MINUTA DE DECRETO

Regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho aplicado ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal durante o estágio probatório.

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 nos artigos 30 a 38 da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996, no § 2º do art. 28 da Lei nº 9.319 de 19 de janeiro de 2007 e no § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil,

DECRETA:

Art. 1º – Este decreto regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho aplicado ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal em estágio probatório.

Art. 2º – Para fins do disposto neste decreto, considera-se gestor o responsável direto por uma equipe de trabalho, independentemente de ser ou não o responsável pela unidade administrativa.

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO - ADEP

Seção I

Das disposições gerais

Art. 3º – 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 do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade;

II - estimular o comprometimento do servidor com seu órgão ou entidade;

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

Parágrafo único: a aquisição da estabilidade fica condicionada à comprovação da aptidão aferida no processo da ADEP e ao cumprimento do período de estágio probatório de 1.095 (hum mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício nos termos do § 1º do art. 173 da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996.

Art. 4º – 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.

Art. 5º – O servidor em estágio probatório ocupante de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada 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, será imediatamente exonerado do respectivo cargo de provimento em comissão ou dispensado da respectiva função pública ou função gratificada pela autoridade competente, sob pena de responsabilidade.

Parágrafo único – 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 adquirir a estabilidade.

Art. 6º - O resultado da ADEP será utilizado para:

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

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

Seção II

Do procedimento da avaliação de desempenho

Art. 7º – A ADEP obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 8º – O servidor em estágio probatório que esteja ocupando exclusivamente cargo de provimento efetivo ou aquele que esteja ocupando cargo de

provimento em comissão, função pública ou função gratificada com natureza de assessoramento será avaliado com base nas competências essenciais identificadas para tal, definidas em portaria da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SMPOG, após aprovação pelo Conselho de Administração de Pessoal - CONAP, levando-se em consideração os parâmetros definidos no art. 31, da Lei nº 7.169 de 30 de agosto de 1996.

Parágrafo único – Entende-se por competências essenciais, aquelas comuns a determinado grupamento de servidores, mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP.

Art. 9º – O servidor em estágio probatório que esteja ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia, nos termos do art. 2º deste decreto, será avaliado com base nas competências gerenciais identificadas para tal, definidas em portaria da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SMPOG, após aprovação pelo CONAP.

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. 10 – 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.

§ 1º – 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.

§ 2º - Na hipótese prevista no § 1º o Termo de Avaliação deverá ser preenchido com 30 dias de antecedência da data que o servidor completar o período de estágio probatório.

Art. 11 – O processo de ADEP será formalizado e instruído com os seguintes formulários obrigatórios:

I – Plano de Acompanhamento do Desempenho Profissional - PADP;

II – Termo de Avaliação;

III - Parecer Conclusivo.

Art. 12 – O PADP 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 a ser avaliado.

Parágrafo único – Será elaborado novo PADP 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 – mudança de gestor do servidor.

Art. 13 – O Termo de Avaliação conterá 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 60% (sessenta por cento);

II - pelo próprio servidor avaliado, por meio da auto-avaliação, com peso de 40% (quarenta por cento).

Art. 14 – 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. 15 deste decreto.

Art. 15 – 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;

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

I – o preenchimento do PADP pelo gestor juntamente com o servidor avaliado, preferencialmente nos dois primeiros meses de cada etapa;

II – o acompanhamento do desempenho do servidor pelo gestor em conjunto com o servidor avaliado;

III – o preenchimento do Termo de Avaliação no órgão ou entidade em que o servidor avaliado estiver em exercício nos meses de novembro ou dezembro, salvo nos casos previstos no § 2º do art. 10 deste decreto;

IV – a notificação ao servidor do resultado de cada etapa, em até 5 (cinco) 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 pelo gestor, nos termos do inciso IV, ela poderá ser realizada pela CADEP.

Art. 17 – Os dados referentes à avaliação de desempenho serão registrados, em cada etapa, em sistema informatizado.

Seção III

Do tempo mínimo para ser avaliado

Art. 18 – Para fins da ADEP, o servidor deverá possuir em cada etapa, no mínimo, 60 (sessenta) dias trabalhados.

§ 1º - As avaliações de desempenho serão realizadas nos meses de novembro e dezembro de cada ano de acordo com cronograma definido em portaria da Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGESP, salvo nos casos previstos no § 2º do art. 10 deste decreto.

I - A contagem dos dias trabalhados para as avaliações realizadas no mês de novembro será encerrada no dia 31 de outubro de cada ano;

II – A contagem dos dias trabalhados para as avaliações realizadas no mês de dezembro será encerrada no dia 30 de novembro de cada ano.

III – Excetuam-se dos prazos estabelecidos nos incisos I e II os casos em que a última etapa da avaliação de desempenho do servidor ocorrer antes do disposto no *caput*, em virtude do término do período 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:

l - o descanso semanal remunerado;

II - os feriados;

III – os pontos facultativos

lV – as férias regulamentares;

V – a licença assiduidade;

VI – as licenças e afastamentos de qualquer natureza;

VII – as faltas injustificadas.

§ 3º – O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o *caput* não será avaliado e deverá aguardar o início da próxima etapa para fins da ADEP.

Art. 19 – Os dias efetivamente trabalhados de uma etapa não serão considerados para fins de avaliação em etapas subseqüentes.

Art. 20 – 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.

Seção IV

Da Avaliação de Desempenho do Gestor

Art. 21 – A Avaliação de Desempenho do Gestor – ADG será aplicada ao servidor que se enquadrar no disposto no art. 2º deste decreto.

Art. 22 - São requisitos para o gestor ser submetido à ADG, além dos critérios definidos no Capítulo I, Seção II, exceto art. 8º, e Seção III:

I - possuir, no mínimo, 60 (sessenta) 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Na hipótese do servidor não possuir o tempo mínimo previsto no § 1º, mas o possuir em outro órgão ou entidade, o mesmo poderá ser avaliado neste órgão ou entidade.

Art. 23 - 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 antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação, deverá ser avaliado com base nos critérios de que trata o art. 8º deste decreto.

Seção V

Das Comissões

Art. 24 – O titular de cada órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal instituirá Comissões de Avaliação Desempenho para fins da ADEP.

§ 1º – As regras para formação das Comissões serão definidas em Portaria Conjunta do titular de cada órgão ou entidade e do Secretário de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, observadas as disposições deste decreto.

§ 2º – As Comissões serão instituídas até o mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 3º – A competência de que trata o *caput* poderá ser delegada, vedada a subdelegação.

Art. 25 – Os trabalhos das Comissões somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

Art. 26 – Quando não for atingida a maioria absoluta dos membros, as Comissões deverão convocar os suplentes ou, na impossibilidade de fazê-lo, suspender os trabalhos.

Art. 27 - 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. 28 - A Comissão de Etapa de Avaliação – CEA será composta pelo gestor e pelo servidor avaliado, competindo:

I – ao gestor:

a) preencher o PADP em conjunto com o servidor avaliado;
b) acompanhar o desempenho do servidor avaliado;
c) preencher o Termo de Avaliação do servidor com objetividade e imparcialidade;

d) notificar o servidor avaliado sobre o resultado de cada etapa de avaliação, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis contados do término do prazo de preenchimento do Termo de Avaliação;

e) analisar e julgar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor avaliado;

f) notificar o servidor da decisão referente ao pedido de reconsideração, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para análise e julgamento do pedido de reconsideração.

II - ao servidor:

a) participar do preenchimento do PADP; e

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

Art. 29 - A CADEP será composta por 3 (três) membros do órgão ou entidade na qual o servidor avaliado estiver em exercício, constituída por:

I - 1 (um) representante eleito pelos servidores avaliados;

II - 1 (um) representante indicado pelo órgão ou entidade; e

III - 1 (um) representante da unidade de Recursos Humanos.

§ 1º - O número de CADEP a que se refere o *caput* será proporcional ao número de servidores em estágio probatório e será definido em Portaria do órgão ou entidade na qual o servidor avaliado estiver em exercício

§ 2º – As CADEP deverão contar com membros suplentes.

§ 3º – Os membros das CADEP devem estar em exercício no mesmo órgão ou entidade de exercício do servidor avaliado.

Art. 30 – Para fins de composição da CADEP, deverá ser observada pelo menos uma das seguintes regras:

I – o nível de escolaridade dos membros da comissão deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado;

II – o posicionamento hierárquico na estrutura organizacional dos membros da comissão deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado.

§ 1º – O disposto neste artigo não se aplica ao gestor do servidor avaliado.

§ 2º – É vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas CADEP, ressalvados os casos em que esta for a única maneira possível de formá-las.

Art. 31 – 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; e

II – ser avaliado por CADEP da qual seja integrante.

Art. 32 - 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 - solicitar, sempre que necessário, a presença do agente público avaliado, seus respectivos gestores e outros agentes públicos para prestar informações;

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

VII - decidir o recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo;

VIII – notificar o servidor do resultado do recurso contra o Parecer Conclusivo.

CAPÍTULO II
DOS RECURSOS

Art. 33 – Os servidores submetidos à ADEP terão direito a três instâncias recursais sucessivas em via administrativa:

I – pedido de reconsideração;

II – recurso hierárquico; e

II – recurso contra o parecer conclusivo.

Seção I
Do pedido de reconsideração

Art. 34 – A fase de julgamento do pedido de reconsideração compreenderá:

I – a interposição de pedido de reconsideração pelo servidor avaliado, dirigido a quem o avaliou, em até 05 (cinco) dias corridos, contados a partir da notificação do resultado da ADEP;

II – o julgamento do pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de seu recebimento;

III – a notificação ao servidor da decisão sobre o pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por quem proferiu a decisão.

Seção II

Do recurso hierárquico

Art. 35 – A fase de julgamento do recurso hierárquico compreenderá:

I – a interposição de recurso hierárquico à CADEP, contra a decisão do pedido de reconsideração, em até 30 (trinta) dias corridos contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração;

II– a elaboração de parecer pela CADEP para fundamentar a decisão do recurso hierárquico, em até 5 (cinco) dias úteis contados da data da interposição do recurso hierárquico;

III – o julgamento do recurso hierárquico pelo gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado, em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de recebimento do parecer;

IV – a notificação ao servidor acerca da decisão do recurso hierárquico, em até 05 (cinco) dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da CADEP.

Seção III

Do recurso contra o parecer conclusivo

Art. 36 – A fase de julgamento do recurso contra o Parecer Conclusivo compreenderá:

I – a interposição pelo servidor de recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo, dirigido à CADEP, em até 30 (trinta) dias corridos contados da notificação do resultado do Parecer Conclusivo;

II – o julgamento do recurso contra o Parecer Conclusivo pela CADEP, em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de seu recebimento; e

III – a notificação do resultado do recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo em até 05 (cinco) dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da CADEP.

Seção IV

Das disposições gerais

Art. 37 – Os pedidos de reconsideração e os recursos serão cabíveis uma única vez, em cada etapa da ADEP.

Art. 38 – A notificação de que trata o inciso III do art. 34 poderá ser realizada pela CADEP, caso não seja possível sua realização nos termos do inciso III.

Art. 39 – O pedido de reconsideração, o recurso hierárquico e o recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo de que tratam os incisos I dos arts. 34, 35 e 36 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Art. 40 – Na impossibilidade de julgamento do pedido de reconsideração devido à vacância do cargo ou afastamento do gestor competente, suspende-se o prazo para análise e julgamento, reiniciando-se a partir da ocupação do cargo ou retorno do gestor.

CAPÍTULO III
DA EXONERAÇÃO

Art. 41 – Será exonerado o servidor que obtiver o conceito inapto de que trata o inciso II do art. 14 deste decreto.

Art. 42 – Ao servidor que obtiver o conceito inapto será assegurado o direito de interpor recurso à CADEP do órgão ou entidade em que estiver em exercício, em até 30 (trinta) dias corridos contados da data da notificação do resultado do Parecer Conclusivo, que o decidirá em até 05 (cinco) dias úteis contados da data do recebimento do recurso.

Art. 43 – No julgamento do recurso contra o conceito inapto, a CADEP deverá considerar os elementos constantes do processo da ADEP do servidor.

Art. 44 – Compete ao titular do órgão ou entidade onde o servidor estiver em exercício a solicitação da exoneração de que trata o art. 41 deste decreto, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da data de notificação do resultado do recurso contra o Parecer Conclusivo.

Art. 45 – A exoneração do servidor será publicada no Diário Oficial do Município - DOM, de forma resumida, com menção do nome, cargo, BM 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 IV
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 47 - 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. 48 – As disposições deste decreto se aplicam aos servidores em estágio probatório na data de sua publicação.

Parágrafo único – Os servidores que se encontrarem na última etapa de avaliação do estágio probatório no ano de 2018 serão submetidos à avaliação de desempenho nos moldes da legislação específica de suas respectivas carreiras até que se inicie a etapa de avaliação de 2018 nos termos do art. 18 deste decerto.

Art. 49 – Ficam revogados os decretos nº 15.144 de 20 de Fevereiro de 2013 e nº 12.068 de 10 de Junho de 2005.

Art. 50 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.