



RESOLUÇÃO Nº 83 DE 19 DE FEVEREIRO DE 2024.

“Dispõe sobre as regras referentes à avaliação de desempenho do servidor público em estágio probatório de que trata o §5º do art. 13 da Lei Complementar Municipal nº 736/2018 com redação dada pela Lei Complementar Municipal nº 1.073/2023, bem como, define os critérios de desempenho para a Progressão na Carreira por Avaliação de Desempenho e dá outras providências”

A MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DE NATIVIDADE DA SERRA, usando das atribuições que lhe é conferida pelo Art. 58 da LOM, combinado com o Art. 13, §5º; §2º do art. 50 e art. 88 da Lei Complementar 736, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.073/2023, **FAZ SABER** que o Plenário aprovou e Presidência promulga a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, cumprirá o estágio probatório, pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual será observada e apurada a conveniência ou não de sua permanência no serviço público, mediante a verificação dos requisitos estabelecidos para a aquisição da estabilidade: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade e conhecimento de suas atribuições, urbanidade e integração no ambiente de trabalho e eficiência.

§1º - A avaliação especial de desempenho de que trata o *caput* também será aplicada ao servidor estável para fins de desenvolvimento profissional na carreira.

Art. 2º - Para fins desta Resolução considera-se:

I – Estágio probatório, o período de tempo de 36 meses, contados do início do exercício na carreira, em que o servidor é avaliado para fins de aquisição da estabilidade na administração pública direta.

II – Desenvolvimento funcional na carreira: representa a possibilidade de crescimento na estrutura da carreira, por intermédio do instituto da progressão.

III – Progressão por Avaliação de Desempenho: é a evolução profissional horizontal de um nível para outro representado por letras de “A” à “L”, nos termos da



Lei Complementar nº 736/2018 com redação dada pela Lei Complementar nº 1.073/2023.

IV - Avaliação de Desempenho: É o procedimento administrativo conduzido por comissão própria para a contínua avaliação de desempenho para fins da conquista da estabilidade no Cargo e para fins de progressão na carreira.

V - Sistema de Avaliação de Desempenho é o método pelo qual se avaliará o desempenho do servidor do Poder Legislativo.

VI - Fatores Objetivos: São elementos do Sistema de Avaliação de Desempenho, Pontualidade, assiduidade e disciplina.

VII - Fatores de Desempenho: São elementos de desempenho integrantes do Sistema de Avaliação de Desempenho, observados objetivamente no servidor, com a possibilidade de avaliação.

CAPÍTULO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Seção I Das Disposições Gerais

Art.3º - Estágio probatório é o período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício que o servidor, nomeado para cargo provimento efetivo, mediante aprovação em concurso público, é submetido à avaliação especial de desempenho, como condição para aquisição de estabilidade.

Parágrafo único. O período a ser contado para efeito de estágio probatório iniciar-se-á a partir da data em que o servidor entrar em exercício.

Seção II Da suspensão do estágio probatório

Art. 4º - O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes condições:

I – Licença para tratamento de saúde do servidor, dependentes e ou familiares nos termos da lei;

II – Licença a gestante, a adotante e a paternidade;

III – afastamentos para estudo ou missão especial;

IV – exercício de outro Cargo Municipal de Provimento em Comissão ou Função Comissionada;

V – convocação para o Serviço Militar Obrigatório;

VI – júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

VII – desempenho de função Legislativa Federal, Estadual ou Municipal;

VIII – participação em provas e competições esportivas; e

IX – afastamento de servidor em virtude de processo disciplinar.

§1º - Não suspenderá o estágio probatório no caso do inciso IV se as atividades do cargo em comissão tiver correlação com as atividades do cargo de origem, devidamente, devendo haver fundamentação no ato da suspensão do estágio probatório, ou de manutenção dele quando as atividades forem correlatas.



§2º - Não suspenderá o estágio probatório quando o servidor acumular, nos casos admitidos pela Constituição Federal, a atividade legiferante com o cargo efetivo de origem.

§3º - A contagem do período do estágio probatório será retomada imediatamente após o término do motivo que suspendeu.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I Do Procedimento de Avaliação de Desempenho

Art. 5º- A avaliação de desempenho tem por finalidade acompanhar a contínua atuação do servidor durante o período de estágio probatório, verificando sua aptidão e capacidade para o exercício das atribuições inerentes ao respectivo cargo, por intermédio dos seguintes requisitos:

I - assiduidade: frequência, pontualidade e permanência no local de trabalho com respeito aos horários previstos para o trabalho, convocações, solenidades e outros eventos, e aos prazos a serem cumpridos;

II - disciplina: observância da hierarquia, do cumprimento dos deveres e obrigações legais, das decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

III - capacidade de iniciativa: atuar resolvendo e encaminhando casos de rotinas de trabalho, preocupando-se com o bom andamento do serviço; buscar solucionar casos que surgem no trabalho; capacidade de tomar providências por conta própria dentro de sua competência;

IV- produtividade: capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas apropriadas, dedicação no cumprimento de metas e qualidade do trabalho, comprometimento com as atribuições legais, atendimento dos prazos e aprimoramento dos resultados dos trabalhos desenvolvidos.

V - responsabilidade e conhecimento de suas atribuições: observância aos deveres e obrigações legais, e aos bons costumes e responsabilidade em conservar o bem público com respeito e zelo;

VI - urbanidade e integração no ambiente de trabalho: relação no trabalho com a atitude de tratar com humanidade a chefia, os colegas, e demais pessoas; disponibilidade de ajudar e se colocar no lugar do outro, tanto para colegas quanto para chefia;

VII - Eficiência: executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante; executar o trabalho com perfeição visando a qualidade e a produtividade.

Art. 6º - A avaliação de desempenho funcional será aplicada:

I - no estágio probatório;

II - para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados, possibilitando o desenvolvimento na carreira nos moldes da Lei Complementar nº 736/2018 com redação dada pela Lei Complementar nº 1.073/2023.



Art. 7º - O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional proporciona a aferição do desempenho do servidor público da Câmara Municipal de Natividade da Serra no exercício do seu Cargo, no seu ambiente de trabalho, durante um determinado período de tempo, mediante a observação e mensuração de fatores objetivos e de desempenho.

Parágrafo único. Cada fator terá seu padrão para efeito de comparação e mensuração do desempenho, sendo atribuídos pontos, que somados, identificarão a posição do servidor na avaliação.

Art. 8º- Na avaliação dos fatores objetivos, o padrão atribuído a cada servidor será de 100 pontos, sendo descontado deste total o número de pontos conforme a quantidade de ocorrências, correspondentes aos apontamentos nos registros funcionais do servidor público no período de avaliação, relativos aos seguintes fatores:

I - pontualidade;

- a) atrasos superiores 05 minutos até 20 minutos: - 05 pontos por ocorrência;
- b) atrasos de 21 a 30 minutos: - 10 pontos por ocorrência;
- c) atrasos superiores a 30 minutos: - 15 pontos por ocorrência.

I - assiduidade;

- a) falta injustificada: - 25 pontos por ocorrência;

I - disciplina;

- a) advertência escrita: - 50 pontos por ocorrência;
- b) suspensão: - 100 pontos por ocorrência.

§1º - Casos excepcionais poderão ser levados pelo servidor a conhecimento do seu chefe imediato que, anuindo, respaldará, por escrito, a não aplicação das pontuações de que tratam este artigo.

§2º - Não se aplicam os incisos I e II aos cargos que por Lei, ato administrativo ou em razão da prerrogativa de função, não lhes sejam atribuídos controles de jornada, ao servidor cumpridor de teletrabalho, na forma da legislação específica, bem como, se for admitida, por ato genérico ou específico prévio, a compensação de horários tal como prevista na legislação do trabalho.

§3º - o eventual atraso de até 15 minutos poderá ser compensado no mesmo dia, com a não atribuição da pontuação em detrimento do servidor, desde que não haja reincidência injustificada.

§4º - A pontuação final do servidor será o resultado da soma das ocorrências subtraído do padrão atribuído, desprezando-se os resultados inferiores a zero.

§5º - A pontuação final do servidor será o resultado da soma das ocorrências subtraído do padrão atribuído, desprezando-se os resultados inferiores a zero.

Art. 9º - A avaliação dos fatores de desempenho, mediante a aplicação de questionários e atribuição pelo avaliador de pontos que variam de 01 a 04 em resposta



às questões dirigidas, visa medir, em determinado período de tempo, a conduta e o grau de comprometimento do servidor no exercício do Cargo.

§1º - Na avaliação dos fatores de desempenho, a comissão analisará o servidor de acordo com o conteúdo do item a ser avaliado, atribuindo nota de 01 a 04, multiplicando-se o ponto atribuído pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá à 100, conforme segue:

- a) disciplina: peso igual a 12.
- b) iniciativa: peso igual a 12;
- c) interesse: peso igual a 8;
- d) produtividade: peso igual a 12;
- e) responsabilidade: peso igual a 12.
- f) integração: peso igual a 8;
- g) respeito: peso igual a 8;
- h) urbanidade: peso igual a 8.
- i) eficiência: peso igual a 12;
- j) atenção e qualidade: peso igual a 8;

§ 2º O mínimo de pontos atribuídos para os fatores de desempenho não será inferior a 100 e o máximo não será superior a 400.

Art. 10 - A soma das pontuações referentes aos fatores objetivos e de desempenho, resultará no resultado final da avaliação de desempenho e o conceito final atribuído ao servidor.

Art. 11 - O conceito final de avaliação, conforme a soma da pontuação obtida, será atribuída ao servidor na seguinte forma:

- I - Excelente: de 451 a 500 pontos;
- II - Bom: de 351 a 450;
- III - Regular: de 251 a 350;
- IV - Insatisfatório: de 0 a 250.

§1º - Alcançará a estabilidade o servidor que obtiver ao longo do período ao menos o resultado "regular" de forma contínua e não incidir nas hipóteses do art. 12 desta resolução.

§2º - Será permitida a progressão funcional prevista no art. 50 da Lei Complementar 736/2018, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.073/2023, ao servidor que obtiver ao menos a avaliação "bom", na forma do *caput*.

Seção II

Do procedimento de exoneração por resultado insatisfatório.

Art. 12 - Por intermédio de processo administrativo disciplinar, poderá ser exonerado o servidor a quem for atribuído, dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório ou, intercalados entre insatisfatório, regular e insatisfatório durante o estágio probatório, desde que, ao final do estágio probatório o avaliado não obtenha, ao



menos, o conceito final de avaliação “bom”, na forma do inciso II do art. 11 desta Resolução.

§1º - O servidor a quem for atribuído, dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório ou, intercalados entre insatisfatório, regular e insatisfatório fica impedido de progredir na carreira, salvo se no ano em que requer a progressão ele não obtenha, ao menos o conceito “bom”.

§2º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e a prova dos fatos descritos na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

§3º - Fica assegurado ao servidor de que trata este artigo o direito ao contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal.

Art. 13 - A avaliação especial de desempenho será realizada anualmente pela comissão instituída para essa finalidade.

§1º - Ao final do estágio probatório, o servidor avaliado que não alcançar a pontuação mínima ou que, em qualquer tempo dentro deste período praticar falta grave, estará sujeito ao disposto a exoneração.

§2º - A última avaliação especial de desempenho deverá ter início, obrigatoriamente, 03 (três) meses antes de completado o trigésimo sexto mês do estágio probatório.

Art. 14 - A avaliação especial de desempenho será feita em formulário próprio constante do Anexo I desta Resolução.

Parágrafo único. O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido pela comissão, cabendo-lhe, ao final, fundamentar a sua decisão.

Art. 15 - A avaliação especial de desempenho terá como base a atuação profissional apresentada pelo servidor durante o período da fase avaliativa.

§1º - Incumbe à comissão convocar o servidor a ser avaliado, bem como o seu superior imediato, com no mínimo (05) cinco dias úteis de antecedência ao dia agendado para a sua avaliação.

§2º - A avaliação especial de desempenho será conferida e assinada pelo servidor avaliado, por seu superior imediato e por um membro da Comissão.

§3º - Se o servidor avaliado se recusar a tomar ciência da avaliação, o fato deverá ser registrado no formulário com as assinaturas dos membros da comissão.

§4º - Em caso de não comparecimento do servidor avaliado no dia da apresentação do resultado da avaliação, sem que haja uma justificativa para tanto,



deverá a comissão registrar na forma do §3º deste artigo, registro que será considerado no próximo período de avaliação na forma do art. 8º desta Resolução.

Seção III

Da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho Das disposições gerais

Art. 16 - A comissão atuará de forma independente, imparcial e objetiva, obedecendo aos princípios da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da moralidade, da eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 17 - A comissão terá composição abaixo:

I - 01 servidor estável como presidente.

II - 02 servidores estáveis, sendo os demais primeiro e segundo secretários.

§1º - Somente poderá integrar a comissão, servidores efetivos e estáveis, desde que não se encontrem respondendo a processo administrativo ou disciplinar.

§2º - O chefe imediato do servidor avaliado deve obrigatoriamente estar presente no momento da avaliação, e referendar o formulário constante no Anexo I, em relação aos fatores de desempenho.

§3º - O presidente da comissão deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do avaliado.

Art. 18 - A comissão será constituída por ato próprio do Presidente da Câmara Municipal de Natividade da Serra, com a indicação do servidor que a presidirá.

Subseção II

Da competência

Art. 19 - À Comissão compete:

I - analisar as ocorrências registradas na Ficha de Informação da área de recursos humanos;

II - convocar o servidor avaliado e a chefia imediata para entrevista com vistas a esclarecer ou complementar as informações constantes dos autos do Processo de Avaliação Especial de Desempenho;

III - analisar se os atos do Processo de Avaliação Especial de Desempenho estão em conformidade com as normas legais, solicitando parecer jurídico, quando julgar necessário;

IV - requerer, a qualquer tempo, da chefia imediata ou do responsável da área de recursos humanos, documentação que comprove os motivos das divergências apontadas na defesa do servidor avaliado, bem como documentação comprobatória das medidas tomadas pelas autoridades competentes;

V - apreciar e manifestar-se conclusivamente sobre os pedidos de reconsideração e os recursos propostos pelo servidor avaliado;

VI - propor, fundamentadamente, em face da conclusão final do Processo de Avaliação Especial de Desempenho, a estabilidade no serviço público do servidor considerado apto e, caso contrário, a sua exoneração;



VII – analisar outras instituições para a admissão do curso apresentado para fins de progressão, nos termos do §1º do art. 51 C da LC nº 736/2018, com redação dada pela LC nº 1.073/23.

VIII – Analisar previamente a correlação dos títulos e de cursos ao cargo do servidor para fins de Progressão profissional por Títulos ou Cursos, aprovando-o ou recusando-o.

IX – Quando provocada, indicar ao servidor que pretende obter qualificação profissional para fins de progressão na carreira, qual o curso que melhor se adequa às necessidades da Edilidade e do interesse público, sendo que a indicação vincula a decisão da comissão.

X - decidir sobre os casos omissos, indicando à Mesa da Câmara Municipal de Natividade da Serra a elaboração de ato próprio, quando foi o caso, para legitimar sua atuação.

Subseção III Dos impedimentos

Art. 20 - Os membros da comissão ficam impedidos de exercer as atribuições previstas nesta Resolução, quando se tratar de servidor em estágio probatório ou avaliado para progressão, que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§1º - No caso de ocorrência da situação discriminada no *caput* deste artigo, o membro da comissão ficará afastado do processo avaliatório.

§2º - Havendo o afastamento de um dos membros da comissão, nos termos do § 1º deste artigo, fica a respectiva autoridade responsável pela constituição por designar membro substituto.

§3º - Em não sendo possível a constituição da comissão isenta e imparcial, fica permitido empréstimo de servidores da municipalidade, nos termos da legislação específica, para as atribuições da comissão de que trata esta resolução.

Seção III Do Pedido de Reconsideração e Recurso

Art. 21 - Ao final de cada fase, não concordando com o resultado da avaliação terá o servidor direito de apresentar pedido de reconsideração, devidamente fundamentado, à comissão no prazo de 15 (quinze) dias contados da data da ciência, devendo a decisão ser proferida em igual prazo.

Art. 22 - Fica assegurado ao servidor, o direito de recorrer no caso de indeferimento do pedido de consideração.

§1º - O recurso será apresentado ao Presidente da Câmara de Natividade da Serra, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da ciência do indeferimento, devendo a decisão ser proferida em igual prazo.

§2º - Caberá novo recurso à Mesa Diretora da Câmara, nos mesmos prazos do parágrafo anterior.



Art. 23 - Não serão aceitos os pedidos de reconsideração e de recurso interpostos fora dos prazos previstos nesta Resolução.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24 - Cumprido o estágio probatório, será encerrada avaliação especial de desempenho e a comissão submeterá ao Presidente da Câmara o resultado final obtido pelo servidor avaliado, com o parecer conclusivo sobre a sua confirmação ou não no serviço público.

Parágrafo único. Caberá ao Presidente da Câmara a decisão final quanto à confirmação ou não do servidor no serviço público, à vista da proposta encaminhada pela comissão.

Art. 25 - O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado.

Art. 26 - O ato de exoneração do servidor deverá ser publicado.

Parágrafo único. Na hipótese de não aprovação, depois de formalizada a exoneração, o processo permanecerá arquivado na Câmara Municipal.

Art. 27 - A Secretaria, por meio da área de recursos humanos, compete o controle, o encaminhamento e o arquivamento do Processo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor, durante o período de estágio probatório.

Art. 28 - A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será designada por Portaria.

Art. 29 - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Natividade da Serra, 19 de fevereiro de 2024.

Gean Max Natalino Moura de Souza
Presidente

REGISTRA-SE, PUBLICA-SE E CUMpra-SE;

Publicado por afixação em mural informativo e disponibilizada no Site Oficial do respectivo Ente Público, vigendo ao vigésimo dia do mês de fevereiro do corrente ano, conforme prevê o Artigo 100 da L.O.M., alterada pela Emenda Legislativa nº 10.