



www.LeisMunicipais.com.br

DECRETO Nº 28.668 DE 21 DE JULHO DE 2017

Dispõe sobre o Estágio Probatório dos Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, a Avaliação Especial de Desempenho para fins de aquisição de estabilidade e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DO SALVADOR, CAPITAL DO ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 41 da Constituição Federal, alterado pelo art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/98 e na forma dos arts. 30 a 34 da Lei Complementar nº 1/1991, alterada pelas Leis Complementares nº 034/2003, 035/2004 e 37/2005, DECRETA:

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Para aquisição da estabilidade no serviço público, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, deverá ser considerado apto na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o estágio probatório.

Art. 2º Considera-se estágio probatório o período de 3 (três) anos de exercício do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, durante o qual serão aferidas sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo ocupado na Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

Art. 3º Durante o estágio probatório, o servidor titular de cargo efetivo será submetido à Avaliação Especial de Desempenho, para fins de sua confirmação ou não no cargo, mediante a apuração dos seguintes critérios:

I - pontualidade;

II - assiduidade;

III - disciplina;

IV - responsabilidade;

V - produtividade;

VI - ética.

Art. 4º Para fins deste Decreto, considera-se:

I - PONTUALIDADE - o cumprimento do servidor ao horário de trabalho, sem atrasos, ausência ou saídas antecipadas;

II - ASSIDUIDADE - a frequência do servidor ao local de trabalho, sem faltas, e a disposição em cumprir as tarefas inerentes ao cargo que ocupa;

III - DISCIPLINA - a observância, pelo servidor, das regras, normas e procedimentos estabelecidos para o bom andamento do serviço, a postura adequada ao ambiente de trabalho e ao cumprimento das normas e ordens emanadas de superiores;

IV - RESPONSABILIDADE - a dedicação do servidor no cumprimento de suas atribuições, o compromisso com o bom desempenho das atribuições e tarefas que lhe são afetas, o interesse e disposição na execução de suas atividades, assumindo os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos seus atos;

V - PRODUTIVIDADE - o resultado do trabalho do servidor, observada a proatividade, qualidade, agilidade, eficiência na execução de suas atividades e o cumprimento das metas estabelecidas, considerando as condições de trabalho oferecidas;

VI - ÉTICA - a adoção, pelo servidor, de conduta moral compatível com a função pública e o respeito aos princípios éticos que regem a sua profissão.

Art. 5º O servidor em estágio probatório não poderá afastar-se do cargo para qualquer fim, salvo para gozo das licenças previstas nos incisos I, II, III, IV, V, VI e VII, do art. 110, da Lei Complementar nº 1/1991.

Parágrafo único. As licenças com duração superior a 30 (trinta) dias suspenderão a contagem do estágio probatório, que será retomado quando do retorno do servidor ao desempenho de suas funções, conservando-se o período já transcorrido.

Art. 6º O servidor em estágio probatório não poderá ser cedido para órgão ou entidade de outro Município, do Estado, do Distrito Federal ou da União, apenas sendo permitida sua cessão, no âmbito do Município do Salvador, para exercício de cargo em comissão ou desempenho de função de confiança relacionados com as atribuições de seu cargo efetivo.

Art. 7º O servidor em Estágio Probatório não fará jus à Progressão por Mérito e por Titulação enquanto não concluir o período de verificação da aptidão para o cargo, na forma estabelecida em regulamentação específica.

Art. 8º O servidor público municipal já estável, quando, em decorrência de concurso público, entrar em exercício para outro cargo, ficará sujeito ao estágio probatório regulamentado por este Decreto.

Art. 9º Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor deve ser cumprido, independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

Capítulo II DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 10 A Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o estágio probatório, é obrigatória para todos os servidores habilitados em concurso público e investidos em cargo efetivo.

Parágrafo único. A aprovação do servidor na Avaliação Especial de Desempenho é condição para aquisição da estabilidade prevista no art. 35 da Lei Complementar nº 1/1991.

Art. 11 O Sistema de Avaliação Especial de Desempenho terá a seguinte estrutura:

I - Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho;

II - Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho;

III - Chefias Mediata e Imediata.

Art. 12 A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será instituída na Secretaria Municipal de Gestão, sob a coordenação da Diretoria de Gestão de Pessoas, devendo ser composta por 05 (cinco) membros titulares e respectivos suplentes, designados pelo Secretário Municipal de Gestão, dentre os servidores efetivos estáveis.

§ 1º Um dos assentos na Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será destinado à representação dos servidores municipais, com indicação de titular e suplente por Sindicato representativo da Categoria, no prazo de 10 (dez) dias após a requisição, para cumprimento de mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução.

§ 2º Na hipótese de não observância do prazo de indicação apontado no parágrafo anterior, ficará o Secretário Municipal de Gestão autorizado a designar o quinto membro da Comissão, e seu respectivo suplente, dentre os servidores municipais.

Art. 13 À Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho compete:

I - desempenhar funções de orientação, coordenação e controle das avaliações;

II - aprimorar o método de avaliação e adaptá-lo às novas realidades e objetivos;

III - definir o formulário padrão das avaliações periódicas que compõem a avaliação especial de desempenho, a serem utilizadas nos órgãos e entidades municipais, e demais instrumentos de controle e avaliação que se fizerem necessários;

IV - assessorar as Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho durante o período de avaliação;

V - receber das Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho o resultado final das avaliações;

VI - emitir parecer conclusivo sobre a confirmação ou não do servidor no cargo e submetê-lo ao Secretário Municipal de Gestão;

VII - decidir sobre os recursos interpostos contra as avaliações não acolhidas pela Comissão Setorial de

Avaliação Especial de Desempenho;

VIII - exercer outras atribuições correlatas.

Art. 14 A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho será instituída no órgão ou entidade ao qual está vinculado o servidor avaliado, devendo ser composta por 03 (três) membros titulares e respectivos suplentes, designados pelo Secretário da Pasta ou Dirigente máximo da Autarquia ou Fundação Pública, dentre os servidores efetivos estáveis.

Art. 15 À Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho compete:

I - assessorar os avaliados e avaliadores no processo de avaliação e acompanhamento do estágio probatório;

II - solicitar às Chefias Imediata e Mediata esclarecimentos de fatos apontados

III - na avaliação do servidor em estágio probatório, sempre que se julgar necessário;

IV - acompanhar o processo de avaliação do servidor em estágio probatório;

V - analisar as observações apontadas por avaliado e avaliador, nos respectivos campos do boletim de avaliação de estágio probatório, apurando os fatos e mediando os conflitos entre as partes;

VI - verificar a conformidade das avaliações periódicas do servidor em estágio probatório com os critérios estabelecidos neste Decreto;

VII - encaminhar à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho o acompanhamento do estágio probatório para inclusão de dados referentes às avaliações e, ao final do processo, o resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor;

VIII - avaliar pedido de revisão formulado pelo servidor avaliado, exercendo o

IX - juízo de retratação para reconsiderar sua decisão, se assim entender pertinente;

X - exercer outras atribuições correlatas.

Art. 16 O membro das Comissões Central e Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório não poderá atuar na avaliação de servidor que seja seu cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 17 Compete às Chefias Mediata e Imediata:

I - realizar conjuntamente, quando couber, as avaliações periódicas do desempenho do servidor em estágio probatório, nos termos deste Decreto.

II - acompanhar o servidor em estágio probatório, pronunciando-se de acordo com os fatos e dados sobre o atendimento aos critérios estabelecidos no art. 3º deste Decreto, sob pena de serem responsabilizados disciplinarmente.

III - informar ao servidor avaliado o resultado de cada período de avaliação.

§ 1º Caso o servidor em estágio probatório tenha no período mais de uma subordinação, compete a cada Chefia fazer a avaliação correspondente, extraindo-se a média das avaliações.

§ 2º Não havendo concordância entre o chefe imediato e o mediato, cada um realizará uma avaliação, extraindo-se a média das avaliações.

§ 3º Caso o servidor não tenha chefe mediato, é suficiente o acompanhamento e assinatura do chefe imediato.

§ 4º No caso de recusa do servidor avaliado em atestar ciência do resultado da avaliação, será esta suprida por 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

Art. 18 O servidor que, durante o estágio probatório, for cedido, na hipótese admitida no art. 6º deste Decreto, a outro órgão ou entidade para desempenho de função de confiança ou exercício de cargo em comissão deverá ser avaliado no órgão ou entidade para o qual foi cedido, cumprindo aos avaliadores encaminhar o resultado das avaliações à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho do órgão ou entidade ao qual está o servidor originariamente vinculado.

Art. 19 A Diretoria de Gestão de Pessoas proverá as unidades que compõem o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho de todo o suporte técnico necessário ao desenvolvimento de suas atribuições.

Capítulo III DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 20 O servidor em estágio probatório será avaliado em periodicidade anual, no lapso temporal de 3 (três) anos, por meio de 3 (três) avaliações, sendo que na última deverá a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, com base no resultado final da avaliação, a ser encaminhado pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, emitir parecer fundamentado sobre sua confirmação ou não no serviço público, submetendo-o à homologação do Secretário Municipal de Gestão.

§ 1º As avaliações periódicas previstas no caput serão iniciadas sempre no primeiro dia útil do mês anterior ao aniversário do exercício no cargo efetivo do servidor avaliado.

§ 2º Realizada a avaliação periódica, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, deverá encaminhar relatório à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, que, quando da avaliação final, disporá de 30 (trinta) dias para pronunciamento.

§ 3º A conclusão das avaliações periódicas e avaliação final fora do prazo não implicam em nulidade do processo.

Art. 21 A avaliação para fins de estágio probatório será realizada segundo os critérios dispostos no art. 3º deste Decreto, sendo confirmado no cargo o servidor que obtiver, ao final, a pontuação total igual ou superior a 180 (cento e oitenta) pontos, somadas as 03 (três) notas dos boletins de avaliação.

Art. 22 Cada boletim de avaliação terá nota máxima de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

I - pontualidade: 15 (quinze) pontos;

II - assiduidade: 15 (quinze) pontos;

III - disciplina: 20 (vinte) pontos;

IV - responsabilidade: 20 (vinte) pontos;

V - produtividade: 20 (vinte) pontos;

VI - ética: 10 (dez) pontos.

Parágrafo único. Os quesitos para cada um dos itens de avaliação serão estabelecidos por ato da Secretaria Municipal de Gestão.

Capítulo IV DOS PROCEDIMENTOS

Art. 23 A Diretoria de Gestão de Pessoas, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data fixada no § 1º do art. 20, dará ciência à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho a instauração do processo de avaliação especial de desempenho do servidor.

§ 1º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, instruindo o processo com as informações funcionais do servidor, remeterá os autos à Chefia Mediata para, juntamente com a Chefia Imediata, promover, a avaliação do desempenho funcional do servidor, observado o prazo estabelecido no § 1º do art. 3º.

§ 2º A avaliação será realizada de acordo com os critérios previstos no art. 3º, mediante preenchimento de formulário próprio a ser disponibilizado pela Secretaria Municipal de Gestão.

§ 3º Procedida a avaliação, o chefe imediato deverá dar vista ao servidor do resultado da avaliação, que poderá tecer as considerações no prazo de 5 (cinco) dias úteis, findo o qual deverá o processo ser remetido à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 4º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho verificará a conformidade das avaliações periódicas do servidor em estágio probatório com os critérios estabelecidos neste Decreto, devendo elaborar e encaminhar à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho relatório de acompanhamento do estágio probatório.

Art. 24 Quando houver necessidade de averiguação da capacidade física ou mental para o exercício do cargo, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará o processo, obrigatoriamente, para manifestação da unidade competente pela Inspeção Médica e Segurança do Trabalho, que deverá pronunciar-se no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados do recebimento do processo.

Art. 25 Concluída a avaliação periódica, o servidor disporá de um prazo de 05 (cinco) dias úteis para interposição de recurso, contados da data em que tomou ciência, por meio do chefe imediato, do resultado da avaliação.

§ 1º O recurso será dirigido à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, que poderá

reconsiderar o resultado, no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

§ 2º Caso a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho não reconsidere o resultado, deverá o recurso ser devidamente instruído e encaminhado para análise da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º O recurso deverá indicar o fator de desempenho componente do boletim de avaliação questionado ou eventual irregularidade identificada na apuração.

§ 4º A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho deverá emitir parecer conclusivo sobre o recurso e encaminhá-lo para homologação do Secretário de Administração e, posterior, publicação no Diário Oficial do Município.

§ 5º A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 10 (dez) dias úteis, da publicação do resultado do recurso no Diário Oficial do Município, remeterá os autos à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho para que seja promovida a notificação pessoal do servidor, com registro da ciência no processo, no prazo de 15 (quinze) dias úteis a contar do recebimento do processo.

Art. 26 Na terceira avaliação periódica deverá a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho apresentar resultado final acompanhado de relatório com a consolidação dos boletins de avaliação, através do somatório das pontuações.

Art. 27 Será confirmado no cargo o servidor que cumprir o estágio probatório e atingir a pontuação mínima na avaliação especial de desempenho prevista no art. 21, nos termos do art. 20 e seguintes deste Decreto.

Art. 28 Concluída a avaliação, na forma do art. 26, será o processo encaminhado à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho para emissão de parecer sobre a confirmação ou não do servidor no cargo.

§ 1º Quando o parecer da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho for pela confirmação do servidor no cargo, o processo será remetido ao Secretário Municipal de Gestão para homologação e declaração da estabilidade do servidor vinculado à Administração Direta.

§ 2º Quando o parecer da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho for pela inaptidão do servidor vinculado à Administração Direta, será o pronunciamento submetido ao Secretário Municipal de Gestão, que homologará o ato de não confirmação no cargo e encaminhará o ato de exoneração para conhecimento e deliberação do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º Os atos de declaração de estabilidade, de não confirmação no cargo e de exoneração do servidor deverão ser publicados no Diário Oficial do Município.

§ 4º No caso do servidor integrar Autarquia e Fundação, caberá ao dirigente máximo da Entidade a deliberação e publicação dos atos de declaração de estabilidade, de não confirmação no cargo e de exoneração do servidor.

Capítulo V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29 É dever do servidor tomar conhecimento sobre o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho quanto às suas responsabilidades, aplicações e prazos previstos, bem como comparecer, quando convocado, para tomar ciência do resultado de sua avaliação.

Art. 30 Compete ao chefe imediato, dar conhecimento da metodologia de avaliação do estágio probatório do servidor.

Art. 31 O Município, a Autarquia ou a Fundação decairá do direito de realizar a avaliação especial de desempenho do servidor com o decurso de 3 (três) anos de seu ingresso no serviço público para ocupação do cargo efetivo, caso não tenha sido instaurado o processo avaliativo correspondente neste prazo.

§ 1º O prazo previsto no caput deverá ser computado levando-se em conta o período de efetivo exercício das atribuições inerentes ao cargo pelo servidor em estágio probatório, devendo ser desconsiderado o lapso temporal em que o mesmo se encontre afastado de suas funções, nas hipóteses estabelecidas no art. 5º deste Decreto.

§ 2º Aquele que der causa à decadência referida no caput será responsabilizado, nos termos da Lei Complementar nº 1/1991.

Art. 32 Os servidores que não possuírem, na data de publicação deste Decreto, 03 (três) anos na titularidade do cargo efetivo serão submetidos às seguintes regras de transição para fins de Avaliação Especial de Desempenho:

I - Para o servidor investido no cargo efetivo há menos de 24 (vinte e quatro)

II - meses, serão realizadas 2 (duas) avaliações periódicas, sendo a primeira na data a ser estabelecida pela Diretoria de Gestão de Pessoas e a segunda no primeiro dia útil do mês anterior à conclusão do estágio probatório;

III - Para o servidor investido no cargo efetivo há mais de 24 (vinte e quatro)

IV - meses, será realizada uma única avaliação, compreendendo todo o lapso temporal do estágio probatório, a ser iniciada até a sua conclusão.

§ 1º A pontuação máxima para a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores, prevista no inciso I, será de 200 pontos, sendo confirmado no cargo o servidor que obtiver, ao final, a pontuação total igual ou superior a 120 (cento e vinte) pontos, somadas as 02 (duas) notas dos boletins de avaliação.

§ 2º No caso do servidor, na situação prevista no inciso II, a pontuação máxima será de 100 (cem) pontos, sendo confirmado no cargo o servidor que obtiver, ao final, a pontuação total igual ou superior a 60 (sessenta) pontos.

§ 3º A Diretoria de Gestão de Pessoas apresentará cronograma para avaliação dos servidores enquadrados na hipótese estabelecida no caput, e o encaminhará às Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho para instauração dos processos de avaliação.

§ 4º As Avaliações Especiais de Desempenho previstas neste artigo deverão observar as regras gerais

estabelecidas nos Capítulos III e IV deste Decreto, ficando assegurado aos servidores submetidos às regras de transição, previstas neste artigo, os mesmos direitos e garantias concedidos aos demais servidores em estágio probatório.

Art. 33 Os casos eventualmente não contemplados neste Decreto serão resolvidos pelo Secretário Municipal de Gestão, ouvida a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 34 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os Decretos nº 21.749/2011, 21.821/2011 e 22.192/2011 e as demais disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DO SALVADOR, em 21 de julho de 2017.

ANTONIO CARLOS PEIXOTO DE MAGALHÃES NETO
Prefeito

JOÃO INÁCIO RIBEIRO ROMA NETO
Chefe de Gabinete do Prefeito

LUIZ ANTÔNIO VASCONCELLOS CARREIRA
Chefe da Casa Civil

PAULO GANEM SOUTO
Secretário Municipal da Fazenda

MARCUS VINÍCIUS PASSOS RAIMUNDO
Secretário Municipal de Ordem Pública

THIAGO MARTINS DANTAS
Secretário Municipal de Gestão

PALOMA SANTANA MODESTO
Secretária Municipal da Educação

JOSÉ ANTÔNIO RODRIGUES ALVES
Secretário Municipal da Saúde

ANDRÉ MOREIRA FRAGA
Secretário Cidade Sustentável e Inovação

FÁBIO RIOS MOTA
Secretário Municipal de Mobilidade

ERONILDES VASCONCELOS CARVALHO
Secretária Municipal de Promoção Social e Combate à Pobreza

MARCÍLIO DE SOUZA BASTOS
Secretário Municipal de Manutenção da Cidade

GUILHERME CORTIZO BELLINTANI

Secretário Municipal de Desenvolvimento e Urbanismo

CLÁUDIO TINOCO MELO DE OLIVEIRA
Secretário Municipal de Cultura e Turismo

GERALDO ALVES FERREIRA JÚNIOR
Secretário Municipal do Trabalho, Esportes e Lazer

ANTÔNIO ALMIR SANTANA MELO JR
Secretário Municipal de Infraestrutura e Obras Públicas

PAULO EZEQUIEL DE ALENCAR
Secretário Municipal de Comunicação

IVETE ALVES DO SACRAMENTO
Secretária Municipal da Reparação

TAÍSSA TEIXEIRA SANTOS DE VASCONCELLOS
Secretária Municipal de Políticas para as Mulheres, Infância e Juventude

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 27/07/2017