

RESOLUÇÃO CSDPESC nº 66, de 3 de fevereiro de 2017 (66/2017)

Publicada no DOESC nº 20.471, de 08.02.2017

Disciplina o estágio probatório dos servidores nomeados para cargos de provimento efetivo da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina.

O **CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, no uso de suas atribuições legais, conforme previsão contida no artigo 16, inciso I, da Lei Complementar Estadual 575/2012, e nos termos da decisão proferida na 70ª sessão ordinária, ocorrida em 3 de fevereiro de 2017, **RESOLVE**:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo na Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina fica sujeito, obrigatoriamente, 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. O período de avaliação será contado da data em que o servidor entrar em efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado.

Art. 2º. Serão objeto de avaliação a aptidão e a capacidade do servidor para o exercício do cargo, com base nos seguintes requisitos:

I - idoneidade moral;

II - assiduidade e pontualidade;

III - disciplina; e

IV - eficiência.

Art. 3º. O servidor em estágio probatório será avaliado semestralmente por meio de Avaliações Especiais de Desempenho – AED.

Art. 4º. Empossado o servidor no cargo para o qual foi nomeado, a Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES imediatamente instaurará o Processo de Acompanhamento do Estágio Probatório - PAEB.

Parágrafo único. O Processo de Acompanhamento do Estágio Probatório será devidamente atuado e conterá todos os documentos relativos ao estágio probatório do servidor avaliado.

CAPÍTULO II

DAS LICENÇAS, AFASTAMENTOS E PERMISSÕES

Art. 5º. Ao servidor em estágio probatório somente podem ser concedidas as seguintes licenças e afastamentos, observadas, em cada caso, a previsão legal e a legislação de regência:

I - licença para tratamento da própria saúde;

II - licença por motivo de doença em pessoa da família;

III - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

IV - licença para o serviço militar;

IV - licença para atividade política;

VI - licença para desempenho de mandato classista;

VII - licença-maternidade;

VIII - licença-paternidade;

IX - licença por tutoria ou adoção;

X - afastamento para exercício de mandato eletivo;

XI - afastamento para participação de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.

Art. 6º. O servidor em estágio probatório pode:

I - exercer cargo de provimento em comissão ou função de chefia e assessoramento na própria Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina;

II - ser cedido para exercer cargo de provimento em comissão em outro Poder, órgão ou entidade do Estado, da União, dos outros Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive autarquias, fundações e empresas públicas;

III - ser removido de ofício ou por concurso de remoção, nos termos da Resolução competente do Conselho Superior.

CAPÍTULO III

DA SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 7º. Suspendem a contagem do prazo do estágio probatório:

I - a licença:

a) para tratamento da própria saúde, se superior a 120 (cento e vinte) dias durante um mesmo período de avaliação;

b) por motivo de doença em pessoa da família;

c) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

d) para atividade política;

II - o afastamento:

a) para o exercício de mandato eletivo;

b) para participação de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública;

III - o período em que o servidor exercer cargo de provimento em comissão ou função de chefia e assessoramento em outro Poder, órgão ou entidade do Estado, da União, dos outros Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive autarquias, fundações e empresas públicas; e

IV - o período transcorrido entre a demissão do serviço e a correspondente reintegração, em caso de demissão durante o estágio probatório.

Art. 8º. Não suspendem a contagem do prazo do estágio probatório:

I - férias, feriados, dias-ponte e recesso de final de ano;

II - licença para tratamento da própria saúde, se inferior ou igual a 120 (cento e vinte) dias durante um mesmo período de avaliação;

III - licença para o serviço militar;

IV - licença-maternidade;

V - licença-paternidade;

VI - licença por tutoria ou adoção;

VII - licença para desempenho de mandato classista.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 9º. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será responsável pelo acompanhamento do estágio probatório dos servidores.

Art. 10. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será designada pelo Conselho Superior da Defensoria Pública e integrada por:

I - 2 (dois) Defensores Públicos do Estado estáveis;

II - 1 (um) servidor estável da Defensoria Pública; e

III - 3 (três) suplentes, cada um do mesmo cargo que o titular e estável.

§ 1º. O Presidente será escolhido entre os Defensores Públicos do Estado e constará do ato de designação.

§ 2º. Os integrantes da Comissão poderão pedir dispensa ou serem dispensados pelo Conselho Superior a qualquer momento, independentemente de motivação.

Art. 11. Sem prejuízo das hipóteses de suspeição previstas na legislação processual civil, os integrantes da Comissão são impedidos de participar do processo de acompanhamento do estágio probatório do servidor:

I - que for seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o quarto grau;

II - que for seu amigo íntimo ou inimigo; ou

III - que em algum período do estágio tenha sido seu subordinado imediato.

Art. 12. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

I - acompanhar os Processos de Acompanhamento do Estágio Probatório dos servidores nomeados para cargo efetivo da Defensoria Pública;

II - analisar e decidir a respeito das avaliações e impugnações dos servidores em estágio probatório;

III - determinar as medidas necessárias para a devida instrução dos Processos de Acompanhamento do Estágio Probatório dos servidores;

IV - emitir parecer motivado sobre o desempenho do servidor para aprovação ou reprovação no estágio probatório;

V - exercer outras funções previstas nesta Resolução ou correlatas com as suas atividades.

Art. 13. A Comissão reunir-se-á ordinariamente uma vez ao mês, presencialmente ou por videoconferência, podendo seu Presidente convocar reuniões extraordinárias sempre que julgar necessário.

§ 1º. A Comissão reunir-se-á com a presença da maioria absoluta de seus integrantes e suas deliberações serão tomadas pelo voto da maioria dos presentes, tendo, o Presidente, voto de membro e de qualidade.

§ 2º. A Comissão lavrará ata de todas as reuniões realizadas.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 14. A Avaliação Especial de Desempenho - AED do servidor em estágio probatório ocorrerá a partir do preenchimento de 2 (dois) Formulários de Avaliação Especial de Desempenho, desenvolvidos e disponibilizados pela Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES:

I - Formulário de Avaliação pelo Servidor - FAS, por meio do qual o servidor realizará sua própria avaliação; e

II - Formulário de Avaliação pela Chefia - FAC, por meio do qual a chefia imediata avaliará seu servidor, sem o conhecimento das respostas da avaliação prevista no inciso I.

Art. 15. O servidor será avaliado pela chefia imediata.

§ 1º. Sem prejuízo das hipóteses de suspeição previstas na legislação processual civil, a chefia imediata é impedida de participar do processo de acompanhamento do estágio probatório do servidor:

I - que for seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o quarto grau; ou

II - que for seu amigo íntimo ou inimigo.

§ 2º. A declaração de impedimento ou suspeição deverá ser encaminhada à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º. Estando impedido ou suspeito o avaliador e/ou não havendo quem possa avaliar o servidor, caberá excepcionalmente à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho proceder à avaliação.

§ 4º. Em caso de mudança de chefia imediata, o servidor será avaliado por aquele a quem permaneceu subordinado por maior tempo no período da avaliação, salvo se a chefia não pertencer mais aos quadros da Defensoria Pública.

Art. 16. Os Formulários de Avaliação conterão 20 (vinte) questões, com 4 (quatro) a 5 (cinco) opções de resposta para cada uma, divididas da seguinte forma:

I - idoneidade moral: 8 (oito) questões;

II - assiduidade e pontualidade: 3 (três) questões;

III - disciplina: 2 (dois) questões;

IV - eficiência: 7 (sete) questões.

§ 1º. Para cada questão, deve ser respondida apenas 1 (uma) opção, a corresponder àquela que mais se aproxime da avaliação do servidor.

§ 2º. Cada opção de resposta conterà uma pontuação, que variará de 1 (um) a 5 (cinco).

Art. 17. O desempenho parcial será obtido com a soma da pontuação das questões de cada requisito, nos seguintes termos:

I - idoneidade moral:

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;

II - assiduidade e pontualidade:

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;

III - disciplina:

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; e

IV - eficiência:

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;

Art. 18. O desempenho global será obtido com a soma da pontuação global das questões de todos os requisitos, nos seguintes termos:

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; e

NA - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 34 pontos.

Art. 19. O servidor será avaliado conforme os desempenhos parciais e o desempenho global e considerado apto quando obtiver os conceitos “SD” ou “AD” em cada um dos desempenhos parciais e no desempenho global.

Art. 20. Sempre que se apurar conceito “AP” em algum dos desempenhos parciais ou no desempenho global do servidor e sempre que houver impugnação do servidor, bem como noutros casos que entender necessárias, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá propor, dentre outras medidas:

I - a oitiva do servidor e da chefia imediata;

II - o encaminhamento do servidor para análise psicológica;

III - a análise da adaptação do servidor ao local de trabalho;

IV - a identificação de possíveis problemas pessoais; e

V - o remanejamento do servidor para outro setor.

Parágrafo único. Executadas as ações descritas nos incisos deste artigo que a Comissão entender pertinentes e permanecendo o servidor com conceito “AP” em algum dos desempenhos parciais ou no desempenho global por um período de 2 (duas) avaliações consecutivas ou não, a Comissão deverá concluir o processo de acompanhamento do estágio probatório, propondo a exoneração do servidor.

Art. 21. Sempre que se apurar conceito “NA” em algum dos desempenhos parciais ou no desempenho global do servidor, em qualquer semestre da avaliação, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá concluir o processo de acompanhamento do estágio probatório, propondo a exoneração do servidor.

CAPÍTULO VI

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 22. A Avaliação Especial de Desempenho - AED será realizada semestralmente e deflagrada em até 10 (dez) dias após completado o respectivo semestre.

Art. 23. A Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES encaminhará, em até 5 (cinco) após completado cada semestre, os Formulários de Avaliação pelo Servidor - FAS e os Formulários de Avaliação pela Chefia - FAC para os servidores em estágio probatório e respectivas chefias imediatas.

Art. 24. Compete à chefia imediata:

I - acompanhar e orientar o servidor no desempenho das funções do cargo para o qual foi nomeado, tomando as medidas necessárias para manter ou melhorar o seu desempenho;

II - preencher o Formulário de Avaliação pela Chefia - FAC, registrando as ocorrências ou tecendo observações que julgar necessárias;

III - colher a assinatura do servidor, em campo específico, no Formulário de Avaliação pela Chefia - FAC, após a devida avaliação;

IV - encaminhar o Formulário de Avaliação pela Chefia - FAC à Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES; e

V - comparecer perante a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, se convocada.

Art. 25. Compete ao servidor avaliado:

I - preencher o Formulário de Avaliação pelo Servidor - FAS e encaminhá-lo à Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES;

II - tomar ciência, datar e assinar o Formulário de Avaliação pela Chefia - FAC, após a devida avaliação;

III - impugnar a avaliação da chefia, querendo, nos termos do artigo 27, se entender que a nota atribuída não condiz com o seu desempenho; e

IV - comparecer perante a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, se convocado.

Art. 26. Até 5 (cinco) dias após o recebimento, os servidores em estágio probatório e as respectivas chefias imediatas encaminharão os Formulários de Avaliação pelo Servidor - FAS e os Formulários de Avaliação pela Chefia - FAC, respectivamente, devidamente preenchidos, para a Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES.

Parágrafo único. Caso o servidor ou a chefia imediata esteja em férias, deverá proceder ao encaminhamento em até 5 (cinco) dias após o seu retorno às atividades.

Art. 27. Não concordando com o resultado da avaliação, o servidor poderá, no prazo de 5 (cinco) dias, contado a partir da ciência formal da avaliação (artigo 25, inciso II), apresentar impugnação, a qual deverá ser encaminhada, dentro de referido prazo e por mensagem eletrônica, para a Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES.

Art. 28. Até 5 (cinco) dias após o recebimento dos formulários, a Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GEPES:

I - juntará os Formulários de Avaliação e impugnação, se houver, ao Processo de Acompanhamento do Estágio Probatório - PAEB do servidor;

II - encaminhará o Processo à Presidência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único. A Presidência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho distribuirá os processos entre os integrantes da Comissão de forma alternada, pela ordem alfabética dos integrantes da Comissão.

Art. 29. Havendo impugnação do servidor avaliado, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho cientificará a chefia imediata daquele para que, no prazo de 5 (cinco) dias, se manifeste.

Parágrafo único. A chefia imediata poderá aceitar as razões do servidor e encaminhar nova avaliação à Comissão ou manter a anterior, justificando as razões da decisão.

Art. 30. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho procederá à análise das avaliações efetivadas, instruindo e julgando as impugnações apresentadas pelos servidores, podendo, sem prejuízo de outras medidas:

I - ouvir o avaliador, o servidor avaliado e outros servidores, para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas;

II - visitar e conhecer o local de trabalho do servidor avaliado; e

III - utilizar-se de conciliador ou mediador entre o avaliador e o servidor avaliado.

§ 1º. A Comissão poderá, entendendo procedentes as alegações de inconformismo do servidor apresentadas em face de sua avaliação, determinar que nova avaliação seja realizada pela chefia imediata.

§ 2º. Independentemente de recurso do servidor, poderá a Comissão deixar de homologar a avaliação de desempenho, caso entenda incompatível ou dissonante das demais avaliações do servidor ou em relação aos demais que exerçam suas funções no mesmo setor, hipótese em que determinará que nova avaliação de desempenho seja realizada pela chefia imediata ou pela que lhe for imediatamente superior.

Art. 31. Concluídos os processos de avaliação semestral dos servidores com conceitos “SD” ou “AD” em cada um dos desempenhos parciais e no desempenho global, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho emitirá Relatório Circunstanciado, identificando:

I - os servidores que continuarão a ser avaliados no estágio probatório nos demais semestres;

II - os servidores que concluíram o período de estágio probatório e atingiram o desempenho esperado para aprovação, com parecer conclusivo.

§ 1º O Relatório Circunstanciado será remetido ao Defensor Público-Geral acompanhado dos Processos de Acompanhamento do Estágio Probatório - PAEB dos servidores a serem aprovados.

§ 2º. O prazo para emissão e envio do Relatório Circunstanciado é de 15 (quinze) dias, a contar da conclusão dos processos de avaliação.

Art. 32 Concluídos os processos de avaliação semestral dos servidores com conceito “AP” em algum dos desempenhos parciais ou no desempenho global, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá propor, dentre outras medidas:

I - a oitiva do servidor e da chefia imediata;

II - o encaminhamento do servidor para análise psicológica;

III - a análise da adaptação do servidor ao local de trabalho;

IV - a identificação de possíveis problemas pessoais; e

V - o remanejamento do servidor para outro setor.

Parágrafo único. Propostas as medidas que entender pertinentes, a Comissão emitirá Relatório Circunstanciado, identificando os servidores que continuarão a ser avaliados no estágio probatório, aplicando-se, no mais, os prazos e procedimentos descritos no artigo 31, § 1º e § 2º.

Art. 33. Concluídos os processos de avaliação semestral dos servidores com conceito “NA” em algum dos desempenhos parciais ou no desempenho global, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá emitir parecer conclusivo pela reprovação do servidor no estágio probatório.

Parágrafo único. O mesmo procedimento será aplicável quando forem executadas as ações descritas no artigo anterior e o servidor permanecer com conceito “AP” em algum dos desempenhos parciais ou no desempenho global por um período de 2 (duas) avaliações consecutivas ou não.

Art. 34. Emitido o parecer a que se refere o artigo anterior, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá cientificar o servidor para, no prazo de 15 (quinze) dias, apresentar defesa.

§ 1º. O servidor deverá apresentar a defesa em petição fundamentada, à qual deverão ser juntados os documentos que entender convenientes e na qual deverão ser indicadas as provas que pretende produzir.

§ 2º. A defesa deverá ser encaminhada, dentro do prazo previsto no *caput* e por mensagem eletrônica, para a Presidência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º. A Comissão poderá, motivadamente, indeferir as provas que entender indevidas, aquelas notadamente protelatórias ou que tenham por fim apenas tumultuar o andamento do processo.

§ 4º. Na hipótese de oitiva do servidor, dos avaliadores ou de testemunhas, o servidor será intimado da data, hora e local da audiência, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, devendo a ela comparecer acompanhado das testemunhas por ele arroladas, se houver, independentemente de notificação da Comissão e em número máximo de 5 (cinco).

Art. 35. Encerrada a audiência de que trata o artigo anterior, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho terá o prazo de 15 (quinze) dias para emitir Relatório Circunstanciado, no qual, motivadamente, concluirá pela aprovação ou reprovação do servidor no estágio probatório.

§ 1º. Em não sendo o caso de realização de audiência, o prazo será contado do protocolo da defesa escrita.

§ 2º. O Relatório Circunstanciado será remetido ao Defensor Público-Geral acompanhado do Processo de Acompanhamento do Estágio Probatório - PAEB do servidor.

Art. 36. Recebido o Relatório Circunstanciado (artigos 31, 32 e 35), o Defensor Público-Geral terá o prazo de 15 (quinze) dias para decidir a respeito dos servidores que encerraram o período de estágio probatório e:

I - no caso de homologação da aprovação, publicar no Diário Oficial Eletrônico a portaria de aprovação no estágio probatório e confirmação no cargo; ou

II - no caso de homologação da reprovação, comunicar a decisão ao servidor.

Art. 37. O servidor terá o prazo de 15 (quinze) dias, contado da ciência formal da homologação da reprovação, para interpor recurso para o Conselho Superior, a ser encaminhado, dentro do prazo e por mensagem eletrônica, para a Presidência do Conselho.

Parágrafo único. Interposto recurso administrativo pelo servidor, será distribuído a um Conselheiro-Relator.

Art. 38. O Conselho Superior decidirá a respeito do recurso e comunicará a decisão:

I - ao Defensor Público-Geral na própria sessão, se estiver presente, ou imediatamente após o seu término, por meio de mensagem eletrônica específica para o endereço eletrônico do Defensor Público-Geral;

II - ao servidor, por meio de mensagem eletrônica específica para o seu endereço eletrônico funcional.

§ 1º. Em caso de revisão da decisão, o Defensor Público-Geral cumprirá o disposto no artigo 36, inciso I.

§ 2º. Em caso de manutenção da decisão ou de decurso do prazo do artigo 37 sem interposição de recurso, o Defensor Público-Geral fará publicar no Diário Oficial Eletrônico a portaria de reprovação do servidor no estágio probatório e exoneração do cargo.

Art. 39. Encerrado o estágio probatório do servidor, o Processo de Acompanhamento do Estágio Probatório - PAEB será finalizado e juntado à respectiva pasta funcional.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 40. São independentes as instâncias administrativas do estágio probatório e do processo disciplinar, de modo que a exoneração ou demissão do servidor decorrente de qualquer dos processos não implicará o arquivamento do que estiver em andamento.

Art. 41. O servidor aprovado em estágio probatório de cargo da Defensoria Pública que se encontrar em estágio probatório em outro cargo, inclusive da própria Defensoria Pública, pode ser reconduzido ao primeiro cargo:

I - a pedido e antes do término do estágio probatório do atual cargo; e

II - se reprovado no estágio probatório do atual cargo.

Art. 42. Até a constituição da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fica o Conselho Superior da Defensoria Pública incumbido de exercer as atribuições desta Resolução, sendo autorizado a proceder à avaliação do estágio probatório, de forma retroativa, dos atuais servidores que ainda não tenham sido avaliados.

Parágrafo único. Enquanto não houver Defensor Público do Estado ou servidor que preencha o requisito da estabilidade ou, havendo estáveis, não houver aceitação expressa da designação, caberá ao Conselho Superior dirimir quaisquer questões e exercer as atribuições da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 43. O servidor em estágio probatório que, na data da publicação da presente Resolução, ainda não houver sido avaliado será submetido às avaliações nos termos do artigo anterior.

§ 1º. A avaliação pela chefia imediata do estágio probatório ocorrerá de forma retroativa e será realizada pela chefia imediata do último período de subordinação.

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

Art. 44. A Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – GEPES poderá implantar sistemas e formulários eletrônicos para avaliação do servidor público em estágio probatório, com posterior regulamentação pelo Conselho Superior da Defensoria Pública, adaptando-se as disposições desta Resolução para o formato eletrônico.

Art. 45. Salvo disposição em contrário, os dias expressos nesta Resolução são contados de forma contínua, excluindo-se a data de início e incluindo-se a data de vencimento.

Parágrafo único. Se o dia do vencimento cair em feriado, não houver expediente na Sede da Defensoria Pública ou esse for encerrado antes da hora normal, considerar-se-á prorrogado o prazo até o seguinte dia útil.

Art. 46. Salvo disposição em contrário, as comunicações previstas nesta Resolução ocorrerão por meio de mensagem eletrônica no e-mail funcional.

Art. 47. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho Superior.

Art. 48. Revogam-se as Resoluções CSDPESC nº 50, de 4 de maio de 2016, e 52, de 15 de junho de 2016.

Art. 49. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis/SC, 3 de fevereiro de 2017.

RALF ZIMMER JUNIOR
Presidente do CSDPESC