



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

RESOLUÇÃO Nº 803, DE 18 DE SETEMBRO DE 2024

Dispõe sobre a implantação e regulamentação do programa de avaliação para fins de estágio probatório dos servidores do quadro geral do Poder Legislativo Municipal, nos termos da Lei nº 6777/2023.

A **MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA**, Estado do Espírito Santo, no uso legal das atribuições contidas no artigo 323 do Regimento Interno, faz saber que o Plenário da Câmara aprovou e ela promulga a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Esta Resolução estabelece as diretrizes e define os critérios para Avaliação de Desempenho Funcional para fins de Estágio Probatório dos servidores do Poder Legislativo do Município no quadro geral.

§ 1º O estágio probatório corresponde ao período de 03 (três) anos de efetivo exercício do cargo no qual o servidor foi investido em virtude de concurso público, durante o qual serão apurados os requisitos necessários à aquisição da estabilidade.

§ 2º Para fins de avaliação do servidor em estágio probatório aplicar-se-ão as regras contidas na Lei Complementar nº 006/2002, dos artigos 29 a 41, ou outra norma que porventura venha a alterar essas disposições, Lei nº 6.777/2023 dos art. 17 a 25, além do regramento disposto nesta Resolução.

Art. 2º O processo de avaliação do estágio probatório será supervisionado pela Diretoria Administrativa, através da Comissão de Avaliação de Desempenho, no qual o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, contados a partir da data de entrada em exercício.

Parágrafo único. A avaliação do estágio probatório determinará a declaração de estabilidade ou exoneração do servidor público do Poder Legislativo Municipal.

Art. 3º O servidor será informado pelo Departamento de Recursos Humanos, ao ingressar no quadro de pessoal da Câmara Municipal de Vila Velha, sobre a avaliação probatória a que estará submetido.

Art. 4º A Avaliação de desempenho dos servidores da Câmara Municipal de Vila Velha, consiste no monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do dentro da Instituição, em ciclos de doze meses, devendo o mesmo obter, o percentual mínimo de 70% (setenta por cento) de média, conforme disposto no art. 35 da Lei 6777/2023.

Art. 5º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho individual, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 6º Os dados referentes a Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório deverão ser registrados no respectivo sistema de gestão de recursos humanos pelo Departamento de Recursos Humanos, após todo procedimento de avaliação de desempenho, bem como após aferição da comissão específica para esse fim.



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

CAPÍTULO II
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PARA FINS DE ESTÁGIO
PROBATÓRIO

Art. 7º A avaliação de desempenho de estágio probatório tem por escopo apurar as exigências necessárias à confirmação da estabilidade no cargo, deverá observar, além dos requisitos disposto na Lei Complementar 06/2006, as seguintes condições:

I - assiduidade e pontualidade;

II - disciplina: conhece e aplica corretamente as normas legais, regimentais, procedimentais e respeita a hierarquia instituída;

III - capacidade e Iniciativa - demonstra iniciativa e proatividade na execução de suas atividades, bem como apresenta alternativas para solucionar problemas e situações inesperadas, contribuindo para tornar o trabalho mais produtivo e eficaz;

IV - produtividade: realiza o trabalho com rapidez e rendimento adequado, levando em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho;

V - responsabilidade: domina e busca aprimorar os conhecimentos necessários para a realização das atividades associadas ao exercício de suas atribuições, planeja e realiza as atividades com exatidão e clareza, evitando o retrabalho. Atua com esmero no cumprimento dos seus deveres, seguindo os preceitos morais e éticos no exercício do cargo.

Parágrafo único. A metodologia de pontuação de cada critério e a apuração da nota final seguirá o procedimento estabelecido nos Anexos I e II deste Resolução.

Art. 8º A aferição do desempenho individual do servidor corresponderá ao ciclo avaliativo de 12 (doze) meses de exercício das atividades com as devidas deduções de periodicidade previstas em lei.

Art. 9º A avaliação de desempenho individual será utilizada como instrumento de gestão, com a identificação das competências que interferem no desempenho, e que possam ser aprimoradas por meio de plano de desenvolvimento de capacitação e aperfeiçoamento profissional, e fornecer subsídios para a análise do cumprimento das obrigações funcionais e concessão de direitos.

Art. 10. O processo de avaliação de desempenho individual será composto pelo Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, conforme Anexo I.

CAPÍTULO III
DOS PERSONAGENS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PARA FINS DE
ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11. Compete:

I - à Diretoria Administrativa: estabelecer diretrizes gerais sobre o procedimento da Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório

II - ao Diretor Geral: garantir a realização do processo de avaliação de desempenho em seu órgão;

III - à chefia imediata e/ou mediata, na ausência ou impossibilidade da chefia imediata:



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

"Deus seja louvado"

- a) avaliar o servidor no desempenho de suas atribuições, dentro do prazo estipulado;
- b) manter o servidor ciente, no transcurso do processo avaliatório, dos resultados, positivos ou negativos, decorrentes de seu desempenho funcional;

IV - à Comissão de Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório

- a) proceder com a identificação dos servidores que estão em situação de estágio probatório, devendo, para tanto, informar aos departamentos que possuem servidor em estágio probatório sobre a necessidade de que façam a avaliação de desempenho no formato previsto nesta Resolução, inclusive informando os prazos de suspensão legal;
- b) dirimir quaisquer dúvidas que porventura hajam pelas chefias imediatas dos departamentos acerca da sistemática e da aplicação do instrumento de avaliação probatória;
- c) encaminhar aos superiores imediatos os formulários de Avaliação Probatória com as datas estabelecidas para o retorno dos instrumentos;
- d) receber a declaração de estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado após decisão do Chefe do Poder Legislativo Municipal e enviar esse resultado avaliativo para a Diretoria Geral para que proceda à publicação no Diário Oficial do Poder Legislativo, objetivando a transparência do processo;
- e) se atentar aos prazos e procedimentos relativos à toda tramitação do processo de avaliação de desempenho dos servidores a serem avaliados;
- f) analisar a avaliação realizada pela chefia imediata do servidor avaliado;
- g) fazer o cômputo do período de avaliação de desempenho baseando-se nas legislações, inclusive no tocante ao período de suspensões do efetivo exercício;
- h) realizar o parecer conclusivo e se posicionar sobre a estabilidade ou exoneração do servidor, ao final do período do estágio probatório; e
- i) apreciar e decidir sobre os recursos impetrados pelo servidor.

V - Presidente: decidir sobre a estabilidade ou exoneração do servidor, ao final do período do estágio probatório, consoante regra estatuída no artigo 35, §3º da Lei Complementar nº 06/2022 e no art. 34 da Lei nº 6777/2023.

§ 1º Os envolvidos na Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório dos servidores são responsáveis pela veracidade das informações prestadas, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal.

§ 2º O servidor em estágio probatório que houver trabalhado sob a direção de mais de um superior imediato no período a que se refere a avaliação, deverá ser avaliado por aquele ao qual esteve subordinado por maior tempo.

Art. 12. Compete ao avaliado:

I - tomar ciência assinando sua avaliação no prazo estabelecido nesta Resolução;

II - cumprir orientações e deveres legalmente instituídos;

III - cumprir os prazos estabelecidos nesta Resolução em relação aos quais não poderá alegar desconhecimento; e



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

IV - exercer outras atividades correlatas e complementares na sua área de atuação.

CAPÍTULO IV
DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 13. A avaliação periódica do servidor, no decurso do período do estágio probatório, far-se-á em conformidade com o disposto no art. 34 da Lei 6777/2023.

CAPÍTULO V
DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO PROBATÓRIA

Art. 14. Fica instituído na forma dos anexos I a IV, os instrumentos de avaliação probatória, constantes dos seguintes documentos:

- I** - Anexo I: Formulário de Avaliação de Desempenho Individual para fins de Estágio Probatório;
- II** - Anexo II: Tabela de Pontos dos Fatores da Avaliação de Desempenho Individual pra Estágio Probatório;
- III** - Anexo III: Resultado Final da Avaliação Probatória;
- IV** - Anexo V: Recurso da Avaliação Especial de Desempenho para Estágio Probatório.

Art. 15. O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual pra Estágio Probatório e Tabela de Pontos dos Fatores da Avaliação de Desempenho Individual para Estágio Probatório (anexos I e II) são os instrumentos nos quais o superior imediato deverá proceder a aplicação da avaliação, com base nos critérios neles estabelecidos.

Parágrafo único. Neste formulário constará um campo onde o servidor avaliado, em caso de discordância da avaliação, fundamentará sua defesa junto à Comissão de Desenvolvimento Funcional, em conformidade com o disposto no art. 13, desta Resolução.

Art. 16. O formulário "Resultado Final da Avaliação Probatória" (anexo III) é a parte do instrumento de avaliação, preenchido pela comissão a ser instituída pela Diretoria Geral, por meio do Departamento de Recursos Humanos para fins de avaliação de estágio probatório, onde constará o resumo dos conceitos das 2 (duas) avaliações realizadas e a proposta de exoneração ou estabilidade, mediante as avaliações obtidas pelo servidor estagiário.

Art. 17. Em caso de discordância da proposta emitida pela Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório, o servidor avaliado poderá recorrer da decisão junto ao Chefe do Poder Legislativo, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da sua ciência, preenchendo o campo específico para tanto no formulário de avaliação de desempenho do anexo V, conforme art. 34 da Lei 6777/2023.

CAPÍTULO VI
DOS PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 18. Será considerado inapto para fins de estabilização no cargo público, o servidor que obtiver nas avaliações parciais:



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

I - 01 (um) conceito de desempenho insatisfatório, independente se o mesmo tenha ocorrido na primeira ou segunda avaliação disposta no artigo 34 da Lei nº 6.777/2023; ou

II - que tenha sido avaliado em dois conceitos de desempenho regular, independente se tenha ocorrido um conceito regular na primeira avaliação e outro na segunda avaliação.

§ 1º O servidor em estágio probatório que não obtiver 01 (um) conceito de desempenho insatisfatório ou 02 (dois) conceitos de desempenho regular dos fatores de avaliação, terá garantido o direito à declaração de estabilidade.

§ 2º Consoante estatuído nos incisos IV e V do artigo anterior, ao final da 1ª e 2ª avaliação o servidor em estágio probatório poderá elaborar pedido de reconsideração e recurso junto à Comissão de Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório e ao Chefe de Departamento ao qual está subordinado, respectivamente.

§ 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório encaminhará o resultado final das avaliações com a proposta de declaração de estabilidade ou de exoneração à Diretoria Geral/Presidência, assegurando ao servidor em estágio probatório a ampla defesa.

CAPÍTULO VII
DA ESTABILIDADE

Art. 19. A aquisição de estabilidade fica condicionada à conclusão, pelo servidor, da Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório, na condição de apto, e ao cumprimento dos 3 (três) anos de efetivo exercício.

Parágrafo único. Será dada publicidade a estabilidade do servidor, mediante ato do Chefe do Poder Legislativo Municipal que será publicado no Diário Oficial da Câmara Municipal de Vila Velha.

CAPÍTULO VIII
DA EXONERAÇÃO

Art. 20. O servidor considerado inapto, observado o disposto art. 14 desta Resolução, será exonerado, imediatamente, após a conclusão Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório, mediante ato do Chefe do Poder Legislativo Municipal.

Parágrafo único. No curso do processo de exoneração a que se refere o *caput*, e desde a sua instauração, será assegurada ampla defesa ao servidor, que poderá ser exercida pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, com prazo de 10 (dez) dias úteis para a juntada de documentos e apresentação da defesa escrita, consoante regra definida no artigo 13, inciso VI desta Resolução.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 21. O servidor estável que for nomeado para outro cargo de provimento efetivo não ficará dispensado de novo estágio probatório.

Art. 22. Independentemente do processo das avaliações especiais de desempenho para fins de estágio probatório previstas nesta Resolução, o servidor poderá ser exonerado, no interesse do



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

"Deus seja louvado"

serviço público, se ficar caracterizado o previsto no § 1º do artigo 58 da Lei Complementar nº 06/2002.

Art. 23. Não serão considerados como efetivo exercício, para efeito de contagem de tempo de estágio probatório e, portanto, deverão ser deduzidos do cômputo do prazo, as hipóteses estabelecidas no § 1º do artigo 39 da Lei Complementar nº 006/2002, e suas alterações.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Vila Velha, 18 de setembro de 2024.

BRUNO LORENZUTTI

Presidente

ROGÉRIO CARDOSO

1º Secretário

WELBER LUIZ DE SOUZA

2º Secretário



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

Anexo I

Formulário de Avaliação de Desempenho Individual para fins de Estágio Probatório

I – IDENTIFICAÇÃO

Nome:						
Matrícula:			Data da Posse:			
Cargo:			Lotação:			
Etapa de Avaliação	Etapa 1		Etapa 2		Etapa 3	

II – DESEMPENHO NO CARGO

A. ASSIDUIDADE	1. Comparecer regularmente ao trabalho	
	2. Pontualidade	
	3. Permanece no trabalho durante o expediente	
	4. Dedicar-se as execuções das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias	
	5. Informa, em tempo hábil, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do expediente.	
Média do Fator: (A1+A2+A3+A5)/5		

B. DISCIPLINA	1. Exerce com zelo e dedicação as atribuições legais e regulamentares inerentes ao cargo/função	
	2. Observa as normas legais e regulamentares estabelecidas pelo Órgão.	
	3. Cumpre as ordens superiores respeitando a hierarquia	
	4. Trata com urbanidade os demais servidores e o público em geral	
	5. Evita comentários comprometedores ao conceito do órgão/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.	
	6. Acata ordens, respeitando a hierarquia.	
Média do Fator: (B1+B2+B3+B4+B5+B6)/6		

C. INICIATIVA	1. Procura conhecer o Órgão, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento, legislação, instruções, normas, manuais, etc.	
	2. Procura inteirar-se e atualizar-se no que diz respeito às suas atribuições e função para o qual foi designado (a).	
	3. É capaz de encontrar soluções que se adequem ao problema de modo que atenda/supere as necessidades/expectativas do setor.	
	4. Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória.	
	5. Põe-se a disposição da chefia, espontaneamente, para aprender outros serviços e auxiliar os colegas	
Média do Fator: (C1+C2+C3+C4+C5)/5		



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

"Deus seja louvado"

D. PRODUTIVIDADE	1. Planeja e organiza as tarefas, observando as prioridades.	
	2. Trabalha de forma regular e constante. Agiliza o ritmo de trabalho em situações excepcionais/picos	
	3. Faz as atividades corretamente, com qualidade técnica e estética, evitando o retrabalho.	
	4. Utiliza de forma racional o tempo, cumprindo os prazos que lhe são dados para a execução dos trabalhos.	
	5. Domina as tecnologias/equipamentos/máquinas necessárias ao desempenho de suas atribuições, contribuindo para o aumento da capacidade produtiva	
Média do Fator: (D1+D2+D3+D4+D5)/5		

E. RESPONSABILIDADE	1. Inspira confiança, demonstrando honestidade, integridade e imparcialidade na realização de suas atribuições e no relacionamento com as pessoas no ambiente de trabalho.	
	2. Zela pelo patrimônio da instituição. Usa racional e adequadamente os materiais (consumo) e equipamentos de trabalho, evitando desperdícios e gastos desnecessários.	
	3. Mostra-se comprometido e empenhado com o trabalho que lhe é designado. Cumpre com acordos, compromissos e obrigações que lhe são pertinentes.	
	4. Zela pela sua imagem profissional. Cuida da aparência pessoal, trajando-se adequadamente ao cargo/função desempenhado.	
	5. Age com discrição, mantendo reserva sobre assuntos de interesse exclusivamente interno	
Média do Fator: (E1+E2+E3+E4+E5)/5		

DESEMPENHO GERAL	
Fator	Média
1. FATOR 1 - Assiduidade	
2. FATOR 2 - Disciplina	
3. FATOR 3 - Iniciativa	
4. FATOR 4 - Produtividade	
5. FATOR 5 - Responsabilidade	
Média Geral	

III – INFORMAÇÕES GERAIS

01.Registre outras observações que julgar relevantes sobre o desempenho e/ou comportamento do (a) servidor(a)



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

"Deus seja louvado"

02. Na sua visão, existe algum aspecto individual do servidor que pode ser aprimorado para que o(a) mesmo(a) apresente melhor desempenho (capacitação; saúde; conduta profissional, etc.)?

03. Na sua visão, existe algum aspecto ambiental do trabalho do servidor que pode ser aprimorado para que o(a) mesmo(a) possa melhorar seu desempenho (condições de trabalho, infraestrutura, etc.)?

04. Em caso de Desempenho Regular ou Insatisfatório:

4.1. Destaque situações alheias ao (a) servidor (a) que podem ter contribuído para o resultado (condições ambientais e de infraestrutura do setor; equipamentos e recursos materiais; desvio de função; etc.):

4.2. Registre o que foi feito pela a chefia imediata para solucionar os problemas detectados (desempenho/conduta do (a) servidor (a); condições de trabalho; etc.) ao longo do período:



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

Avaliador: _____

Chefia atual

Chefia anterior

(caso a chefia anterior tenha menos de 6 meses no cargo)

____ / ____ / ____

____ / ____ / ____

<p>Ciente do (a) Servidor (a):</p> <p>_____</p> <p>Assinatura</p> <p>Data: ____ / ____ / ____</p>

<p>Ciente da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:</p> <p>_____</p> <p>Assinatura</p> <p>Data: ____ / ____ / ____</p>
--



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

Anexo II

**Tabela de Pontos dos Fatores da Avaliação de Desempenho Individual pra Estágio
Probatório**

Para fins de estabelecimento do conceito de avaliação prevista no artigo nº 20 utiliza-se a seguinte definição:

I - Excelente	Possui o fator em grau elevado. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) supera as exigências do cargo/função que exerce.	90 a 100
II - Bom	Possui o fator em grau considerável. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) atende satisfatoriamente às exigências do cargo/função que exerce.	70 a 89,99
III - Regular	Possui o fator em grau razoável. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) atende razoavelmente às exigências do cargo/função que exerce.	50 a 69,99
IV - Insatisfatório	Não possui o fator simplesmente. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) está muito abaixo do nível desejado para o cargo/função que exerce.	0 a 49,99



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
"Deus seja louvado"

Anexo III
Resultado Final da Avaliação Probatória

I – IDENTIFICAÇÃO

Nome:						
Matrícula:				Data da Posse:		
Cargo:				Lotação:		
Etapa de Avaliação	Etapa 1		Etapa 2		Etapa 3	

II – DESEMPENHO GERAL POR FATOR

FATOR	MÉDIA GERAL	CONCEITO FINAL
1. Assiduidade		
2. Disciplina		
3. Iniciativa		
4. Produtividade		
5. Responsabilidade		

III – DESEMPENHO GERAL POR ETAPA DE AVALIAÇÃO

ETAPA	MÉDIA GERAL OBTIDA	CONCEITO FINAL OBTIDO (Excelente, Bom, Regular, Insatisfatório)
Etapa 01. (12º mês)	E1	
Etapa 02. (24º mês)	E2	
Etapa 03. (36º mês)	E3	

IV – RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

MÉDIA GLOBAL OBTIDA (E1+E2+E3 / 3)	
CONCEITO FINAL OBTIDO (Excelente, Bom, Regular, Insatisfatório)	
SITUAÇÃO FINAL DO SERVIDOR (Apto; Inapto)	

V – PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA VELHA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

"Deus seja louvado"

5.1

Em função do Resultado Final da Avaliação do Estágio Probatório, nosso parecer é pela -
_____ do (a) servidor (a), em conformidade com a legislação em vigor.

(efetivação/exoneração)

Vila Velha, _____, _____ de 202____

Presidente da Comissão

Membro

Membro

5.2

Em função do Resultado Final da Avaliação do Estágio Probatório, nosso parecer é pela -
_____ do (a) servidor (a), em conformidade com a legislação em vigor.

(efetivação/exoneração)

Vila Velha, _____, _____ de 202____

Chefe do Departamento de Recursos Humanos

5.3 Homologação do Resultado

De acordo com os resultados acima apurados, e ainda em conformidade com o disposto no §1º do Art. 34 da Lei 6.777/2023, (a) servidor (a) _____

foi considerado(a):

() APROVADO(A) - Média final das avaliações igual ou maior que 70% (setenta por cento);

() REPROVADO(A) - Média final das avaliações menor que 70%; (setenta por cento)

Presidente da Câmara Municipal de Vila Velha

Ciente do (a) Servidor (a):

Assinatura

