesco com o empregado que esteja sob avaliação.

Artigo 14 - A Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - CMEADEP, será composta por 03 (três) ou mais membros, sempre em número ímpar de componentes.

Artigo 15 - Para a avaliação de desempenho dos ocupantes de empregos que, para o seu provimento, exijam formação específica, na composição da CMEADEP, além do atendimento ao disposto nos arts. 13 e 14 desta lei deverão ser também observadas as seguintes regras:

I - até o limite de 2/3 (dois terços) do número total de integrantes deverá ser preenchida por empregados estáveis no serviço público municipal integrantes da carreira ou, quando for o caso, de disciplina específica desta;

II - definido o limite a que se refere o inciso I, deste artigo, a quantidade restante de membros deverá ser preenchida por empregados estáveis integrantes de outras carreiras ou, quando for o caso, de disciplinas específicas destas, com o mesmo grau de escolaridade exigido para os ocupantes do emprego sob avaliação.

§ 1º - Cuidando-se de avaliação de desempenho de ocupantes de empregos integrantes de carreiras ou, quando for o caso, de disciplinas específicas destas, que ainda não tenham empregados estáveis, a CMEADEP deverá ser composta apenas por empregados estáveis de outras carreiras ou, se for o caso, de disciplinas específicas destas, com o mesmo grau de escolaridade do emprego sob avaliação, dispensando-se, nesse caso, o cumprimento do disposto no inciso I, deste artigo, até a aquisição de estabilidade no serviço público municipal pelos primeiros nomeados.

§ 2º - O disposto no "*caput*" deste artigo não se aplica aos empregados integrantes das carreiras que tenham regramento próprio a respeito da avaliação especial de desempenho.

Artigo 16 - A cada membro da CMEADEP será atribuído, por sorteio, na qualidade de relator, o acompanhamento individualizado do período de estágio probatório de parte dos empregados sob avaliação, incumbindo-lhe, em decorrência, a instrução do respectivo processo de avaliação especial de desempenho.

Parágrafo único. O relator ficará responsável por:

I - acompanhar a vida funcional do empregado em estágio probatório;

II - receber os relatórios e/ou avaliações de desempenho;

III - orientar o empregado e sua chefia sobre questões relativas ao estágio probatório.

Artigo 17 - São competências da CMEADEP:

I - coordenar todo o Processo de Avaliação do Estágio probatório;

II - elaborar os formulários necessários às avaliações;

III - orientar sobre os critérios de avaliação;

IV - garantir a ampla defesa ao empregado avaliado;

V - orientar as chefias imediatas quanto ao funcionamento, controle e avaliação do Estágio Probatório;

VI - analisar as avaliações realizadas;

VII - emitir o Parecer quanto à continuidade do Estágio Probatório, a confirmação no serviço público municipal ou à sua exoneração;

VIII - ratificar ou impugnar a avaliação realizada;

IX - analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o empregado, seus colegas de trabalho, as chefias ou os empregados por ela designados para a avaliação quadrimestral, se assim for necessário para a melhor instrução da decisão.

CAPÍTULO IV
Das Disposições Finais

Artigo 18 – No caso de cometimento de falta disciplinar poderá ser apurada através de Sindicância e/ou Processo Administrativo Disciplinar, observadas as normas legais existentes.

Parágrafo único. O fato do empregado avaliado estar respondendo à Sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar, não interrompe a continuidade e avaliações do estágio probatório, desde que continue no exercício do seu emprego.

Artigo 19 – O empregado em estágio probatório poderá exercer

quaisquer empregos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar empregos de provimento em comissão.

Parágrafo único. O estágio probatório do empregado ficará suspenso durante os afastamentos nos casos previstos no "*caput"* deste artigo e será retomado a partir da reassunção ao seu emprego de origem.

Artigo 20 – Os casos omissos nesta Lei serão resolvidos pela CMEDAP.

Artigo 21 – A Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório poderá efetuar regulamentações, as quais serão objeto de Decreto Municipal, para o cumprimento do disposto nesta Lei.

Artigo 22 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de São João do Pau D'Alho, aos dezesseis (16) dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco (2025).

LUCAS DE OLIVEIRA BARBOSA
Prefeito Municipal

REGISTRADA NO LIVRO PRÓPRIO E PUBLICADA POR AFIXAÇÃO NA SECRETARIA DA PREFEITURA MUNICIPAL, NA DATA SUPRA.

Fernando Barberino
Assessor de Gabinete

ANEXO ÚNICO

CRITÉRIOS E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

1. Nos termos do artigo 5º, desta Lei, a avaliação de desempenho dos empregados públicos em estágio probatório será realizada pela Comissão Municipal Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório – CMEADEP, observando os critérios e parâmetros abaixo discriminados, compatíveis com as atribuições do emprego.

2. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

I - Assiduidade (0 a 2,0 pontos):

a) Frequência regular ao trabalho;
b) Cumprimento da carga horária;
c) Pontualidade e ausência de saídas antecipadas sem justificativa.

II - Disciplina (0 a 1,5 pontos):

a) Respeito às normas legais, regulamentares e administrativas;
b) Cumprimento de ordens e determinações superiores;
c) Postura ética e urbanidade nas relações de trabalho.

III - Capacidade de Iniciativa (0 a 1,5 pontos):

a) Prontidão na execução das tarefas;
b) Autonomia para propor soluções dentro de sua área de atuação;
c) Colaboração espontânea com a equipe e superiores.

IV - Produtividade (0 a 2,0 pontos):

a) Volume e qualidade das tarefas executadas;
b) Cumprimento de prazos estabelecidos;
c) Rendimento compatível com as atribuições do emprego.

V - Responsabilidade (0 a 1,5 pontos):

a) Zelo pelo patrimônio público;
b) Compromisso com os resultados do trabalho;

c) Observância de prazos e deveres funcionais.

VI - Eficiência (0 a 1,5 pontos):

a) Correção e precisão na execução das atividades;

b) Racionalização do uso de materiais e recursos;

c) Capacidade de priorização de tarefas.

3. PONTUAÇÃO

I - O total máximo de pontos será de 10,0 (dez);

II - A classificação será atribuída conforme a média aritmética das avaliações realizadas:

a) 0 a 4,9 pontos = INSATISFATÓRIO;

b) 5,0 a 10 pontos = SATISFATÓRIO.

4. PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

I - Cada avaliação será aplicada em formulário próprio, elaborado pela CMEADEP;

II - O empregado será avaliado em três etapas: 10º, 20º e 30º mês do estágio probatório;

III - A nota final corresponderá à média aritmética das três avaliações;

IV - A cada avaliação, será assegurado ao empregado o direito de ciência do resultado e a possibilidade de manifestação por escrito;

V - Havendo reprovação em, no mínimo, duas avaliações, poderá ser instaurado procedimento para desligamento, observados o contraditório e a ampla defesa.

5. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

I - Os formulários de avaliação conterão os critérios acima descritos, com espaço para justificativas e observações dos avaliadores;

II - A CMEADEP poderá propor ajustes nos parâmetros de avaliação, submetendo-os à aprovação da Diretoria de Administração;

III - Situações omissas serão resolvidas pela CMEADEP, respeitadas as disposições legais vigentes.