

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](http://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: <b>LIDO</b> Na Sessão de: <u>01/11/2018</u>	VOTAÇÃO EM 1º TURNO / TURNO ÚNICO: <i>[Assinatura]</i> <b>APROVADO</b> Na Sessão de: <u>12/11/2018</u>	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 31/10/2018

Horas 17:41 Sessão 3803

Ass. [assinatura]



Estado de Mato Grosso

Câmara Municipal de Cáceres

Protocolo Interno

PROTÓCOLO GERAL 2004/2018  
Data: 31/10/2018 - Por: 17:41  
Legislativo

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

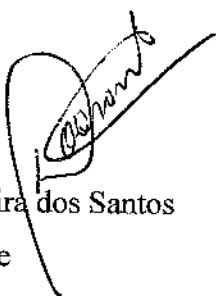
**Art. 11** Em apreço ao princípio constitucional da eficiência deverá ser observada a paridade do nível do cargo ocupado pelo servidor avaliado com o nível do cargo ocupado pelo servidor que compõe a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

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

Sala das Sessões, em

de

2018.

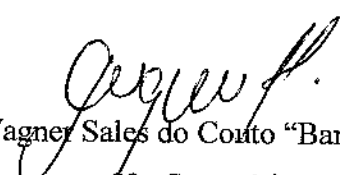


Domingos Oliveira dos Santos  
Presidente



José Eduardo Ramsay Torres  
Vice-Presidente

Alvasir Ferreira de Alencar  
1º -Secretário



Wagner Sales do Couto "Barrone"  
2º - Secretário



Elias Pereira da Silva  
Tesoureiro

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

<input type="checkbox"/> Estágio Probatório <input type="checkbox"/> Desempenho	
<b>CAMPO I - Do Servidor:</b>	
<b>NOME:</b>	
<b>CARGO:</b>	<b>FUNÇÃO:</b>
<b>LOTAÇÃO:</b>	
Período de Avaliação: De     /     /     a     /     /	
<b>DATA DA ADMISSÃO:</b>	<b>ÚLTIMA AVALIAÇÃO:</b>
<b>CAMPO II - DAS INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO:</b>	
Assinar na escala de 1 a 3 de acordo com o desempenho do Servidor: Considerando: 1= REGULAR    2 = BOM    3 = ÓTIMO	
<b>CAMPO III - Dos Critérios e dos Itens de Avaliação:</b>	
<b>1. IDONEIDADE MORAL</b>	
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.	
<b>2. ASSIDUIDADE</b>	
2.1. Frequência no local de trabalho.	
2.2. Cumprimento da carga horária.	
<b>3. COMPROMETIMENTO</b>	
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.	
<b>4. EFICIÊNCIA</b>	
4.1. Qualidade do trabalho prestado.	
4.2. Produtividade.	
4.3. Planejamento.	
<b>5. CONHECIMENTO ESPECÍFICO NA ÁREA DE ATUAÇÃO</b>	
5.1. Aptidão.	
5.2. Aprimoramento e Atualização	
<b>6. COOPERAÇÃO</b>	
6.1. Capacidade de trabalhar em equipe.	
6.2. Flexibilidade.	
<b>TOTAL GERAL DE PONTOS</b>	
<b>RESULTADO FINAL</b>	



av.

**CAMPO IV - Ciência a assinaturas:**

Responsabilizo-me pelas informações prestadas em:

Data:     /     /

Data:     /     /

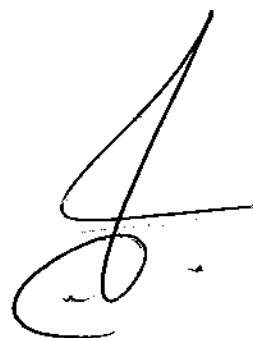
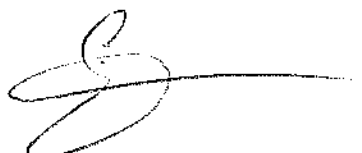
\_\_\_\_\_  
Servidor\_\_\_\_\_  
Comissão de Avaliação

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.





## 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:*

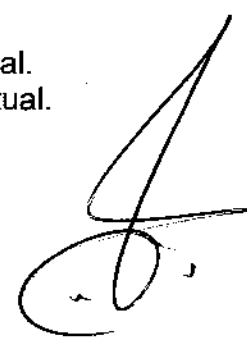
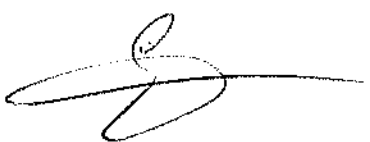
##### 2.1 – Frequência ao local de trabalho.

- (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.

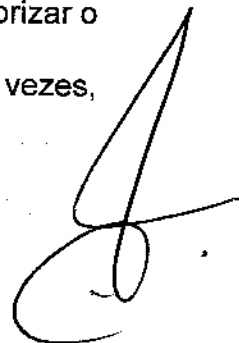
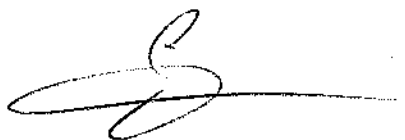
- (3) O servidor sempre demonstra iniciativa nas ações da função e encaminha adequadamente os assuntos em pauta.
- (2) O servidor, às vezes, demonstra iniciativa nas ações da função e, às vezes, encaminha adequadamente os assuntos em pauta.
- (1) O servidor, raramente, demonstra iniciativa nas ações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



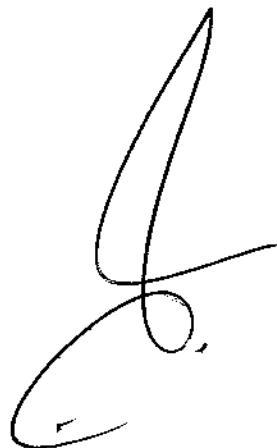
(1) O servidor, raramente, é prestativo e, raramente, colabora com sua equipe de trabalho.

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.





**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 19:24 Sobre 3910

Ass. Y. 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 Invalidada 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**

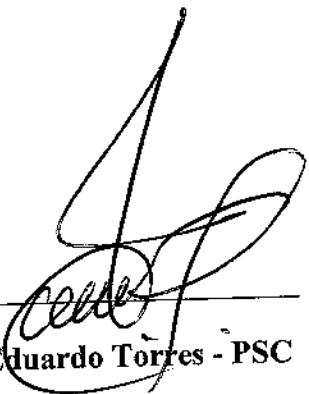
A Comissão de Constituição e Justiça, Trabalho e Redação, acolhe e acompanha o voto do Relator, votando pela constitucionalidade e legalidade do Projeto de Resolução nº 06, de 31 de outubro de 2018.

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 Bonatoni - PSDB

PRESIDENTE

  
Elias Pereira da Silva - AVANTE

RELATOR

  
José Eduardo Ramsay Torres - PSC

MEMBRO