

RESOLUÇÃO CSDPESC nº 52, de 15 de junho de 2016 (52/2016)

Publicada no DOESC nº 20.319, de 16.06.2016

Dispõe sobre o estágio probatório dos servidores nomeados para cargos de provimento efetivo da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina e dá outras providências.

Revogada pela Resolução CSDPESC nº 66/2017.

~~O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SANTA CATARINA~~, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 102 da Lei Complementar Federal nº 80, de janeiro de 1994, o art. 16, inciso I, da Lei Complementar Estadual nº 575, de 02 de agosto de 2012 e com base na Lei Estadual 6.745, de 28 de dezembro de 1985, **CONSIDERANDO**:

~~a) que o estágio probatório é um período de avaliação que tem por objetivo a verificação da aptidão e capacidade do servidor público para o desempenho do cargo;~~

~~b) a necessidade de regulamentar o processo de acompanhamento do estágio probatório e fixar diretrizes para a avaliação de desempenho;~~

~~c) a imprescindibilidade do estabelecimento de requisitos para a criação e nomeação da Comissão Especial de Avaliação;~~

RESOLVE instituir, no âmbito da Defensoria Pública do Estado a *Avaliação Especial de Desempenho*, que se passa a reger pelas disposições a seguir:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

~~**Art. 1º.** O servidor nomeado para cargo efetivo nos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, fica sujeito a um período de 3 (três) anos de estágio probatório, com o objetivo de apurar o preenchimento dos requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado.~~

~~Parágrafo único. A Avaliação Especial de Desempenho – AED, respaldada no artigo 41 da Constituição Federal de 1988 e com fulcro nos artigos 15 e 16 da Lei Estadual 6.745, de 28 de dezembro de 1985, constitui em instrumento avaliador, utilizado de forma periódica por comissão designada pelo Conselho Superior da Defensoria Pública para esta finalidade.~~

~~**Art. 2º.** A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será realizada semestralmente, perfazendo um total de 6 (seis) avaliações, tendo como início do período a data da posse.~~

~~Parágrafo único. Cada avaliação deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias, após o término do semestre avaliado.~~

~~**Art. 3º.** Será objeto de avaliação a aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo, com base nos seguintes requisitos:~~

~~I – idoneidade moral;~~

~~II – assiduidade e pontualidade;~~

~~III – disciplina;~~

~~IV – eficiência.~~

~~Parágrafo único. O servidor avaliado, será considerado apto e capaz para o efetivo exercício do cargo, desde que atinja a pontuação mínima prevista no anexo I.~~

~~Art. 4º. Se a Comissão constatar, durante o período do estágio, qualquer ocorrência na qual haja necessidade de um acompanhamento bio-psico-social ao avaliado, e/ou jurídico, poderá solicitar, por intermédio da GEPEs, suporte especializado na Junta Médica Oficial do Estado e/ou Consultoria Jurídica.~~

CAPÍTULO II

Seção I

Da Comissão de Avaliação

~~Art. 5º. O processo de avaliação será coordenado pelo Conselho Superior da Defensoria, por intermédio da Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, e executado por uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por um presidente e dois servidores, com três respectivos suplentes, dentre os estáveis na carreira, designados pelo Conselho Superior e nomeados pelo Defensor Público Geral para um período de 3 anos.~~

~~§ 1º. O presidente da comissão será um servidor e designará um dos membros da comissão para exercer a função de secretário.~~

~~§ 2º. A comissão reunir-se-á ordinariamente uma vez ao mês, podendo seu presidente convocar reuniões extraordinárias sempre que julgar necessário.~~

~~§ 3º. A comissão poderá ouvir os avaliadores, os servidores avaliados e outros servidores para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas.~~

~~§ 4º. Enquanto não houver servidor que preencha o requisito da estabilidade ou se estável não aceitar expressamente a designação, caberá ao Conselho Superior dirimir quaisquer questões e exercer as atribuições da Comissão Especial de que trata o § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa de 1988.~~

~~Art. 6º. Não se aplica aos servidores em estágio probatório, o disposto nos arts. 22 e 32 da Lei no 6.745, de 28 de dezembro de 1985 e art. 1º do Decreto no 2.003, de 29 de dezembro de 2000, salvo exceções previstas no artigo 12 da Resolução 26 do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado.~~

Seção II

Do Processo de Avaliação

~~Art. 7º. A Avaliação Especial de Desempenho AED do servidor em estágio probatório ocorrerá através de formulário padrão, disponibilizado pela Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas à comissão, em três etapas, da seguinte forma:~~

~~I— Autoavaliação— os servidores realizarão suas autoavaliações em formulário próprio.~~

~~II— Avaliação pela Chefia imediata— A chefia imediata avalia seus servidores, através de formulário próprio, sem o conhecimento das respostas da autoavaliação do servidor.~~

~~III— Avaliação de consenso— a avaliação de consenso é realizada entre o avaliador e o avaliado e é produto do entendimento entre ambos sobre as avaliações feitas individualmente.~~

~~Art. 8º. Os servidores em estágio probatório que, na data da publicação da presente resolução, ainda não tiverem sido avaliados, serão submetidos às avaliações nos termos ora estabelecidos no art. 5º, §4º.~~

~~§ 1º. A avaliação pela chefia imediata do estágio probatório que ocorrerá de forma retroativa, desde de abril de 2013, será feita pelo chefe imediato do último período de subordinação.~~

~~§ 2º. Nos casos de impedimento ou afastamento a avaliação da chefia imediata poderá ser feita por seu substituto e, subsidiariamente, também, poderá ser feita a avaliação pelo Coordenador do Núcleo Regional onde esteja lotado o servidor.~~

~~**Art. 9º.** Se, ao final de cada período de avaliação, não houver consenso entre o avaliador e o avaliado sobre os conceitos aplicados, será designado um mediador pela Comissão, juntamente com a Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, objetivando promover os esclarecimentos necessários à condução do processo avaliatório.~~

~~§ 1º. A Comissão convocará o avaliador, o avaliado e um mediador para o servidor que não apresentar pontuação mínima na avaliação, a fim de buscar composição e informações sobre os conceitos atribuídos, definindo o procedimento a ser adotado.~~

~~§ 2º. Não sanada a discordância sobre o conceito obtido em cada período o servidor terá 15 dias, contados da ciência do resultado, para recorrer a Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, que terá 30 dias para julgá-lo.~~

~~§ 3º. O servidor avaliado deverá, obrigatoriamente, tomar ciência do resultado de cada período de avaliação, datando e assinando o respectivo documento.~~

~~§ 4º. Caso o servidor avaliado se recusar a tomar ciência do resultado de qualquer dos períodos de avaliação, será lançado termo na Ficha de Avaliação, com a assinatura de duas testemunhas e do avaliador.~~

~~**Art. 10.** A Comissão procederá à análise das avaliações efetivadas, instruindo e julgando os recursos representados pelos servidores, utilizando-se, caso necessário, do disposto no art. 8º, desta Resolução, conferindo e avaliando o conceito atribuído ao servidor.~~

~~**Art. 11.** Após concluídas todo o processo de avaliação do semestre, a Comissão emitirá Relatório Circunstanciado com parecer conclusivo, identificando os servidores que não atingiram o desempenho esperado. O Relatório deverá ser autuado e encaminhado ao Defensor Público Geral.~~

~~§ 1º. O prazo para a emissão do relatório mencionado neste artigo é de 15 (quinze) dias úteis, a contar da conclusão do processo de avaliação.~~

~~**Art. 12.** Durante o estágio probatório, a Comissão poderá propor ao Defensor Público Geral a exoneração do servidor, nos termos dos artigos 16 e 169, inciso II, da Lei no 6.745/85.~~

Seção III

Da Homologação do Resultado Final

~~**Art. 13.** A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho – AED elaborará parecer conclusivo até dois meses antes do final do estágio probatório, para encaminhamento ao Defensor Público Geral, que apreciará, decidirá e homologará o resultado formalizado ao Conselho Superior e publicado no Diário Oficial do Estado.~~

~~Parágrafo único. Em face de eventual reprovação no estágio probatório, será dada ciência ao servidor, que terá o prazo de 15 dias para apresentação de defesa escrita, após, cabe ao Defensor Público Geral análise, decisão e homologação final da avaliação de estágio probatório, que deve ser formalizada ao Conselho Superior e publicada no Diário Oficial do Estado.~~

CAPÍTULO V

Seção I

Das Disposições Finais

~~Art. 14.~~ As disposições desta Resolução poderão ser adaptadas, para programas e formulários em formato digital de avaliação, produzidos pela Gerência de Tecnologia da Informação e Gestão Eletrônica, posteriormente regulamentados pelo Conselho Superior.

~~Art. 15.~~ Os casos omissos serão resolvidos pelo Defensor Público Geral.

~~Art. 16.~~ Fica o Conselho Superior, até que seja constituída a comissão especial, exercer as atribuições desta, sendo autorizado a proceder a avaliação do estágio probatório de forma retroativa, desde de abril de 2013, dos atuais servidores que ainda não foram avaliados e que ingressaram desde aquela data.

~~Art. 17.~~ Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis/SC, 15 de junho de 2016.

~~IVAN CESAR RANZOLIN~~

~~Presidente do CSDPESC~~

ANEXOS

~~**ANEXO I** – Avaliação de desempenho em estágio probatório~~

~~**ANEXO II** – Formulário de avaliação especial de desempenho funcional no estágio probatório, a ser elaborado pela GEPES (Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas).~~

~~**I.1** – Formulário de Auto avaliação servidor~~

~~**I.2** – Formulário de Avaliação – Chefia imediata~~

~~**I.3** – Formulário de Avaliação de Consenso~~

~~**ANEXO III** – Formulário de Resultado da avaliação Especial de Desempenho funcional no estágio probatório, a ser elaborado pela GEPES (Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas), preenchido pela Comissão.~~

ANEXO I

~~AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO (M AED)~~

~~A Emenda Constitucional no 19, de 05 de junho de 1998, estabelece que os servidores nomeados mediante concurso para cargo efetivo, ficam sujeitos a um período de estágio probatório de 3 (três) anos, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado.~~

~~A avaliação individual e periódica de desempenho deve ser exigida como requisito para a estabilidade, com a finalidade de contribuir para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.~~

~~Se o servidor não preencher os padrões de desempenho profissional exigidos, no cargo para o qual foi nomeado, poderá ser exonerado.~~

~~Esta resolução visa regulamentar os dispositivos estatutários e constitucionais que tratam do assunto e implementar um sistema de avaliação especial de desempenho que garanta a impessoalidade, transparência e o direito a recurso para os servidores efetivos em estágio probatório, no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina.~~

~~FUNDAMENTAÇÃO LEGAL~~

~~Lei no 6.745, de 28 de dezembro de 1985; art.41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 com redação alterada conforme art. 6º, da Emenda Constitucional nº 19, de 5 de junho de 1998.~~

~~PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS~~

~~**1. Comissão de Avaliação Especial de Desempenho**~~

~~O Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina deverá designar 3 (três) servidores ocupantes de cargo efetivo e seus respectivos suplentes para compor a Comissão Especial de Avaliação que mediante os procedimentos e critérios de avaliação individual e periódica de desempenho, visa identificar a existência ou não de insuficiência de desempenho.~~

~~**Compete à comissão:**~~

~~São atribuições da comissão de avaliação do estágio probatório:~~

~~I – definir os procedimentos a ser adotados em todas as etapas da avaliação, observando o disposto na legislação em vigor e nas normas previstas no presente instrumento, bem como nas normas que possam vir a ser estabelecidas;~~

- ~~II – proceder o levantamento dos servidores em estágio probatório, por categoria funcional, matrícula, data da nomeação, exercício e lotação;~~
- ~~III – comunicar, tanto às chefias como ao servidor a ser avaliado, o grau de responsabilidade do estágio probatório e suas ações decorrentes;~~
- ~~IV – acompanhar e fazer cumprir os prazos estabelecidos, conjuntamente com as chefias das unidades;~~
- ~~V – orientar para que todos os documentos sejam preenchidos corretamente e sem rasuras; elaborar e controlar a execução do cronograma do estágio probatório;~~
- ~~VI – orientar as chefias imediatas quanto ao funcionamento, controle e avaliação do estágio probatório;~~
- ~~VII – coordenar todo o processo do estágio probatório;~~
- ~~VIII – elaborar atas das reuniões;~~
- ~~IX – remeter aos avaliadores e avaliados os formulários da Avaliação Especial de Desempenho – AED~~
- ~~X – estabelecer os prazos de até dia 31 de julho e até 31 de janeiro para que os servidores e as chefias imediatas devolvam as fichas de avaliações sem rasuras devidamente preenchidas correspondentes aos períodos avaliatórios de 1º de janeiro a 30 de junho e 1º de julho a 31 de dezembro, respectivamente.~~
- ~~XI – requisitar à Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas informações dos servidores, referentes às faltas injustificadas durante o estágio probatório;~~
- ~~VIII – designar mediador nos casos em que houver discordância entre avaliador e avaliado e nos casos de resultados abaixo da média pretendida em cada período.~~
- ~~IX – definir a participação “in loco” de seus membros junto ao mediador, quando houver necessidade, em decorrência da constatação de distorções nas avaliações, visando reconhecer a verdade e garantir à chefia imediata expor os fatos e ao avaliado apresentar a defesa;~~
- ~~XI – apurar a pontuação obtida pelo servidor em cada avaliação e preencher o Formulário de Avaliação do Estágio Probatório, com base nos formulários da Avaliação Especial de Desempenho – AED remetidos pelo servidor e pela chefia imediata.~~
- ~~XII – preencher o formulário de Avaliação Especial de Desempenho – AED, resultante da média obtida nos períodos de avaliação, e dando-lhe ciência do resultado final ao servidor e à chefia imediata;~~
- ~~XIII – apresentar os resultados da avaliação e, se necessário, propor a exoneração do servidor e submeter o parecer conclusivo sobre a permanência ou não do servidor avaliado ao do Defensor Público Geral;~~
- ~~XIV – exercer outras funções correlatas.~~

Compete às chefias imediatas:

- ~~I – responder pela avaliação de desempenho do estágio probatório do servidor que esteja lotado em sua unidade, mediante o cumprimento dos objetivos, normas e procedimentos definidos;~~
- ~~II – responder ao formulário de avaliação, reconhecendo a resposta que melhor defina o desempenho do servidor no item avaliado;~~
- ~~III – avaliar o servidor, considerando os seguintes aspectos:~~
 - ~~a) cada indivíduo é diferente do outro, evitando comparações;~~
 - ~~b) a avaliação deverá ser dirigida ao profissional que ocupa o cargo e sua adequação a este cargo e não ao indivíduo;~~

c) o desempenho do avaliado deverá ser considerado em relação às orientações e oportunidades que recebeu;

d) ser justo e imparcial.

IV— avaliar o servidor, tendo clara a necessidade de:

a) evitar deixar-se influenciar por fatores externos (simpatias, antipatias, pessoas e opiniões);

b) julgar cada fator separadamente, sem levar em conta a impressão geral que tem sobre o servidor;

c) estar ciente do objetivo principal da avaliação de desempenho e de sua responsabilidade pessoal.

V— oportunizar aumento de produtividade e de eficiência por parte do servidor, dando conhecimento de como o mesmo está indo e o que se espera dele;

VI— convocar o servidor para avaliação de consenso, conforme agenda previamente estabelecida pela comissão, para apresentar-se em data e horário agendados;

VII— exercer outras funções inerentes determinadas pela comissão.

Compete ao servidor avaliado:

I— Realizar sua auto avaliação, prezando pela verdade e pelos deveres da função.

II— comparecer, em data e horário agendados, previamente, pelo chefe imediato e quando solicitado pela comissão de avaliação;

III— responder o formulário de avaliação no prazo estipulado e assiná-lo.

IV— exercer outras funções inerentes determinadas pela comissão.

2. Procedimento para avaliação

A Avaliação Especial de Desempenho — AED dá-se em dois períodos no ano, nos meses de julho e janeiro, e tem por base o acompanhamento diário do servidor, considerando-se como resultado da referida avaliação a média aritmética obtida do somatório dos pontos alcançados em cada período de avaliação.

Cada servidor deverá sofrer 6 (seis) avaliações no decorrer do estágio probatório, devendo ser realizadas no mês posterior ao semestre em curso. O servidor que durante o semestre da avaliação estiver em afastamento remunerado, superior a 30 (trinta) dias, terá a avaliação suspensa. Caso o afastamento remunerado incida sobre parte de um semestre, a avaliação será efetuada considerando os dias trabalhados.

Serão realizadas as avaliações durante o período do estágio probatório, nos meses de julho e janeiro em relação respectivamente ao desempenho no período de 1º de janeiro a 30 de junho e ao período de 1º de julho a 31 de dezembro imediatamente anteriores.

Os formulários de avaliações desenvolvidos e disponibilizados pela Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas deverão ser encaminhados à Comissão até dia 31 de julho, com as avaliações referentes ao período de 1º de janeiro a 30 de junho, e até o dia 31 de janeiro, com as avaliações referentes ao período de 1º de julho a 31 de dezembro.

Será avaliado no período de 1º de janeiro a 30 de junho e no período de 1º de julho a 31 de dezembro o servidor com mais de 90 dias de efetivo exercício no período correspondente. O servidor com menos de 90 dias de efetivo exercício no período será avaliado no período imediatamente subsequente.

O artigo 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece que “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”, tornando obrigatório, para que haja a obtenção da estabilidade, o

cumprimento do estágio probatório no cargo efetivo pelo período de 3 (três) anos, para que assim se garanta a permanência no Serviço Público.

Assim, se o servidor não ocupar o cargo efetivo, mas desempenhar as funções do cargo em comissão em outra entidade, ocorre a suspensão da atividade laboral do cargo efetivo, levando a interrupção do estágio probatório até o retorno as atividades do cargo efetivo.

O servidor que, na data prevista para a avaliação estiver afastado (férias, licença para tratamento de saúde ou licença gestação), deverá ser convocado previamente pela chefia imediata para a devida avaliação.

O processo de avaliação deverá ser efetuado observando-se o disposto na legislação em vigor, com a utilização das seguintes instruções e instrumentos:

2.1. Sistemática de avaliação

Compete a comissão definir os procedimentos a ser adotados em todas as etapas da avaliação, observando o disposto na legislação em vigor e nas normas previstas na presente resolução, bem como definir a participação "in loco" de seus membros, podendo optar em participar de algumas avaliações, ou quando houver necessidade em decorrência da constatação de distorções nas avaliações anteriores. Com a participação do mediador, quando necessário.

A chefia imediata deve proceder a avaliação de consenso em presença do servidor avaliado, observando a sistemática definida na resolução e orientada pela comissão, como forma de garantir que os chefes imediatos do avaliado realizem avaliações efetivas.

A participação dos membros da comissão na avaliação pode ser parcial, desde que observado o número mínimo de 2 (dois) integrantes.

2.2. Instrumentos de avaliação

O sistema de avaliação especial emite menção em escala pontuada, na forma de conceitos de avaliação.

2.2.1. Avaliação Especial de Desempenho Funcional no Estágio Probatório

O questionário de Avaliação Especial de Desempenho Funcional no Estágio Probatório, a ser elaborado pela GEPES (Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas), relaciona os itens (questões) a serem avaliados, devendo ser assinalada apenas uma resposta em que o avaliado se enquadrar, para cada item.

O instrumento de avaliação contém 20 (vinte) questões, definindo a partir de então, a escala de pontuação para verificar o desempenho do servidor.

Os campos considerações do avaliado e do avaliador devem ser preenchidos caso houver divergência e também para fundamentar os conceitos atribuídos.

O desempenho do servidor será obtido considerando os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo:

a) Grupo de Itens

1. Idoneidade Moral

É composto de 8 (oito) itens (questões), sendo assim definidos os conceitos:

SD – supera o desempenho esperado= 27 a 34 pontos

AD – atinge o desempenho esperado= 20 a 26 pontos

AP – atinge parcialmente o desempenho esperado= 14 a 19 pontos

NA— não atinge o desempenho esperado= abaixo de 14 pontos

2. Assiduidade e Pontualidade

É composto de 3 (três) itens (questões), sendo assim definidos os conceitos:

SD— supera o desempenho esperado= 12 a 15 pontos

AD— atinge o desempenho esperado= 9 a 11 pontos

AP— atinge parcialmente o desempenho esperado= 6 a 8 pontos

NA— não atinge o desempenho esperado= abaixo de 6 pontos

3. Disciplina

É composto de 2 (dois) itens (questões), sendo assim definidos os conceitos:

SD— supera o desempenho esperado= 7 a 8 pontos

AD— atinge o desempenho esperado= 5 a 6 pontos

AP— atinge parcialmente o desempenho esperado= 3 a 4 pontos

NA— não atinge o desempenho esperado= 2 pontos

4. Eficiência

É composto de 7 (sete) itens (questões), sendo assim definidos os conceitos:

SD— supera o desempenho esperado= 24 a 30 pontos

AD— atinge o desempenho esperado= 18 a 23 pontos

AP— atinge parcialmente o desempenho esperado= 12 a 17 pontos

NA— não atinge o desempenho esperado= abaixo de 12 pontos

b) Geral

SD— supera o desempenho esperado= 70 a 87 pontos

AD— atinge o desempenho esperado= 52 a 69 pontos

AP— atinge parcialmente o desempenho esperado= 35 a 51 pontos

NA— não atinge o desempenho esperado= abaixo de 34 pontos

O servidor que obter os conceitos “SD” ou “AD” preenche os requisitos necessários ao exercício do cargo.

Quando o servidor obtiver conceitos “AP”, a comissão deverá propor as seguintes ações:

- Encaminhar para a capacitação;
- Analisar sua adaptação ao local de trabalho;
- Identificar os possíveis problemas pessoais;
- Remanejamento;
- Exoneração.

Executadas as 4 (quatro) primeiras ações descritas acima, e mesmo assim o servidor por um período de 2 (duas) avaliações consecutivas ou não, permanecer com o conceito “AP” na avaliação por grupo de itens ou geral, deverá a comissão concluir o processo de acompanhamento de desempenho, propondo a exoneração do servidor.

Quando o servidor obtiver conceitos “NA” em grupos de itens ou geral, em qualquer semestre da avaliação, deverá a comissão concluir o processo de acompanhamento de desempenho, propondo a exoneração do servidor.

2.3. Ficha de resultados da avaliação

Caberá à Comissão de Avaliação Especial preencher o formulário Resultado da Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, utilizando-se do questionário de Avaliação (consenso) Especial de Desempenho Funcional no Estágio Probatório.

O formulário de Resultado servirá para a comissão conferir se o servidor avaliado obteve o desempenho desejado, e para registrar as observações que julgarem necessárias.

Após devidamente preenchida, cópia da folha B do referido formulário, deverá ser encaminhada à chefia imediata para conhecimento e posterior ciência ao servidor avaliado.