

ESTADO DE MATO GROSSO

Câmara Municipal de Cáceres

Rua General Osório, Esq. c/ Coronel José Dulce, s/nº - CEP: 78200-000
Fone: (65) 3223-1707 - Fax: 3223-6862 - Cáceres - MT

Site: www.camaracaceres.mt.gov.br

INTERESSADO: Mesa Diretora.

ASSUNTO: **Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018, que**
"Regulamenta o art. 12 da Lei Complementar nº 120 de 21 de dezembro de 2017 e dá outras providências."

PROTOCOLO Nº: 3.803/2018.

DATA DA ENTRADA: 31 de outubro de 2018.

LIDO NA SESSÃO DE: LIDO Na Sessão de: <i>01/11/2018</i>	VOTAÇÃO EM 1º TURNO / TURNO ÚNICO: APROVADO Na Sessão de: <i>12/11/2018</i>	VOTAÇÃO EM 2º TURNO:
--	--	-------------------------

DATA	COMISSÕES
	<input checked="" type="checkbox"/> Constituição, Justiça, Trabalho e Redação
	<input checked="" type="checkbox"/> Economia, Finanças e Planejamento
	<input type="checkbox"/> Saúde, Higiene e Promoção Social
	<input type="checkbox"/> Educação, Desportos, Cultura e Turismo
	<input type="checkbox"/> Transportes, Urbanismo, Serviços e Obras Públicas
	<input type="checkbox"/> Indústria, Comércio, Agropecuária e Meio Ambiente
	<input type="checkbox"/> Fiscalização e Controle
	<input type="checkbox"/> Especial
	<input type="checkbox"/> Mista

OBSERVAÇÕES:

CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Em 31/10/2018Horas 17:41 Sessão 3803Ass. Assinatura

Estado de Mato Grosso

Câmara Municipal de Cáceres

Protocolo Interno

PROTOCOLO CÁCERES - 3803 - PERTINENTE
PÁGINA: 31/3803 - PERTINENTE

APROVADO		Projetos De Lei	Nº <u>06/2018</u>
Presidente da Câmara		Projeto De Decreto Legislativo	
REJEITADO		<input checked="" type="checkbox"/> Projeto De Resolução	
Presidente da Câmara		Requerimento	
		Indicação	
		Moção	
		Emenda	

Resolução nº 6 /2018

Regulamenta o art. 12 da Lei Complementar nº 120 de 21 de dezembro de 2017 e dá outras providências.

A Mesa Diretora da CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES, no uso de suas competências regimentais,

RESOLVE;

Art. 1º Esta Resolução Normativa dispõe sobre a avaliação funcional dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Cáceres – MT.

Art. 2º Fica instituída a Comissão Especial de Avaliação e Desempenho Funcional no âmbito da Câmara Municipal de Cáceres/MT e será constituída de 03 (três) membros titulares e 01 (um) suplente que substituirá o membro da Comissão que será avaliado, designados formalmente pelo Presidente da Câmara Municipal.

Parágrafo único. Somente servidores efetivos da Câmara Municipal de Cáceres/MT poderão compor a Comissão Especial de Avaliação e Desempenho Funcional.

Art. 3º Compete à Comissão:

I – Preencher, analisar e avaliar as Ficha de Avaliação, apurando o merecimento dos servidores avaliados, dando parecer favorável ou não à progressão;

II – emitir pareceres sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de estágio probatório, avaliação anual e progressão funcional, quando for o caso;

Art. 4º Dos servidores a serem avaliados:

I – Serão avaliados os servidores efetivos e comissionados;

Parágrafo único. A Comissão terá o prazo de 15 (quinze) dias após a entrega da relação dos servidores, para dar o seu parecer final sobre a concessão ou não, da progressão ou pareceres sobre o resultado das avaliações.

Art. 5º O prazo para interpor recurso sobre a decisão da Comissão de Avaliação é de 05 (cinco) dias úteis a contar da data da publicação do resultado.

§ 1º- Os recursos serão interpostos à Comissão de Avaliação.

§ 2º - Os recursos serão encaminhados ao Presidente da Comissão de Avaliação, mediante requerimento devidamente fundamentado, constando à justificativa do pedido, em que se apresente suas razões.

Art. 6º As avaliações de progressão e avaliações para efeitos de estágio probatório e avaliações anuais deverão ser realizadas dentro do período de 30 (trinta) dias subsequentes ao cumprimento de um ano de efetivo exercício.

DA FICHA DE AVALIAÇÃO

Art. 7º São partes constituintes da Ficha de Avaliação:

Campo I – (Campo um) – Onde constam: o nome do servidor, o cargo para o qual está lotado, a função que exerce, o órgão ou unidade de lotação, a data de admissão, a última avaliação, o período de avaliação e as referências legais.

Campo II – (Campo dois) – As instruções para preenchimento, os conceitos, e a identificação do avaliador.

Campo III – (Campo três) – Os critérios de avaliação e os conceitos obtidos e o total de pontos computados.

Campo IV – (Campo quatro) – A ciência, a concordância e as respectivas assinaturas.

Campo V – (Campo cinco) – Observações, reservado ao servidor.

Campo VI – (Campo seis) – A definição da pontuação.

Art. 8º A Ficha de Avaliação apurará os seguintes critérios:

I – Idoneidade Moral:

- a) Sigilo quanto às informações do órgão;
- b) Observância da Hierarquia;
- c) Superação de dificuldades;
- d) Observâncias às normas e aos regulamentos.
- e) Respeito.

II – Assiduidade:

- a) Frequência no local de trabalho;
- b) Cumprimento da carga horária.

III – Comprometimento:

- a) Zelo e dedicação com o trabalho;
- b) Atenção ao Patrimônio Público;
- c) Atenção aos Materiais de trabalho;
- d) Iniciativa e atitude;
- e) Participação nas atividades do órgão;
- f) Interesse público.

IV – Eficiência:

- a) Qualidade do trabalho prestado;
- b) Produtividade;
- c) Planejamento.

V – Conhecimento Específico na área de atuação:

- a) Aptidão;
- b) Aprimoramento e Atualização.

VI – Cooperação:

- a) Capacidade de trabalhar em equipe.
- b) Flexibilidade.

Art. 9º São considerados conceitos, para fins desta avaliação, os números de 3 (três), 2 (dois) e 1 (um) lançados nos respectivos locais do Campo III e que representam, na opinião do avaliador/comissão, o valor da respectiva avaliação, atribuída ao servidor, naquele critério e item.

§ 1º - O conceito 3 (três) revela que o servidor demonstrou interesse de bom a ótimo e revelou desempenho especial agregando atitudes que favorecem a adequada atuação na função.

§ 2º - O conceito 2 (dois) revela que o servidor demonstrou interesse regular a bom e revelou desempenho suficiente para o padrão necessário para a atuação na função.

§ 3º - O conceito 1 (um) revela que o servidor demonstrou um interesse regular a inferior ao padrão mínimo necessário para a atuação na função.

Parágrafo único. Na atribuição dos conceitos o avaliador/comissão deverá considerar para cada item as pontuações constantes no ANEXO II.

Art. 10 A totalização final da avaliação terá como parâmetros o indicado no Campo VI da Ficha de Avaliação onde o servidor que obtiver:

I - Até 25 pontos, será considerado inapto para o serviço público ou inapto para a promoção por desempenho.

II - De 26 a 34 pontos, deverá melhorar para permanecer no serviço público ou ser passível de promoção.

III – Acima de 35 pontos, preenche os requisitos, sendo considerado apto ao serviço público ou em condições de ser promovido.

IV - O resultado final da Ficha de Avaliação será dado pela soma geral dos pontos obtidos nas avaliações realizadas por cada membro da Comissão de Avaliação dividido por 3 (três).

Parágrafo único. Será adotado o modelo de Ficha de Avaliação constante do anexo desta resolução.

Art. 11 Em apreço ao princípio constitucional da eficiência deverá ser observada a paridade do nível do cargo ocupado pelo servidor avaliado com o nível do cargo ocupado pelo servidor que compõe a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 12 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em _____ de _____ 2018.

Domingos Oliveira dos Santos
Presidente

José Eduardo Ramisay Torres
Vice-Presidente

Alvasir Ferreira de Alencar
1º -Secretário

Wagner Sales do Couto "Barrone"
2º - Secretário

Elias Pereira da Silva
Tesoureiro

(6)

ANEXO I
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES - MT
- FICHA DE AVALIAÇÃO -

<input type="checkbox"/> Estágio Probatório	<input type="checkbox"/> Desempenho
CAMPO I - Do Servidor:	
NOME:	
CARGO:	FUNÇÃO:
LOTAÇÃO:	
Período de Avaliação: De / / a / /	
DATA DA ADMISSÃO:	
ÚLTIMA AVALIAÇÃO:	
CAMPO II – DAS INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO:	
Assinar na escala de 1 a 3 de acordo com o desempenho do Servidor:	
Considerando: 1 = REGULAR 2 = BOM 3 = ÓTIMO	
CAMPO III - Dos Critérios e dos Itens de Avaliação:	
1. IDONEIDADE MORAL	
1.1. Sigilo quanto às informações do órgão.	
1.2. Observância da hierarquia.	
1.3. Superação de dificuldades.	
1.4. Observâncias às normas e aos regulamentos	
1.5. Respeito.	
2. ASSIDUIDADE	
2.1. Freqüência no local de trabalho.	
2.2. Cumprimento da carga horária.	
3. COMPROMETIMENTO	
3.1. Zelo e dedicação com o trabalho.	
3.2. Atenção ao Patrimônio Público.	
3.3. Atenção aos Materiais de trabalho.	
3.4. Iniciativa e atitude.	
3.5. Participação nas atividades do órgão.	
3.6. Interesse público.	
4. EFICIÊNCIA	
4.1. Qualidade do trabalho prestado.	
4.2. Produtividade.	
4.3. Planejamento.	
5. CONHECIMENTO ESPECÍFICO NA ÁREA DE ATUAÇÃO	
5.1. Aptidão.	
5.2. Aprimoramento e Atualização	
6. COOPERAÇÃO	
6.1. Capacidade de trabalhar em equipe.	
6.2. Flexibilidade.	
TOTAL GERAL DE PONTOS	
RESULTADO FINAL	

CAMPO IV - Ciéncia a assinaturas:

Responsabilizo-me pelas informações prestadas em:

Data: / /

Data: / /

Servidor

Comissão de Avaliação

Concordo com os registros constantes deste instrumento.

Servidor - Data / /

Servidor

CAMPO V - Observações reservadas ao Servidor.

CAMPO VI - PONTUAÇÃO: O SERVIDOR QUE OBTIVER:

- Até 25 pontos: Considerado inapto para o serviço público ou inapto para a promoção por desempenho.
- De 26 a 34 pontos: deverá melhorar para permanecer no serviço público ou ser passível de promoção.
- Acima de 35 pontos: Preenche os requisitos.



✓

13

8

ANEXO II

CONCEITOS PARA CADA ITEM DOS CRITÉRIOS A SEREM AVALIADOS

1 – Idoneidade Moral:

1.1 – Sigilo quanto às informações do órgão.

(3) O servidor sempre guarda sigilo sobre as informações no seu trabalho.
(2) O servidor, às vezes, guarda sigilo sobre as informações no seu trabalho.
(1) O servidor, raramente, guarda sigilo sobre as informações no seu trabalho.

1.2 – Observância da hierarquia.

(3) O servidor sempre observa e cumpre a hierarquia funcional.
(2) O servidor, às vezes, observa e cumpre a hierarquia funcional.
(1) O servidor, raramente, observa e cumpre a hierarquia funcional.

1.3 – Superação das dificuldades.

(3) O servidor sempre que se depara com situações de dificuldade procura modificar-se, buscando desenvolver-se profissionalmente.
(2) O servidor, às vezes, quando se depara com situações de dificuldade procura modificar-se, buscando desenvolver-se profissionalmente.
(1) O servidor, raramente, quando se depara com situações de dificuldade, procura modificar-se, buscando desenvolver-se profissionalmente.

1.4 – Observância às normas e aos regulamentos.

(3) O servidor sempre procura conhecer a legislação profissional e utiliza as instruções e normas de trabalho recomendadas.
(2) O servidor, às vezes, procura conhecer a legislação profissional e, às vezes, utiliza as instruções e normas de trabalho recomendadas.
(1) O servidor, raramente, procura conhecer a legislação profissional e, raramente, utiliza as instruções e normas de trabalho recomendadas.

1.5 – Valorização do relacionamento entre o servidor e seus colegas.

(3) O servidor sempre apresenta habilidade no relacionamento e sempre mantém uma situação de respeito com os colegas.
(2) O servidor, às vezes, apresenta habilidade no relacionamento e, às vezes, mantém uma situação de respeito mútuo com os colegas.
(1) O servidor, raramente, apresenta habilidade no relacionamento e, raramente, mantém uma situação de respeito mútuo com os colegas.

2 – Assiduidade:

2.1 – Freqüência ao local de trabalho.

(3) O servidor sempre comparece ao trabalho adequadamente.
(2) O servidor, às vezes, comparece ao trabalho adequadamente.
(1) O servidor, raramente, comparece ao trabalho adequadamente.

2.2 – Cumprimento ao horário estabelecido.

(3) O servidor sempre chega e sai do trabalho no horário pontual.
(2) O servidor, às vezes, chega e sai do trabalho no horário pontual.
(1) O servidor, raramente, chega e sai do trabalho no horário pontual.

3 – Comprometimento:

3.1 – Compromisso com o trabalho.

(3) O servidor sempre demonstra desenvolver sua atividade com o compromisso.
(2) O servidor, às vezes, demonstra desenvolver sua atividade com compromisso.
(1) O servidor, raramente, demonstra desenvolver sua atividade com compromisso.

3.2 – Patrimônio Público.

(3) O servidor demonstra grande atenção aos bens públicos, utilizando-os de forma adequada e manifesta preocupação com a sua manutenção e conservação.
(2) O servidor demonstra atenção limitada aos bens públicos, às vezes utiliza-o de forma adequada e manifesta eventual preocupação com a sua manutenção e conservação.
(1) O servidor, raramente, demonstra atenção aos bens públicos, utilizando-os de forma precária e, raramente, manifesta preocupação com a sua manutenção e conservação.

3.3 – Materiais de trabalho.

(3) O servidor demonstra responsabilidade e zelo no uso dos materiais que estão a sua disposição, primando pela economia e racionalidade no uso dos mesmos.
(2) O servidor, às vezes, demonstra responsabilidade e zelo no uso dos materiais que estão a sua disposição, às vezes demonstra primar pela economia e racionalidade no uso dos mesmos.
(1) O servidor, raramente, demonstra responsabilidade e zelo no uso dos materiais que estão a sua disposição, raramente prima pela economia e racionalidade no uso dos mesmos.

3.4 – Iniciativa e atitude.

(3) O servidor sempre demonstra iniciativa nas ações da função e encaminha adequadamente os assuntos em pauta.
(2) O servidor, às vezes, demonstra iniciativa nas ações da função e, às vezes, encaminha adequadamente os assuntos em pauta.
(1) O servidor, raramente, demonstra iniciativa nas ações da função e, raramente, encaminha adequadamente os assuntos em pauta.

3.5 – Participação nas ações do órgão ou da unidade.

(3) O servidor sempre participa das ações e se integra eficientemente às atividades da equipe.
(2) O servidor, às vezes, participa das ações e às vezes, se integra às atividades da equipe.
(1) O servidor, raramente, participa das ações e, raramente se integra às atividades da equipe.

3.6 – Interesse Público.

(3) O servidor sempre demonstra atenção com os resultados e busca valorizar o interesse público com idéias, pesquisas e ação.
(2) O servidor, às vezes, demonstra atenção com os resultados e, às vezes, busca valorizar o interesse público com idéias, pesquisas e ação.

(1) O servidor, raramente, demonstra atenção com os resultados e, raramente busca valorizar o interesse público com idéias, pesquisas e ação.

4 – Eficiência:

4.1 – Qualidade do trabalho prestado.

(3) O servidor sempre demonstra eficiência em seu trabalho, evidenciando clareza, objetividade, sempre denotando cuidado no seu feito e manuseio.

(2) O servidor, às vezes, demonstra eficiência em seu trabalho, às vezes, evidencia clareza, objetividade e, às vezes, denota cuidado no seu feito e manuseio.

(1) O servidor, raramente, demonstra eficiência em seu trabalho, e, raramente se destaca pela clareza e pela objetividade e, por vezes, denota cuidado no seu feito e manuseio.

4.2 – Produtividade.

(3) O servidor sempre impõe ritmo organizado em sua atividade evidenciando eficiência e resultado.

(2) O servidor, às vezes, impõe ritmo organizado em sua atividade e, raramente, evidencia eficiência e resultado.

(1) O servidor, raramente, impõe ritmo organizado em sua atividade despreocupando-se com a eficiência e com o resultado.

4.3 – Planejamento.

(3) O servidor desenvolve planejamento constante em sua atividade.

(2) O servidor, eventualmente, desenvolve planejamento em sua atividade.

(1) O servidor, raramente, desenvolve planejamento em sua atividade.

5 – Conhecimento específico na área de atuação.

5.1 – Aptidão

(3) O servidor demonstra dominar plenamente os conhecimentos de sua área e desempenha sua função plenamente.

(2) O servidor demonstra dominar, razoavelmente, os conhecimentos de sua área e desempenha sua função com regularidade.

(1) O servidor demonstra dominar precariamente os conhecimentos de sua área e desempenha sua função com dificuldade.

5.2 – Aprimoramento e atualização.

(3) O servidor procura manter-se atualizado e busca aprimorar constantemente seus conhecimentos.

(2) O servidor, às vezes, procura atualização e, às vezes, busca aprimorar seus conhecimentos.

(1) O servidor, raramente, procura atualização e, raramente, busca aprimorar seus conhecimentos.

6 – Cooperação:

6.1 – Capacidade de trabalhar em equipe.

(3) O servidor é habitualmente prestativo e sempre colabora com sua equipe de trabalho.

(2) O servidor, às vezes, é prestativo e, às vezes, colabora com sua equipe de trabalho.

(1) O servidor, raramente, é prestativo e, raramente, colabora com sua equipe de trabalho.

6.2 – Flexibilidade.

(3) No desenvolvimento de sua atividade, o servidor sempre demonstra interesse e capacidade para modificar a estratégia planejada.

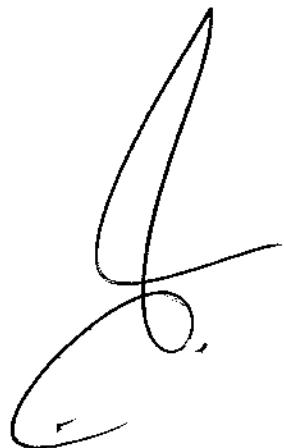
(2) No desenvolvimento de sua atividade, o servidor, às vezes, demonstra interesse e capacidade para modificar a estratégia planejada.

(1) No desenvolvimento de sua atividade, o servidor, raramente, demonstra interesse e capacidade para modificar a estratégia planejada.

41

Jo.







ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA, TRABALHO E REDAÇÃO

Parecer nº 346/2018

Referência: Processo nº 3.803/2018

Assunto: Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018

Autor (a): Mesa Diretora da Câmara Municipal de Cáceres

Autor do Projeto de Lei: Mesa Diretora da Câmara Municipal de Cáceres

CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Em 12/11/2018

Horas 19:34 Sobr. 3910

Ass. W. B. Mes
Protocolo Interno

I - RELATÓRIO:

Trata-se de análise do Projeto de Resolução de autoria da Mesa Diretora desta Câmara Municipal, regulamentando o 12, da Lei Complementar nº 120, de 21 de dezembro de 2017, e dá outras providências.

Este é o Relatório.

II – DO VOTO DO RELATOR:

Dispõe o presente projeto de resolução sobre a instituição da Comissão Especial de Avaliação e Desempenho Funcional, no âmbito da Câmara Municipal de Cáceres/MT e será constituída de 03 (três) membros titulares e 01 (um) suplente que substituirá o membro da Comissão que será avaliado, designados formalmente pelo Presidente da Câmara Municipal.



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Foi previsto que somente servidores efetivos da Câmara Municipal de Cáceres/MT, poderão compor a Comissão Especial de Avaliação e Desempenho Funcional.

Com efeito, a Constituição Federal em seu artigo 41, prevê que são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público:

"Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 2º Ininvalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)"



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

A Lei Complementar Municipal nº 25/1997 (Estatuto dos Servidores do Município de Cáceres), dispõe expressamente que:

"Art. 28. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

- I - assiduidade;*
- II - disciplina;*
- III - capacidade de iniciativa;*
- IV - produtividade;*
- V - responsabilidade.*"

Sobre a instituição da Comissão de Avaliação, dispõe a mesma lei complementar que:

"Art. 29. A avaliação de desempenho será realizada por comissão instituída para essa finalidade. (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

§ 1º Quatro meses antes de findar o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação de desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispuser a legislação ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do artigo anterior. (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

§ 2º A comissão de que trata este artigo será constituída por membros efetivos do quadro indicados pela Administração Municipal e Sindicato dos Servidores Públicos Municipais SSPM. (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

§ 3º Em se tratando de avaliação dos Profissionais da Educação Municipal de Cáceres, a comissão será composta de acordo com a legislação específica da carreira, assegurada, em quaisquer casos, a participação do



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

servidor que está sendo avaliado. (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

§ 4º Ao servidor em estágio probatório, fica vedada a cessão, requisição ou disposição para exercício em órgão diferente da sua lotação. (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

§ 5º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado, pela autoridade competente, mediante processo no qual lhe seja assegurada a ampla defesa, o contraditório e recursos. (Redação dada pela LC nº 94 de 21/12/2011)

Art. 30. Ficará dispensado de novo estágio probatório o servidor estável que for nomeado para outro cargo público municipal.”

Como se vê, o artigo 30, dispõe que ficará dispensado de novo estágio probatório o servidor estável que for nomeado para outro cargo público municipal. Logo, não precisará ser submetido a novo estágio probatório aquele servidor que for considerável estável que for nomeado para outro cargo público municipal.

Da leitura do excerto destacado pode-se inferir que:

- a) Durante o estágio probatório, a aptidão do servidor para o desempenho satisfatório do cargo é constantemente avaliada, de acordo com os fatores elencados no caput do art. 28 do Estatuto;*
- b) A Administração deverá constituir uma comissão com a finalidade específica de elaborar a avaliação do servidor.*
- c) Até quatro meses antes do término do estágio probatório, tal avaliação será submetida à apreciação e decisão pela autoridade competente.*
- d) A constituição da comissão e seu funcionamento obedecerão às disposições legais ou regulamentares da respectiva carreira ou cargo.*

Baseando nos fundamentos acima citados, voto pela constitucionalidade e legalidade do Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018.



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

III – DO VOTO DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça, Trabalho e Redação, acolhe e acompanha o voto do Relator, votando pela constitucionalidade e legalidade do Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018.

É o nosso parecer, o qual submetemos à elevada apreciação plenária desta Casa de Leis.

Sala das Sessões, 12 de novembro de 2018.

Cézare Pastorello - SD

PRESIDENTE

Zé Eduardo Torres - PSC

RELATOR

Rubens Macedo - PTB

MEMBRO



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

COMISSÃO DE ECONOMIA, FINANÇAS E PLANEJAMENTO

Parecer nº 348/2018

Referência: Processo nº 3.803/2018

Assunto: Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018

Autor (a): Mesa Diretora da Câmara Municipal de Cáceres

Assinado por: Mesa Diretora da Câmara Municipal de Cáceres

I - RELATÓRIO:

O Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018, dispõe sobre a regulamentação do artigo 12, da Lei Complementar nº 06, de 31 de outubro de 2018 e dá outras providências.

Este é o Relatório.

II - DO VOTO DO RELATOR:

O projeto vem à esta Comissão de Economia, Finanças e Planejamento, para análise, em obediência ao disposto no art. 39, do Regimento Interno, que prevê que compete opinar sobre as proposições de assuntos relativos aos servidores públicos do município e seu regime jurídico.


ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Lido em Plenário no dia 01 de novembro do corrente ano, durante a Sessão Ordinária, foi exarado a competente explicação por parte do Presidente desta Casa de Leis, fazendo diversas observações pertinentes.

Posteriormente a propositura foi encaminhada à Comissão de Constituição Justiça e Redação que emitiu relatório pela constitucionalidade e legalidade do presente projeto de lei.

Destaca-se que, o presente projeto não enseja aumento de gastos ao Poder Legislativo Municipal. Na verdade, o presente Projeto de Resolução visa regulamentar a realização da avaliação dos servidores efetivos desta Casa de Leis, que estão completando o prazo do estágio probatório de 3 anos.

Destaca-se ainda que de acordo com o relatório da Comissão de Constituição, Justiça e Redação, o Projeto de lei em análise, obedece às regras impostas pela Lei Orgânica do Município, bem como está em conformidade com a legislação vigente.

Diante do exposto, sou pela compatibilidade e adequação financeira e orçamentária do Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018, de acordo com o parecer da CCJ.

Baseando nos fundamentos acima citados, voto pela aprovação do Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018.

III – DO VOTO DA COMISSÃO

A Comissão de Economia, Finanças e Planejamento, acolhe e acompanha o voto do Relator, votando pela aprovação do Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018.

É o nosso parecer, o qual submetemos à elevada apreciação plenária desta Casa de Leis.





ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Sala das Sessões, 12 de novembro de 2018.

Cláudio Henrique Donatoni - PSDB

PRESIDENTE

Elias Pereira da Silva - AVANTE

RELATOR

José Eduardo Ramsay Torres - PSC

MEMBRO