

Observação: As propostas do Sind-REDE/BH de alteração estão em negrito e sublinhadas em itálico.

MINUTA DE DECRETO

Regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho dos Agentes Públicos integrantes do Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal

O Prefeito de Belo Horizonte, no exercício da atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 108 da Lei Orgânica, e tendo em vista o disposto no art. 37 da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996, no art. 41, § 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º – Este decreto regulamenta o processo da Avaliação de Desempenho dos Agentes Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º – Para fins deste decreto considera-se agente público:

I – o servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo;

II - o empregado público municipal;

III – o servidor público estável ou empregado público municipal ocupante de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada com natureza de assessoramento ou de direção e chefia;

IV – o servidor público ou empregado público municipal ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão ou função gratificada, com natureza de assessoramento ou de direção e chefia.

Art. 3º - A Avaliação de Desempenho do Agente Público – ADAP é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho do agente público e tem por objetivos:

I – ser instrumento de alinhamento da atuação individual com os objetivos institucionais;

II - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente;

III - identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho do agente público, visando à implementação de ações adequadas;

IV - promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, garantindo o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do *feedback*;

V - assegurar que o desempenho do agente público seja avaliado de maneira consistente e aprimorado constantemente.

Art. 4º – A Avaliação de Desempenho do Agente Público – ADAP terá periodicidade anual e cada período avaliatório ocorrerá de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Art. 5º – Os agentes públicos de que trata o art. 1º serão avaliados com base **nas competências essenciais identificadas para tal. Substituir por com base no desempenho das atribuições do cargo previsto nos Planos de Carreira.**

Parágrafo único – Entende-se por competências essenciais aquelas comuns a determinado grupamento de agentes públicos no exercício de suas funções nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP. Excluir o parágrafo

Art. 6º - O agente público que ocupar cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia será avaliado com base nas competências gerenciais identificadas para tal.

Parágrafo único – Entende-se por competências gerenciais, aquelas comuns ao grupamento de gestores, alinhadas aos objetivos governamentais e mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP.

Art. 7º – A Avaliação de Desempenho do Agente Público – ADAP será realizada no órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal em que o agente público estiver em exercício, ainda que seu ato de movimentação não tenha sido formalizado.

Art. 8º - O resultado da Avaliação de Desempenho do Agente Público - ADAP será utilizado para:

I - identificar necessidades de capacitação e desenvolvimento profissional;

- II - servir como instrumento de crescimento na carreira – sendo um dos fatores para a concessão das progressões profissionais;
- III - subsidiar com informações relevantes outros subsistemas de Recursos Humanos;
- IV – subsidiar a aplicação do disposto no art. 41, § 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil.

CAPÍTULO II DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 9º – A Avaliação de Desempenho do Agente Público – ADAP obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 10 – O processo de Avaliação de Desempenho será formalizado e instruído com os seguintes formulários obrigatórios:

I – o Relatório de Pactuação de Compromissos – RPC; Excluir

II – o Termo de Avaliação.

Art. 11 – O Relatório de Pactuação de Compromissos - RPC é o instrumento que possibilita o planejamento do trabalho e o acompanhamento do desempenho do agente público durante cada período avaliatório e será preenchido pelo gestor, juntamente com o agente público.

Parágrafo único – Será elaborado novo Relatório de Pactuação de Compromissos - RPC quando ocorrer:

I – transferência ou qualquer outro tipo de movimentação do agente público para outro órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal;

II – alteração interna do local de exercício do agente público;

III – alteração do gestor do agente público. Excluir todo o artigo 11

Art. 12 – O Termo de Avaliação conterá essencialmente os critérios e a metodologia da Avaliação de Desempenho do Agente Público – ADAP.

Art. 13 – Em cada período avaliatório ocorrerá o seguinte processo:

I – o preenchimento do Relatório de Pactuação de Compromissos - RPC pelo gestor, juntamente com o agente público, preferencialmente nos primeiros dois meses de cada período avaliatório; Excluir

II – acompanhamentos do desempenho do agente público realizado pelo gestor, acrescentar e pelos pares;

III – o preenchimento do Termo de Avaliação no órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal em que o agente público estiver em exercício;

IV – a notificação por quem avaliou o agente público, por escrito, do resultado de cada período avaliatório, em até 10 (dez) dias úteis, contados do término do período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 1º - o Termo de Avaliação será preenchido, em cada período avaliatório:

I – pelo gestor do agente público avaliado, com peso de 80%;); alterar para peso 01

II - pelo próprio servidor, por meio da auto avaliação, com peso de 20% (vinte por cento).

Alterar para peso 01 e acrescentar o item III abaixo:

III- pelos pares, com peso 01.

A avaliação será obtida pela média aritmética simples considerando os três segmentos avaliadores.

§ 2º – Na impossibilidade de se proceder à notificação nos termos do inciso IV, ela poderá ser realizada pela Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de exercício do agente público avaliado.

Art. 14 - Para fins do disposto neste decreto, considera-se gestor o responsável direto por uma equipe de agentes públicos, independente de ser ou não responsável pela Unidade Administrativa de exercício do agente público, **ou aquele a quem for formalmente delegada esta competência, mediante ato da autoridade máxima do órgão ou entidade da administração pública direta, autárquica ou fundacional do Poder Executivo Municipal. Retirar todo o texto destacado.**

Art. 15 – Para fins de Avaliação de Desempenho, o agente público deverá possuir em cada período avaliatório, no mínimo, **70 (setenta) dias trabalhados. Retirar a parte destacada do texto e substituir por 40 (quarenta) dias.**

§ 1º – A contagem dos dias trabalhados será encerrada no dia 30 de novembro de cada ano.

§ 2º – Para fins do disposto no *caput* deste artigo, são considerados como dias trabalhados os dias que o agente público efetivamente trabalhou, sendo excluídos desse cálculo:

I - o descanso semanal remunerado;

II - os feriados;

III – as férias regulamentares;

IV – a licença assiduidade;

V – as licenças médicas. : Retirar este parágrafo e substituí-lo pelas condições previstas no

artigo 173 da Lei 7.169/1996 a saber:

São considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de: I - férias; II - exercício de cargo em comissão ou função pública, ou função em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, e nas demais hipóteses de afastamento previstas nos incisos II e III do art. 169; III - participação em programa de treinamento promovido ou aprovado pelo Município; IV - desempenho de mandato eletivo, observada a ressalva contida no inciso III do art. 170; V - júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei; VI - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento; VII - licença: a) à gestante, à adotante e ao pai; b) para tratamento de saúde, observado o limite estabelecido no art. 143; c) para o desempenho de mandato classista; d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; e) a título de prêmio por assiduidade; f) por convocação para o serviço militar; g) para concorrer a cargo eletivo; h) para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado da licença; VIII - aposentadoria, após a reversão, excetuado o cômputo do período para fim de promoção

§ 3º – O agente público que não tiver o período mínimo de que trata o *caput* não será avaliado naquele período avaliatório, sendo registrado o motivo de sua não avaliação, devendo aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de avaliação. Retirar e substituir por devendo aguardar o período mínimo onde será iniciada a avaliação.

Art. 16 – Os dias efetivamente trabalhados de um período avaliatório não serão considerados para fins de avaliação em períodos avaliatórios subsequentes.

Art. 17 – O agente público que adquirir estabilidade nos termos da legislação vigente, no decorrer do período avaliatório anual, será submetido à Avaliação de Desempenho do Agente Público - ADAP desde que possua, no mínimo, 70 (setenta) dias efetivamente trabalhados, contados da data de aquisição de sua estabilidade até o último dia do mês que anteceder o preenchimento do Termo de Avaliação, no respectivo período avaliatório.

Art. 18 – São requisitos para o Gestor ser submetido à Avaliação de Desempenho:

I - possuir, no mínimo, 70 (setenta) dias efetivamente trabalhados, dos quais 40 (quarenta) dias, no mínimo, devem ser no exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada de natureza de direção ou chefia.

II – estar ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada de natureza de direção ou chefia no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Parágrafo único - O Gestor será avaliado no órgão ou entidade em que estiver em exercício no período de preenchimento do Termo de Avaliação se possuir, no mínimo, 40 (quarenta) dias efetivamente trabalhados no respectivo órgão ou entidade.

Art. 19 - O Gestor que for exonerado do cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada de natureza de direção ou chefia e estiver ocupando apenas o cargo de provimento efetivo ou emprego público antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação, deverá:

I - se for agente público nos termos do art. 2º, incisos I e II, ser avaliado pelo processo de Avaliação de Desempenho do Agente Público - ADAP;

II - se for agente público em estágio probatório, ser avaliado pelo processo de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - ADEP.

CAPÍTULO III DOS PRAZOS

Art. 20 – O preenchimento do Termo de Avaliação dos agentes públicos ocorrerá nos meses de novembro e dezembro de cada ano nos órgãos ou entidade onde o agente público estiver em exercício.

§ 1º - O prazo para a conclusão do preenchimento do Termo de Avaliação dos agentes públicos poderá ser prorrogado, mediante ato da Subsecretária de Gestão de Pessoas - SUGESP.

§ 2º - Os dias referentes ao prazo de prorrogação de que trata o § 1º não serão considerados para fins de aferição dos dias trabalhados no período avaliatório que teve seu prazo prorrogado.

Art. 21 – Os dados referentes à Avaliação de Desempenho aqui regulamentada serão registrados em sistema informatizado em cada período avaliatório.

Art. 22 – Para fins do disposto neste decreto os prazos serão computados excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o dia do término.

Parágrafo único – Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se seu término cair em dia em que não houver expediente ou se este for encerrado antes do horário normal.

CAPÍTULO IV DAS MOVIMENTAÇÕES

Art. 23 – Não será submetido à Avaliação de Desempenho do Agente – ADAP o agente público que estiver no exercício de suas atividades fora da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único – Excetua-se do disposto no *caput* deste artigo o agente público cedido para a Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais ou para a Justiça Eleitoral

Art. 24 – Quando do retorno do agente público às suas atividades nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, deverão ser observados os critérios de tempo mínimo de dias efetivamente trabalhados para fins de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO V

DOS RECURSOS

Art. 25 - O agente público submetido à Avaliação de Desempenho terá direito, em cada período avaliatório, a duas instâncias recursais em via administrativa:

I – reconsideração

II – recurso hierárquico

Seção I

Dos pedidos de reconsideração

Art. 26 – O pedido de reconsideração será **solicita ao gestor que avaliou** o agente público que deverá: *substituir o destaque porao gestor e aos pares que avaliaram*

I - analisar e deliberar sobre o pedido de reconsideração interposto pelo agente público face ao resultado da Avaliação de Desempenho;

II - notificar o agente público da decisão referente ao pedido de reconsideração. Após a notificação o gestor deverá encaminhar os documentos do processo à Unidade de Recursos Humanos onde o agente público se encontrar em exercício;

Seção II

Dos recursos hierárquicos

Art. 27 – O pedido de recurso hierárquico será encaminhado à Comissão de Recursos do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal onde o agente público estiver em exercício.

§ 1º - Serão constituídas Comissões de Recursos em todos os órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

§ 2º - Cada Comissão de Recursos será composta por 2 (dois) membros, constituída paritariamente por agente público eleito pelos agentes públicos avaliados e por agente público indicado pelo órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal na qual o agente público avaliado estiver em exercício.

Art. 28 – Compete às Comissões de Recursos:

I - elaborar parecer para fundamentar a decisão do gestor imediatamente superior ao gestor que avaliou o agente público, quando se tratar de recurso hierárquico;

II - solicitar, sempre que necessário, a presença do agente público avaliado, seus respectivos gestores e outros agentes públicos para prestar informações;

III - notificar o agente público da decisão sobre o recurso hierárquico.

Art. 29 - A autoridade máxima de cada órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal instituirá as Comissões de Recursos aqui previstas proporcionalmente ao número de agentes públicos em processo de Avaliação de Desempenho. Retirar todo o artigo pois é uma competência do CONAP prevista no Art. 92 da Lei 7.169/1996.

§ 1º – As Comissões serão instituídas em cada período avaliatório do agente público, até o mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 2º – A competência de que trata o caput poderá ser delegada pela autoridade máxima do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

§ 3º – As regras para formação das Comissões serão definidas em ato próprio da autoridade máxima de cada órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, observadas as disposições deste decreto. Retirar o parágrafo 2º e 3º por se tratar de competência do CONAP.

§ 4º - As Comissões deverão, sempre que necessário, contar com membros suplentes.

§ 5º – Os casos excepcionais que impossibilitem a formação das Comissões em conformidade com as disposições deste decreto serão submetidos à análise prévia da SUGESP. Acrescentar depois de aprovado pelo CONAP

§ 6º – Na hipótese prevista no § 5º, após anuência da SUGESP, a autoridade máxima do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal deverá definir novas regras, por meio de ato administrativo próprio, para eleição dos membros que irão compor as Comissões. Acrescentar depois de aprovado pelo CONAP

Art. 30 – Os membros das Comissões que tratam esse decreto devem estar em exercício no mesmo órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de exercício do agente público avaliado, preferencialmente, pelo período mínimo de um ano.

Art. 31 – É vedada a participação de agente público em período de estágio probatório ou em período de experiência nas Comissões, ressalvada a impossibilidade de formação das mesmas.

Art. 32 – Os trabalhos das Comissões somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo único – Em suas atribuições, as Comissões, não atingindo a maioria absoluta dos membros para realização dos trabalhos, deverão:

I – convocar os suplentes; ou

II – suspender, na impossibilidade de se atender o inciso I, o prazo para análise e julgamento, reiniciando-se a partir do retorno dos seus membros.

Art. 33 – É vedado ao agente público:

I – ser membro de Comissão em que o agente público avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente;

II – ser avaliado por Comissão da qual seja integrante.

Seção III

Dos prazos

Art. 34 – O processo referente aos recursos contra o resultado da Avaliação de Desempenho do Agente Público - ADAP compreenderá os seguintes prazos:

I – o julgamento do pedido de reconsideração, em até 10 (dez) dias úteis contados da data de seu recebimento;

II – a notificação da decisão ao agente público sobre o pedido de reconsideração, em até 10 (dez) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para análise, por quem proferiu a decisão;

III – a interposição de recurso hierárquico ao gestor imediatamente superior ao gestor que avaliou o agente público, contra a decisão do pedido de reconsideração, em até 10 (dez) dias úteis contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração;

IV – a elaboração de parecer para fundamentar a decisão do gestor imediatamente superior ao gestor que avaliou o agente público;

V – o julgamento do recurso hierárquico pelo gestor imediatamente superior ao gestor que avaliou o agente público, em até 10 (dez) dias úteis contados da data de seu recebimento

VI – a notificação ao agente público acerca da decisão sobre o recurso hierárquico, em até 10 (dez) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Comissão de Recursos;

§ 1º – Os pedidos de reconsideração e os recursos serão cabíveis uma única vez, em cada período avaliatório.

§ 2º – A notificação poderá ser realizada pela Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de exercício do agente público, caso não seja possível sua realização pelo gestor.

§ 3º – O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

§ 4º – Na impossibilidade de julgamento do pedido de reconsideração e recurso hierárquico, devido à vacância do cargo ou afastamento do gestor do agente público ou do gestor imediatamente superior ao gestor que avaliou o agente público, suspender-se-á o prazo para análise e julgamento, reiniciando-se a partir da ocupação ou retorno.

CAPÍTULO VI

DOS DIREITOS E DEVERES DOS AGENTES PÚBLICOS

Art. 35 – É assegurado ao agente público:

- I – ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da Avaliação de Desempenho;
- II – acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a Avaliação de Desempenho;
- III – ser notificado de todos os atos relativos à Avaliação de Desempenho; e
- IV – consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 36 – São deveres do agente público:

- I – inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho;
- II – manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a Avaliação de Desempenho;
- III – participar da elaboração do Relatório de Pactuação de Compromissos - RPC e dos acompanhamentos do seu desempenho, juntamente com seu gestor;
- IV – solicitar à área responsável a formalização de sua movimentação, caso ocorra;
- V – **responsabilizar-se, juntamente com seu gestor e a Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de exercício dos mesmos, pelo cumprimento dos prazos e etapas do processo de Avaliação de Desempenho; Retirar pois não é responsabilidade do servidor avaliado.**
- VI – fazer parte das Comissões aqui previstas sempre que eleito ou indicado.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37 – A SUGESP orientará e coordenará o processo de Avaliação de Desempenho nos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, com o apoio das Unidades de Recursos Humanos.

§ 1º – A SUGESP estabelecerá metodologia padrão e definirá os modelos dos formulários para implementação das avaliações de desempenho de que trata este decreto. **Acréscitar.... desde que aprovados pelo CONAP nos termos do Art. 92 da Lei 1769/1996.**

§ 2º – Poderão ser definidas competências essenciais por carreira, em virtude de suas peculiaridades, mediante portaria conjunta da autoridade máxima do órgão ou entidade interessado e da SMPOG. **Retirar pois as competências estão definidas no Plano de carreira da Educação.**

§ 3º – As competências Essenciais e Gerenciais serão publicadas no DOM mediante Portaria SMPOG, após aprovação do CONAP.

§ 4º – **Todos os atos normativos que dispuserem sobre critérios, metodologia, procedimentos, prazos e delegações de competências relativos à Avaliação de Desempenho serão publicados no Diário Oficial do Município. Acréscitar após aprovação do CONAP.**

Art. 38 – A SUGESP poderá editar portarias com normas complementares necessárias ao cumprimento deste decreto. Acréscitar ...após aprovação no CONAP.

Art. 39 - O procedimento regulamentado neste decreto deverá ser observado nas entidades Fundacionais e Autárquicas da Administração Indireta do Poder Executivo, conforme disposto em ato de seus respectivos dirigentes.

Art. 40 – As disposições deste decreto se aplicam aos agentes públicos ativos e em exercício nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipais.

§ 1º - Excetuam-se do disposto no *caput* deste artigo os agentes públicos de que trata o parágrafo único do art. 23.

§ 2º - Os agentes públicos de que trata o *caput* deste artigo serão submetidos às novas regras da Avaliação de Desempenho a contar da data de vigência deste decreto.

§ 3º – As notas das avaliações de desempenho realizadas antes da data de vigência deste decreto, em qualquer das situações aqui previstas, comporão a média aritmética simples para os fins da apuração da nota mínima **de 70% (setenta por cento)** dos pontos exigidos para a progressão por mérito. **Substituir por 60% (sessenta por cento)**

Art. 41 - Os procedimentos regulamentados neste decreto entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

Art. 42. Os casos omissos serão analisados pela SUGESP, que estabelecerá orientações e procedimentos específicos. Incluir neste artigo..... desde que aprovada pelo CONAP.

Art. 43 – Ficam revogados

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO - ADEP

Seção I

Das disposições gerais

Art. 7º – A Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - ADEP é o processo de acompanhamento do desempenho do servidor em período de estágio probatório, que tem por objetivos:

I – apurar a aptidão, o empenho e a capacidade do servidor para o exercício do cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público;

II - estimular o comprometimento do servidor com a implementação da estratégia governamental;

III - acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório para o bom desempenho de suas funções.

Art. 8º – A ADEP será realizada no órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal em que o servidor estiver em exercício, ainda que seu ato de movimentação não tenha sido formalizado.

Art. 9 – O servidor em estágio probatório ocupante de cargo provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia em exercício nos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal que, em qualquer etapa da ADEP, obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento dos pontos será imediatamente exonerado do respectivo cargo de provimento em comissão ou dispensado da respectiva função gratificada pela autoridade competente, sob pena de responsabilidade.

§ 1º – O servidor de que trata o caput reassumirá o exercício de seu cargo de provimento efetivo e não poderá ser nomeado ou designado para exercer qualquer cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada em órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal enquanto não cumprir todo o período de estágio probatório.

§ 2º – Para a apuração do percentual estabelecido no inciso I do art. 19, não será considerada a etapa da ADEP em que o servidor de que trata o caput tiver obtido pontuação inferior a cinquenta por cento.

Art. 10 - O resultado da ADEP será utilizado para:

I - conferir aptidão do servidor público para o cargo o qual foi nomeado;

II - subsidiar o processo de exoneração do servidor público considerado inapto; retirar

este item:

III - fornecer subsídios para o desenvolvimento profissional do servidor e movimentações futuras.

Seção II

Do procedimento da avaliação de desempenho

Art. 11 – A ADEP obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 12 – O servidor ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo e o servidor ocupante de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada com natureza de assessoramento serão avaliados com base nas competências essenciais identificadas para tal.

Parágrafo único – Entende-se por competências essenciais, aquelas comuns a determinado grupamento de servidores dos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP. Retirar este parágrafo todo pois a Lei 7.169/1996 e o Plano de carreira da educação já tratam destas competência.

de provimento efetivo ou aquele que esteja ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada com natureza de assessoramento serão avaliados com base nas competências essenciais identificadas para tal.

Parágrafo único – Entende-se por competências essenciais, aquelas comuns a determinado grupamento de servidores dos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP.

Retirar o texto acima pois em nossa compreensão, as atribuições exigidas ao desempenho do cargo estão expressas no Estatuto dos Servidores e na lei do Plano de Carreira da Educação.

Art. 14 – O servidor em estágio probatório que esteja ocupando cargo provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia será avaliado com base nas competências gerenciais identificadas para tal.

Parágrafo único – Entende-se por competências gerenciais, aquelas comuns ao grupamento de gestores, alinhadas aos objetivos governamentais, mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP.

Art. 15 – O processo de ADEP será formalizado e instruído com os seguintes formulários obrigatórios:

I – Relatório de Pactuação de Compromissos – RPC;Retirar este ítemr pois na nossa compreensão o processo educacional deve ser entendido como coletivo e qualquer pactuação de compromissos deve ser coletiva e não individual.

II – Termo de Avaliação; e

III - Parecer Conclusivo

Art. 16 – O RPC é o instrumento que possibilita o planejamento do trabalho e o acompanhamento do desempenho do servidor durante cada etapa da ADEP e será preenchido pelo gestor, juntamente com o servidor.

Parágrafo único – Será elaborado novo RPC quando ocorrer:

I – transferência ou qualquer outro tipo de movimentação do servidor para outro órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal;

II – alteração interna de local de exercício do servidor; ou

III – alteração do gestor do servidor.

Retirar todo o artigo

Art. 17 – O Termo de Avaliação conterà essencialmente os critérios e a metodologia da ADEP.

Parágrafo único. Em cada etapa o Termo de Avaliação será preenchido:

I – pelo gestor do servidor avaliado, com peso de 80% (oitenta por cento); alterar para peso 01 e

II - pelo próprio servidor, por meio da auto avaliação, com peso de 20% (vinte por cento).

Alterar para peso 01 e acrescentar o item III abaixo:

III- pelos pares, com peso 01.

A avaliação será obtida pela média aritmética simples considerando os três segmentos avaliadores.

Art. 18 – O Parecer Conclusivo será elaborado pela Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório - CADEP ao término da última etapa, devendo ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor nos termos do art. 19.

Art. 19 – No Parecer Conclusivo serão adotados os seguintes conceitos:

I – apto, quando o servidor obtiver o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média do somatório dos pontos obtidos em todas as etapas da ADEP; Retirar e substituir por 60%;

II – inapto, quando o servidor não atender ao previsto no inciso I;

Parágrafo único – O servidor que cumprir o período de estágio probatório e obtiver o conceito apto será considerado estável.

Art. 20 – O processo da ADEP terá três etapas e ocorrerá da seguinte forma:

I – a primeira etapa iniciará na data de ingresso do servidor e terminará em 31 de dezembro do mesmo ano;

II – as demais etapas iniciarão em 1º de janeiro e terminarão em 31 de dezembro; e

Parágrafo único – Caso o servidor não tenha concluído as três etapas antes de completar o período de estágio probatório, sua última etapa iniciará em 1º de janeiro e terminará na data de conclusão do período de estágio probatório, com o cumprimento dos 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício.

Art. 21 – Em cada etapa ocorrerá o seguinte processo para a ADEP:

I – o preenchimento do RPC pelo gestor, ou quem for designado para tal, juntamente com o servidor, preferencialmente nos dois primeiros meses de cada etapa; Retirar este ítem

II – acompanhamentos do desempenho do servidor pelo gestor;

III – o preenchimento do Termo de Avaliação no órgão ou entidade em que o servidor estiver em exercício nos meses de novembro ou dezembro; e

IV – a notificação ao servidor, por escrito, do resultado de cada etapa, em até dez dias úteis, contados do término do período de preenchimento do Termo de Avaliação, por quem o avaliou.

Parágrafo único. Na impossibilidade de se proceder à notificação nos termos do inciso IV, ela poderá ser realizada pela CADEP.

Art. 22 – Os dados referentes à avaliação de desempenho serão registrados, em cada etapa, em sistema informatizado.

Seção III

Do tempo mínimo para ser avaliado

Art. 23 – Para fins da ADEP, o servidor deverá possuir em cada etapa, no mínimo, **70 (setenta) dias trabalhados. Retirar e substituir por 40 (quarenta) dias trabalhados.**

§ 1º – A contagem dos dias trabalhados será encerrada no dia 30 de novembro de cada ano.

I – excetuam-se as situações em que a última etapa da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório ocorrer antes do mês de novembro em virtude da conclusão dos 1.095 (hum mil e noventa e cinco) dias do estágio probatório.

§ 2º – **Para fins do disposto neste artigo, são considerados como dias trabalhados os dias que o servidor efetivamente trabalhou, sendo excluídos desse cálculo:**

I - o descanso semanal remunerado;

II - os feriados;

III – as férias regulamentares;

IV – a licença assiduidade;

V – as licenças médicas: Retirar este parágrafo e substituí-lo pelas condições previstas no artigo 173 da Lei 7.169/1996 a saber:

São considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de: I - férias; II - exercício de cargo em comissão ou função pública, ou função em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, e nas demais hipóteses de afastamento previstas nos incisos II e III do art. 169; III - participação em programa de treinamento promovido ou aprovado pelo Município; IV - desempenho de mandato eletivo, observada a ressalva contida no inciso III do art. 170; V - júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei; VI - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento; VII - licença: a) à gestante, à adotante e ao pai; b) para tratamento de saúde, observado o limite estabelecido no art. 143; c) para o desempenho de mandato classista; d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; e) a título de prêmio por assiduidade; f) por convocação para o serviço militar; g) para concorrer a cargo eletivo; h) para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado da licença; VIII - aposentadoria, após a reversão, excetuado o cômputo do período para fim de promoção.

§ 3º – O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o *caput* não será avaliado, sendo registrado o motivo de não avaliação e **devendo aguardar o início da próxima etapa para fins da ADEP. Retirar e substituir por devendo aguardar o período mínimo onde será iniciada a avaliação.**

Art. 24 – Os dias efetivamente trabalhados de uma etapa não serão considerados para fins de avaliação em etapas subsequentes mas serão considerados para fins do cálculo dos dias de efetivo exercício de que trata o § 1º do art. 4º.

Art. 25 – O prazo para a conclusão do preenchimento do Termo de Avaliação dos servidores poderá ser prorrogado mediante ato da Subsecretária de Gestão de Pessoas - SUGESP.

Parágrafo único. Os dias referentes ao prazo de prorrogação de que trata o *caput* não serão considerados para fins de aferição dos dias trabalhados na etapa que teve seu prazo prorrogado.

Art. 26 – O servidor em exercício de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia deverá possuir os seguintes requisitos para ser submetido à Avaliação de Desempenho:

I - possuir, no mínimo, 70 (setenta) dias efetivamente trabalhados, dos quais 40 (quarenta) dias, no mínimo, devem ser no exercício de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia;

II – estar ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Parágrafo único - O Gestor será avaliado no órgão ou entidade em que estiver em exercício no período de preenchimento do Termo de Avaliação se possuir, no mínimo, 40 (quarenta) dias efetivamente trabalhados no respectivo órgão ou entidade.

Art. 27 - O Gestor que for exonerado do cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia e estiver ocupando apenas o cargo de provimento efetivo ou emprego público antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação, deverá ser avaliado com base nas competências essenciais.

Seção IV

Das Comissões

Art. 28 – A autoridade máxima de cada órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal instituirá Comissões de Avaliação Desempenho para fins da ADEP. Retirar pois é uma competência do CONAP prevista no Art. 92 da Lei 7.169/1996

§ 1º – As Comissões serão instituídas até o mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação

2º – A competência de que trata o caput poderá ser delegada pela autoridade máxima do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

§ 3º – As regras para formação das comissões serão definidas em Portaria Conjunta entre a autoridade máxima de cada órgão ou entidade e a autoridade máxima da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, observadas as disposições deste Decreto. Retirar pois é uma competência do CONAP prevista no Art. 92 da Lei 7.169/1996.

§ 4º – As Comissões contarão, sempre que necessário, com pelo menos um suplente.

Art. 29 – Os membros das Comissões devem estar em exercício no mesmo órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de exercício do servidor avaliado, preferencialmente, pelo período mínimo de um ano.

Art. 30 – É vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas Comissões, ressalvada a impossibilidade de formação das referidas comissões.

Art. 31 – Os trabalhos das Comissões somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

Art. 32 – As Comissões não atingindo a maioria absoluta dos membros para realização dos trabalhos, deverão:

I – convocar, se for o caso, os suplentes; ou

II – suspender, na impossibilidade de se atender o inciso I, reiniciando-se a partir do retorno dos seus membros.

Art. 33 - A avaliação do estágio probatório contará com duas comissões:

I - A Comissão de Etapa de Avaliação – CEA

II - A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório – CADEP

Art. 34 - A CEA será composta pelo gestor e servidor, competindo:

I – ao gestor:

a) acompanhar o desempenho do servidor avaliado durante cada etapa;

b) preencher o RPC em conjunto com o servidor; Retirar

c) preencher o Termo de Avaliação do servidor avaliado com objetividade e imparcialidade;

d) notificar o servidor avaliado sobre o resultado de cada etapa de avaliação, no prazo máximo de dez dias contados do término do prazo de preenchimento do Termo de Avaliação;

e) analisar e julgar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor; Retirar pois entendemos que cada órgão ou unidade deverá ter uma comissão formada pelo gestor e por pares do servidor avaliado.

f) notificar o servidor da decisão referente ao pedido de reconsideração, no prazo máximo de dez dias, contados a partir do término do prazo estabelecido para análise e julgamento do pedido de reconsideração, e encaminhar os documentos do processo à unidade setorial de recursos humanos.

II - ao servidor:

a) participar do preenchimento do RPC; Retirar

b) preencher o Termo de Avaliação com objetividade e imparcialidade.

Art. 35 - A CADEP será composta por, no mínimo, dois membros, constituída paritariamente por servidores eleitos pelos servidores avaliados e por servidores indicados pelo órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal na qual o servidor avaliado estiver em exercício.

Parágrafo único. O número de comissões a que se refere o inciso II deste artigo será proporcional ao número de servidores em processo de avaliação.

Art. 36 – Para fins de composição da CADEP, deverá ser observada pelo menos uma das seguintes regras de nível hierárquico:

I – a escolaridade exigida para o nível de ingresso na carreira do servidor que vai compor a Comissão deverá ser igual ou superior àquela exigida para o nível de ingresso na carreira do servidor avaliado;

II – o nível de escolaridade do servidor que vai compor a Comissão deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado;

III – o posicionamento na estrutura organizacional do servidor que vai compor a Comissão deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado.

Parágrafo único – O disposto neste artigo não se aplica à chefia imediata do servidor avaliado.

Art. 37 – É vedado ao servidor:

I – ser membro da CADEP em que o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente;

II – ser avaliado por CADEP da qual seja integrante.

Art. 38 - Compete à CADEP:

I - conduzir, em colaboração com a unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de exercício do servidor avaliado, o processo avaliatório, certificando-se do cumprimento de suas etapas e sobre sua conclusão;

II - elaborar parecer para fundamentar a decisão do gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado, quando se tratar de recurso hierárquico;

III - notificar o servidor da decisão sobre o recurso hierárquico;

IV - elaborar o Parecer Conclusivo ao término das etapas da ADEP;

V - notificar o servidor do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo; e

VI – notificar o servidor do resultado do recurso contra o Parecer Conclusivo que atribuir o conceito inapto.

CAPÍTULO IV

DOS RECURSOS

Art. 39 – Os servidores submetidos à ADEP terão direito, em cada etapa, a duas instâncias recursais em via administrativa:

I – Reconsideração; e

II – Recurso.

Art. 40 – O processo referente aos recursos contra o resultado da ADEP compreenderá:

I – a interposição de pedido de reconsideração pelo servidor, dirigido a quem o avaliou, em até dez dias contados a partir da notificação do resultado da ADEP;

II – o julgamento do pedido de reconsideração, em até dez dias contados da data de seu recebimento;

III – a notificação da decisão ao servidor sobre o pedido de reconsideração, em até dez dias contados do término do prazo estabelecido para análise, por quem proferiu a decisão;

IV – a interposição de recurso hierárquico ao gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado, contra a decisão do pedido de reconsideração, em até dez dias contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração;

V – a elaboração de parecer pela CADEP para fundamentar a decisão do gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado;

VI – o julgamento do recurso hierárquico pelo gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado, em até dez dias contados da data de seu recebimento; Incluir o segmento dos pares uma vez que defendemos que eles participem da avaliação.

VII – a notificação ao servidor acerca da decisão sobre o recurso hierárquico, em até dez dias contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da CADEP;

VIII – a interposição pelo servidor de recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo que atribuir o conceito inapto, dirigido à autoridade máxima do órgão ou entidade de exercício do servidor avaliado, em até dez dias contados da notificação do resultado do Parecer Conclusivo;

IX – a elaboração de parecer, pela CADEP, para fundamentar a decisão da autoridade máxima acerca de recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo que atribuir o conceito inapto; e

X – a notificação do resultado do recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo que atribuir o conceito inapto, em até vinte dias contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da CADEP.

§ 1º – Os pedidos de reconsideração e os recursos serão cabíveis uma única vez, em cada etapa da ADEP.

§ 2º – A notificação poderá ser realizada pela CADEP, caso não seja possível sua realização nos termos dos incisos III, VII e X.

§ 3º – O pedido de reconsideração, o recurso hierárquico e o recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo de que tratam os incisos I, IV e VIII serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

§ 4º – Na impossibilidade de julgamento do pedido de reconsideração e recurso hierárquico, devido à vacância do cargo ou afastamento do gestor do servidor e do gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado, suspende-se o prazo para análise e julgamento, reiniciando-se a partir da ocupação ou retorno.

CAPÍTULO V

DA EXONERAÇÃO

Art. 41 – Será exonerado o servidor que obtiver o conceito inapto de que trata o art. 19.

Art. 42 – Ao servidor que obtiver o conceito inapto será assegurado o direito de interpor recurso à autoridade máxima do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal em que estiver em exercício, em até dez dias contados da data da notificação do resultado do parecer, que o decidirá em até vinte dias contados da data do recebimento do recurso.

Art. 43 – No julgamento do recurso contra o conceito inapto a autoridade máxima do órgão ou entidade de exercício do servidor deverá:

I – considerar os elementos constantes do processo da ADEP do servidor; e

II – considerar o parecer elaborado pela CADEP.

Art. 44 – Compete à autoridade máxima do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal onde o servidor estiver em exercício a exoneração de que trata o art. 41, no prazo de até trinta dias, contados da data de elaboração do Parecer Conclusivo.

Parágrafo único – Na hipótese de indeferimento de recurso contra a inaptidão, pela autoridade máxima, o ato de exoneração será publicado em até trinta dias contados da data de notificação de que trata o inciso X do art. 37.

Art. 45 – A exoneração do servidor será publicada no Diário Oficial do Município - DOM, de forma resumida, com menção do cargo, número da matrícula e local de exercício do servidor.

Parágrafo único – O ato de exoneração do servidor será publicado independentemente do término do período de estágio probatório.

Art. 46 – A exoneração do servidor decorrente do processo da ADEP, após o procedimento estabelecido neste Decreto, afasta a necessidade de instauração de novo processo administrativo.

CAPÍTULO VI

DOS DIREITOS E DEVERES DO SERVIDOR

Art. 47 – É assegurado ao servidor:

I – ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da ADEP;

II – acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a ADEP;

III – ser notificado de todos os atos relativos à ADEP; e

IV – consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o processo de ADEP.

Art. 48 – O processo da ADEP poderá ser acompanhado, mediante solicitação do servidor, por:

I – um representante do sindicato dos servidores públicos do Município, legalmente constituído há pelo menos um ano, ao qual o servidor seja filiado; ou

II – um representante dos servidores, que deverá ser membro de associação à qual o servidor seja filiado, legalmente constituída há pelo menos um ano.

Parágrafo único – O não comparecimento de qualquer dos representantes de que trata este artigo não impedirá a realização da ADEP.

Art. 49 – São deveres do servidor:

I – inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de ADEP;

II – manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a ADEP;

III – participar da elaboração do RPC e dos acompanhamentos do seu desempenho, juntamente com seu gestor; Retirar

IV – solicitar à área responsável a formalização de sua movimentação caso ocorra;

V – responsabilizar-se, juntamente com o gestor e recursos humanos, pelo cumprimento dos prazos e etapas do processo da ADEP; e Retirar: esta não pode ser uma responsabilidade do servidor avaliado e sim dos gestores e da administração.

VI – fazer parte das comissões sempre que eleito.

CAPÍTULO VII DA SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 50 – Terá o período de estágio probatório suspenso e não será submetido à ADEP, até que retorne à Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, o servidor que passar a exercer suas atividades:

I – em órgão ou entidade da administração pública do Poder Executivo dos demais entes da Federação;

II – no poder Judiciário do Estado e dos demais entes da Federação, Tribunais de Contas, Ministérios Públicos e outras Defensorias Públicas; ou

III – em diretoria de entidade sindical representativa de servidores públicos, de âmbito municipal. Retirar

§ 1º – Os servidores de que trata o caput deverão ter registrado o motivo de não avaliação na respectiva etapa da ADEP.

§ 2º – Quando o servidor retornar à Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, será exigido para ser submetido à avaliação, o mínimo de setenta dias trabalhados.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 51 – Para fins do disposto neste Decreto, os prazos serão computados, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo único – Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

Art. 52 – A SUGESP orientará, coordenará e fiscalizará o processo da ADEP nos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

§ 1º – A SUGESP estabelecerá metodologia padrão e definirá os modelos dos formulários para implementação da ADEP. Incluir 0 texto. (Devidamente aprovados pelo CONAP)

§ 2º – Poderão ser definidas competências essenciais por carreira, em virtude de suas peculiaridades, mediante portaria conjunta da autoridade máxima do órgão ou entidade interessado e da SMPOG. Excluir este texto pois as competências estão definidas no Estatuto dos Servidores no Artigo 31 e nas atribuições dos cargos no Plano de Carreira da Educação-Lei 7.235/1996.

§ 3º – As competências Essenciais e Gerenciais serão publicadas no DOM mediante Portaria SMPOG, após aprovação do CONAP. Excluir o parágrafo pelo motivo mencionado acima.

§ 4º – Todos os atos normativos que dispuserem sobre os critérios da avaliação por competência serão publicados no DOM.

Art. 53 – A SUGESP poderá editar portarias com normas complementares necessárias ao cumprimento deste Decreto. Incluir neste artigo..... desde que aprovada pelo CONAP.

Art. 54 – As disposições deste decreto se aplicam aos servidores em cumprimento do estágio probatório.

Parágrafo único - Por possuírem regramento próprio, excluem-se do procedimento avaliatório regulamentado neste decreto os servidores integrantes da Carreira da Guarda Municipal, instituída pelas Leis nº 9.319, de 19 de janeiro de 2007, e nº 10.497, de 26 de junho de 2012.

Art. 55 – Fica revogado o **Decreto nº 15.144 de 20 de fevereiro de 2013.**

Art. 56 – Este Decreto entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2018.