RESOLUÇÃO Nº 06, DE 14 DE SETEMBRO DE 2017.

"Dispõe sobre a comissão, os critérios e o processo de avaliação de desempenho funcional dos servidores efetivos da Câmara Municipal de Belo Jardim, e dá outras providências".

A CÂMARA MUNICIPAL DE BELO JARDIM, Estado de Pernambuco, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais aprovou e o Presidente promulgou o seguinte **PROJETO DE RESOLUÇÃO:**

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Nos termos do que dispõe o artigo 147, § 1º da Lei Orgânica do Município de Belo Jardim, o artigo 18 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Belo Jardim - Lei 246/76, e demais legislações que regulam a matéria, fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, e regulamentado o processo de avaliação de desempenho funcional a que submeter-se-ão, periodicamente, os servidores efetivos da Câmara Municipal do Belo Jardim - PE que estiverem em estágio probatório.

Art. 2º Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo, integrantes do quadro de pessoal permanente desta Casa Legislativa, ficarão obrigatoriamente sujeitos ao estágio probatório de 03 (três) anos, período durante o qual será verificada, quando em efetivo exercício, a aptidão e o desempenho nas atribuições de seu cargo.

§ 1º A Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório é o instrumento específico e obrigatório de aferição da aptidão do servidor quanto ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo ocupado.

§ 2º O estágio probatório é o período correspondente aos 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, sendo requisito temporal para a aquisição da estabilidade.

§ 3º Entende-se por efetivo exercício os dias realmente laborados nas atribuições de seu cargo, incluídos os descansos semanais e as férias.

§ 4º O período de avaliação do estágio probatório será suspenso durante os períodos de licenças, previsto no artigo 122 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais do Belo Jardim, retomando-se a sua contagem quando do retorno do servidor às suas atividades normais.

§ 5º O cômputo do período de avaliação do estágio probatório será suspenso quando o servidor se afastar do exercício do cargo, enquanto perdurar o afastamento.

§ 6º Durante o período de avaliação do estágio probatório o servidor não poderá licenciar-se para tratar de assuntos particulares.

Art. 3º. Durante o Estágio probatório os servidores serão submetidos a 06 (seis) avaliações, assim distribuídas:

I - primeira etapa, a contar do início do 1º (primeiro) ao término do 5º (quinto) mês de efetivo exercício;

II - segunda etapa, a contar do início do 6º (sexto) ao término do 11º (décimo primeiro) mês de efetivo exercício;

III - terceira etapa, a contar do início do 12º (décimo segundo) ao término 17º (décimo sétimo) mês de efetivo exercício;

IV - quarta etapa, a contar do início do 18º (décimo oitavo) mês ao término 23º (vigésimo terceiro) mês de efetivo exercício.

V - quinta etapa, a contar do início do 24º (vigésimo quarto) mês ao término 29º (Vigésimo nono) mês de efetivo exercício; e

VI - sexta etapa, a contar do início do 30º (trigésimo) mês ao término 35º (trigésimo quinto) mês de efetivo exercício.

§1º A última etapa de avaliação será realizada em até 1 (um) mês antes do encerramento do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para os fins previstos no artigo 41, §4º, da Constituição Federal.

§ 2º Cada etapa de processo avaliativo parcial deverá ser concluído até o segundo mês subsequente ao término do período base da avaliação.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º A Comissão de Avaliação de Desempenho é de caráter permanente, sendo composta por 06 (seis) servidores efetivos estáveis desta Casa Legislativa, três (três) titulares e 03 (três) suplentes, designados através de portaria do Senhor Presidente da Câmara Municipal.

§ 1º O mandato dos integrantes da Comissão será de dois (02) anos, permitida a recondução, no todo ou em parte, por uma vez por igual período.

§ 2º Dentre os membros nomeados para compor a Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, deve ser observada a indicação de um servidor que integre o Departamento de Pessoal e um da Secretaria Geral da Câmara, de forma que pelo menos 01(um) integrante da comissão tenha nível hierárquico igual ou superior ao do servidor avaliado.

§ 3º No ato de designação dos membros titulares da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório deve constar a indicação dos membros suplentes, os quais se sujeitam aos mesmos critérios daqueles.

§ 4º O Presidente da Câmara Municipal indicará quem irá presidir a Comissão de Avaliação do Estágio Probatório.

§ 5º Nas situações que possibilitem conflitos de interesses, em que houver membro titular da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, do servidor avaliado ou de sua chefia, esse deverá ser substituído por um dos membros suplentes.

Art. 5º Na hipótese de não haver servidores efetivos estáveis suficientes nesta Casa Legislativa para garantir a composição regular da comissão de avaliação estabelecida no artigo 4º, excepcionalmente, os cargos destinados a servidores efetivos estáveis serão preenchidos paritariamente por agentes políticos ocupantes de cargos na Comissão Executiva, por 01 (um) servidor ocupante do Departamento de Pessoal e pelo Secretário Geral do Poder Legislativo.

Art. 6º Não será concedida qualquer parcela remuneratória ou indenizatória pela participação na Comissão prevista no presente capítulo.

Art.7º É de competência da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:

I - elaborar e controlar a execução do cronograma dos processos de avaliação do estágio probatório;

II - capacitar e orientar o servidor quanto ao funcionamento, controle e avaliação do estágio probatório;

III - coordenar todo o processo de avaliação de desempenho no estágio probatório;

IV – Realizar as avaliações de desempenho dentro dos prazos previstos no cronograma;

V - auxiliar e esclarecer as dúvidas encontradas durante o processo de avaliação do estágio probatório;

VI - apresentar sugestões para os servidores avaliados, com a finalidade de auxiliá-los na correção de pontos a melhorar;

VII - receber as defesas apresentadas pelos servidores avaliados, instruí-las e julgá-las, mantendo ou alterando as pontuações das avaliações objeto das mesmas, comunicando aos seus servidores seu resultado;

VIII - receber os recursos e encaminhá-los à respectiva autoridade;

IX - compilar, organizar e controlar todos os dados e registros relativos aos processos de avaliação de cada servidor avaliado, utilizando sistema informatizado e/ou processos físicos;

X - instruir e julgar os processos administrativos relativos a atos ou fatos que possam levar o servidor avaliado à sua exoneração, garantido, em todo caso, o contraditório e a ampla defesa;

XI - Emitir parecer no resultado de cada processo de avaliação, mediante a emissão de Relatório Conclusivo fundamentado, informando quanto à aprovação ou não no estágio probatório no cargo público avaliado; e

XII - realizar outras atividades correlatas, a serem fixadas por Portaria.

Art. 8º. A Comissão de Avaliação de Desempenho poderá realizar inspeções *in loco*, requisitar documentos que julgar necessários de qualquer segmento da Câmara Municipal, bem como convocar o servidor avaliado para entrevista pessoal ou prestação de informações relativas ao serviço público e as funções desempenhadas.

CAPÍTULO III

DO PROCESSO E CRITÉRIOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º Ao entrar em exercício, os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, em virtude de Concurso Público, ficarão sujeitos durante o estágio probatório à avaliação de suas aptidões e capacidades no desempenho do cargo, observando os critérios do artigo 18 do Estatuto dos Servidores Municipais do Belo Jardim, especificamente:

I - Idoneidade moral: é o conjunto de qualidades morais e éticas do servidor, que cumpre os seus deveres funcionais com integridade, discrição e ética, inspirando confiança e respeito aos demais, com bons costumes e responsabilidade para com o bem público;

II - Eficiência: é o desempenho pelo servidor de suas atribuições com presteza, rendimento funcional e eficácia, empregando da melhor forma os recursos e meios, racionalizando o tempo na execução das tarefas e observando as prioridades para a Instituição, de forma a alcançar resultados positivos e com qualidade;

III - Aptidão: é a capacidade de executar o seu trabalho com entusiasmo, criatividade, habilidade de inovação nas situações cotidianas, com adequação entre o exercício e as atribuições do cargo;

IV - Disciplina: Consiste em observar sistematicamente as normas, decisões e os preceitos emanados de instrumentos normativos, legais, de seus superiores e demais autoridades competentes, desde que não contrárias à lei;

V - Assiduidade: o comparecimento regular e a permanência do servidor no local de trabalho dentro do horário estabelecido para o expediente, cumprindo as funções e as tarefas inerentes ao cargo e nunca faltando de forma injustificada; e

VI - Dedicação ao Serviço: comprometimento do servidor no desempenho de suas atribuições, no cumprimento das obrigações nos prazos estabelecidos, bem como no interesse, dinamismo, zelo, capacidade de iniciativa e disposição na execução de suas atividades.

§ 1º Os formulários referentes: aos instrumentos de avaliação de desempenho, com a respectiva tabela de pontuação possível para cada um dos critérios constantes neste artigo; ao parecer conclusivo; aos pedidos de defesa e de recurso constam nos anexos da presente Resolução, devendo serem utilizados na forma impressa, enquanto não for disponibilizado sistema eletrônico como instrumento oficial para realização da referida avaliação.

§ 2º Ao servidor em estágio probatório serão atribuídas notas em cada critério de avaliação e em cada avaliação realizada.

§ 3º Será considerado reprovado em qualquer etapa de avaliação de desempenho o servidor que obtiver:

a) pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) daquela atribuída a, pelo menos, dois dos critérios previstos nos incisos I a VI do caput deste artigo, independentemente da pontuação nos outros critérios avaliados; e

b) Pontuação inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação total, considerando todos os critérios.

§4º Em se tratando de Processo de Avaliação de Desempenho, o servidor que incorrer em insuficiência de desempenho ou reprovação em 3 (três) etapas de avaliações consecutivas ou interpoladas, no decorrer do período de seu estágio probatório, independentemente do alcance do lapso temporal integral da avaliação, incorrerá em falta funcional e imediato procedimento administrativo que, com base em parecer conclusivo da Comissão de Avaliação de Desempenho, poderá dar ensejo à sua inaptidão para o serviço público e consequente exoneração, respeitando-se, em todo caso, o contraditório e a ampla defesa.

§5º Na avaliação final, será considerado reprovado no estágio probatório o servidor que obtiver pontuação inferior a 60% (setenta por cento) da pontuação total de todo o estágio, quando então será considerado inapto para o serviço público e, com base em parecer conclusivo da Comissão de Avaliação de Desempenho, deverá ser exonerado, respeitando-se, em todo caso, o contraditório e a ampla defesa.

§ 6º A pontuação em cada etapa de avaliação será calculada através da média aritmética das notas obtidas nos critérios previstos nos incisos de I a VI do caput deste artigo, enquanto que a pontuação ao final do estágio será calculada através da média aritmética das pontuações obtidas nas 6 (seis) etapas de Avaliação.

§ 7º O resultado final limitar-se-á a declarar a aprovação ou reprovação do servidor avaliado.

Art.10 O servidor que se encontrar avaliado deverá receber instrumento informativo (comprovante de notificação) no qual constem a data e período de avaliação, além da pontuação obtida em cada um dos critérios aferidos, conforme a etapa sob análise, as condições e forma de pontuação, assinando sua avaliação e tendo garantida a possibilidade de apresentar defesa ou interpor recurso conforme o caso, quando não estiver de acordo com avaliação.

Art. 11 Em se tratando de avaliação de servidor membro da Comissão de Avaliação de Desempenho, o mesmo ficará automaticamente afastado da comissão durante todo o processo de avaliação, sendo substituído, neste caso, por outro membro pertencente à comissão.

Art.12 A qualquer tempo, durante o período de cumprimento do estágio probatório, se o servidor público deixar de atender aos critérios avaliados, a chefia imediata deverá informar o fato à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, em relatório circunstanciado, para promover a averiguação necessária, assegurando-se em qualquer hipótese, o direito à ampla defesa.

Art.13 É assegurado ao servidor o direito de conhecer e acompanhar os procedimentos relativos às avaliações, oportunizando-lhe, em todas as fases, o exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa.

CAPÍTULO IV
DA ESTABILIDADE AO FINAL DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14 Findo o período do estágio probatório, será submetida para homologação do Presidente da Câmara a avaliação de desempenho do servidor, realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, de acordo com o que dispuser a Lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo.

Art.15Ao ato administrativo do artigo anterior deverá ser dada ciência ao servidor avaliado e publicidade, através da expedição de Portaria que:

I - declara a aprovação no estágio probatório;

II - confirma o servidor no cargo; e

III - declara o servidor estável no serviço público no âmbito do Poder Legislativo.

CAPÍTULO V
DA DEFESA E DO RECURSO

Art. 16 Dos resultados obtidos nas avaliações parciais e do resultado final poderá o servidor apresentar defesa, por escrito, no prazo de dez (10) dias, a contar da notificação, à própria Comissão, que apreciará, para fins de reconsideração, ou recurso, em última instância, para a Mesa Diretora da Câmara Municipal, no prazo de cinco (05) dias, a contar da notificação da decisão da Comissão.

§ 1º A Defesa ou o Recurso deverá conter a identificação precisa do período da avaliação contra a qual o servidor está se insurgindo, o(s) critério(s) avaliado(s), a(s)pontuação(ões) atribuída(s) pela Comissão e aquela(s)almejada(s), bem como as razões de fato e de direito que fundamentem a insurgência.

§ 2º Quando da apresentação da Defesa, o servidor avaliado poderá anexar documentos e deverá indicar as provas que pretende produzir, já arrolando testemunhas, se for o caso.

§ 3º No procedimento de Recurso, não serão produzidas novas provas que não sejam as já documentadas no bojo do processo, devendo a autoridade superior decidir com base no que consta nesse Recurso e na Defesa outrora apresentada.

§ 4º O Recurso apenas será conhecido se precedido do instrumento de Defesa.

§ 5º Os instrumentos de Defesa e Recurso não poderão:

I - contemplar períodos de avaliação anteriores, devendo limitar-se ao último período avaliado; e

II - causar redução da nota do servidor avaliado.

Art.17 Os prazos, para efeito das disposições do artigo 16 desta Resolução, serão contados a partir da cientificação (notificação) do servidor, em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o dia do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte o prazo de vencimento quando não houver expediente na Câmara Municipal.

§ 1º Os prazos somente começam a correr do primeiro dia útil após a notificação.

§ 2º Os prazos são contínuos, não se interrompendo nos feriados.

§ 3º A interposição dos instrumentos de Defesa ou Recurso, serão recebidos no efeito suspensivo e devem ser feitos por escrito e estarem devidamente assinados pelo servidor avaliado ou pelo procurador habilitado, sob pena de não conhecimento.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18 Ao servidor que na data de publicação desta Resolução estiver no transcurso do período de estágio probatório, mas que por falta de regulamentação, tenha avaliações pendentes, será submetido a uma avaliação única no prazo de até 30 (trinta) dias contados da publicação desta Resolução, englobando os períodos pendentes e, posteriormente, será avaliado regularmente nos prazos definidos no art. 3º desta Resolução.

Art. 19 Aplicam-se subsidiariamente, no que não estiver especificado nesta Resolução, os dispositivos contidos do Estatuto dos Servidores Municipais do Belo Jardim.

Art. 20 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação oficial, ficando revogadas todas as disposições em contrário.

Belo Jardim (PE), 15 de setembro de 2017.

Gilvandro Estrela de Oliveira
Presidente