

## **RESOLUÇÃO Nº 106**

*de 16 de dezembro de 2022*

**"Dispõe sobre a avaliação de desempenho de servidores no período de estágio probatório e instituo a comissão de avaliação de desempenho no âmbito da Câmara Municipal de Coxim, e dá outras providências".**

*A Mesa Diretora da Câmara Municipal de Coxim, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o Plenário aprovou e ela promulga a seguinte Resolução:*

*Esse 4 CÂMARA MUNICIPAL DE COXIM / | / X X + X VA NA ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL y e ma Ala No = 1a LÁ GABINETE DA PRESIDÊNCIA a sá RESOLUÇÃO Nº 106, DE 16/12/2022 "Dispõe sobre a avaliação de desempenho de servidores no período de estágio probatório e instituo a comissão de avaliação de desempenho no âmbito da Câmara Municipal de Coxim, e dá outras providências". A Mesa Diretora da Câmara Municipal de Coxim, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o Plenário aprovou e ela promulga a seguinte Resolução:*

### **Art. 1º.**

*Durante o período de estágio probatório o servidor terá seu desempenho avaliado, a cada seis meses de efetivo exercício, por meio dos seguintes critérios:*

#### **I.**

*idoneidade moral;*

#### **II.**

*assiduidade e pontualidade;*

## **II.**

*aptidão e disciplina;*

## **IV.**

*eficiência e produtividade;*

## **V.**

*iniciativa;*

## **VI.**

*responsabilidade.*

*Para a avaliação de cada um dos critérios acima destacados, considera-se:*

### **I.**

*idoneidade moral: o correto procedimento do servidor no que se refere à probidade, à cortesia, à urbanidade, à lealdade, ao sigilo profissional, ao decoro, ao respeito aos colegas e o comportamento adequado, tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho, com terceiros, servidores ou não;*

### **II.**

*assiduidade e pontualidade: para verificar a assiduidade e a pontualidade do avaliado, o órgão se valerá dos registros de frequência do avaliado ao local de trabalho, examinando atrasos, saídas antecipadas ou durante o expediente e as ausências não justificadas;*

### **III.**

*aptidão e disciplina: o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos preceitos, regulamentos, normas legais e orientação da chefia, respeitando a hierarquia e o acatamento das requisições de tarefas, ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do cargo;*

#### **IV.**

*eficiência e produtividade: a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando quantidade, cumprimento de prazos e atingimento de objetivos ou metas;*

#### **V.**

*iniciativa: a capacidade demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem os procedimentos de rotina, assim como apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente;*

#### **VI.**

*responsabilidade: o comprometimento com as tarefas e metas estabelecidas pelo órgão ou entidade, bem como com a imagem e o bom conceito que a administração pública deve gozar, representados pela idoneidade moral de seu servidor.*

#### **Art. 2º.**

*Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho do estágio probatório a quem competirá a avaliação dos servidores segundo os critérios definidos pelo artigo anterior.*

*A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por 3 (três) membros, com seus respectivos suplentes designados por ato do Presidente da Câmara Municipal.*

*O membro da Comissão de Avaliação de Desempenho não poderá atuar na avaliação de servidor que:*

#### **I.**

*seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;*

## **II.**

*esteja com ele ou com o respectivo cônjuge ou companheiro, litigando judicial ou administrativamente.*

## **Art. 3º.**

*Além da função precípua da Comissão de Avaliação de Desempenho instituída para a avaliação dos servidores em período de estágio probatório, incumbe a esta também:*

### **I.**

*orientar todo o processo de avaliação do estágio probatório ou nele intervir em qualquer fase;*

### **II.**

*solicitar a assistência de qualquer órgão técnico ou consultivo da Câmara Municipal para a resolução de matérias controvertidas, sempre que necessária ao bom termo do processo de avaliação;*

### **II.**

*analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;*

### **IV.**

*propor justificadamente à Presidência da Casa, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a exoneração do servidor avaliado;*

### **V.**

*propor justificadamente à Presidência da Casa, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade do servidor avaliado;*

## **VI.**

*calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor estagiário nas avaliações semestrais.*

### **Art. 4º.**

*A avaliação do servidor em período de estágio probatório envolve duas etapas:*

#### **I.**

*avaliação parcial, com periodicidade de 6 (seis) meses a contar da data do início do exercício no cargo, durante os 03 (três) anos de duração do estágio probatório, onde os resultados do processo de acompanhamento, serão registrados em formulários próprios, de acordo com os Anexos I e II, parte integrante deste Decreto;*

#### **II.**

*avaliação final, baseada nos relatórios das avaliações parciais, será realizada antes do encerramento do trigésimo sexto mês do período do estágio probatório, através de parecer conclusivo da Comissão de Avaliação, opinando-se pela permanência do avaliado no cargo ou função e declarando sua estabilidade no serviço público ou pela exoneração do servidor considerando os resultados finais do avaliado.*

### **Art. 5º.**

*Fica estabelecido o limite máximo de 100 (cem) pontos para a avaliação, distribuídos entre os fatores definidos no art. 1º deste ato normativo, nas seguintes proporções:*

#### **I.**

*idoneidade moral: 15 pontos*

#### **II.**

*assiduidade e pontualidade: 15 pontos*

#### **II.**

*aptidão e disciplina: 20 pontos*

#### **IV.**

*eficiência e produtividade: 20 pontos*

#### **V.**

*iniciativa: 15 pontos*

#### **VI.**

*responsabilidade: 15 pontos*

#### **Parágrafo único. .**

*O resultado de cada avaliação será obtido na forma sugerida pelos Anexos I e II da presente Resolução.*

#### **Art. 6º.**

*Será considerado aprovado no estágio probatório e apto a obter a estabilidade no serviço público, o servidor que obtiver, no mínimo, 70 (setenta) pontos na média aritmética de suas avaliações.*

*Será considerado inapto o servidor que, ao término do julgamento de três avaliações sucessivas ou alternadas, não tenham somado 210 (duzentos e dez) pontos.*

*Será assegurado ao servidor em estágio probatório ciência do resultado da sua avaliação semestral, para o exercício do contraditório e da ampla defesa.*

#### **Art. 7º.**

*Ao servidor em estágio probatório é assegurado:*

##### **I.**

*ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho;*

##### **II.**

*acompanhar todos os atos de instrução que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;*

**II.**

*ser notificado do resultado de cada avaliação semestral e das decisões relativas ao pedido de reconsideração, quando interposto;*

**IV.**

*interpor pedido de reconsideração e recurso, em caso de discordância do resultado de qualquer etapa de sua avaliação;*

**V.**

*ser notificado das decisões relativas ao recurso, quando interposto;*

**VI.**

*consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de avaliação de desempenho.*

**Art. 8º.**

*O servidor avaliado deverá ter ciência de sua avaliação semestral e do resultado final e, caso discorde dos conceitos lançados no seu Boletim, poderá apresentar recurso sob a forma de pedido de reconsideração, no prazo de cinco dias úteis dessa ciência.*

**Parágrafo único. .**

*O Boletim de Avaliação de Desempenho, com a ciência do avaliado e o pedido de reconsideração, se houver, serão submetidos à apreciação da Comissão de Avaliação do órgão, até o último dia útil do mês de processamento da avaliação.*

**Art. 9º.**

*Da decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de dez dias contado da ciência do servidor, recurso administrativo à Comissão de Recursos designada, a qual decidirá no prazo máximo de quinze dias, e será, nesta matéria, a Última instância em via administrativa.*

***Parágrafo único. .***

*A Comissão de Recursos mencionada no caput será composta pelo Presidente da Câmara Municipal e por outros dois servidores previamente designados, que não tenham participado da avaliação recorrida, por meio de ato normativo específico.*

***Art. 10.***

*O pedido de reconsideração e o recurso de revisão serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultada ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.*

***Parágrafo único. .***

*O servidor ao recorrer do resultado da avaliação deverá demonstrar de forma objetiva que, na apreciação do seu desempenho e julgamento da sua avaliação, deixaram de ser observadas normas estabelecidas nesta Resolução.*

***Art. 11.***

*O ato concessivo de estabilidade ao servidor aprovado, bem como de exoneração ou recondução do servidor será publicado no veículo oficial designado pelo órgão com suas informações essenciais.*

***Art. 12.***

*A exoneração do servidor em estágio probatório decorrente do resultado do processo de avaliação de desempenho, após os procedimentos estabelecidos neste Decreto, afasta a necessidade de instauração de novo processo administrativo, por não se tratar de hipótese de apuração de irregularidade praticada pelo servidor.*

***Art. 13.***

*Os pedidos de reconsideração e os recursos de revisão previstos neste Decreto serão cabíveis somente uma única vez, a cada decisão impugnada.*

**Art. 14.**

*O interstício de cumprimento de estágio probatório será apurado a cada seis meses, com base no tempo de efetivo exercício das atribuições próprias do cargo ou função para a qual tenha sido o servidor nomeado.*

**Art. 15.**

*Suspende-se o interstício compreendido como período de estágio probatório, voltando a correr no dia estabelecido para o retorno do servidor ao exercício do cargo ou do dia seguinte ao de sua liberação, as hipóteses de:*

**I.**

*licença maternidade e de adotante;*

**II.**

*licença para tratamento de saúde;*

**III.**

*licença para cumprimento de mandato sindical;*

**IV.**

*licenças por motivo de doença em pessoa da família ou missão oficial;*

**V.**

*exercício de cargo em comissão ou função de confiança em órgão que não seja do Poder Legislativo de Coxim;*

**VI.**

*cedência para outro órgão ou entidade da administração pública não integrante do Poder Legislativo;*

**VII.**

*afastamento para exercício de mandato eletivo.*

*As faltas injustificadas e o cumprimento da penalidade de suspensão até trinta dias não suspendem o período de estágio probatório e serão computadas, em cada semestre, para fins de avaliação, respectivamente, dos fatores de assiduidade e pontualidade e eficiência e produtividade.*

*A suspensão da contagem do período de estágio probatório, na forma dos parágrafos anteriores, ensejará a prorrogação desse período correspondente aos dias não considerados como de efetivo exercício.*

**Art. 16.**

*Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições contrárias.*

*Coxim - MS, 16 de dezembro de 2022. Ver. William Meira Ver. Ademir Peteca Presidente 1º Secretário*

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial em*