



CONSULTORIA JURÍDICA LEGISLATIVA

PARECER /2024 CJL
PROTOCOLO: 1243/2024
DATA ENTRADA: 02 de abril de 2024
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR nº 170 de 2024

Ementa: Institui a Política de Avaliação Especial de Desempenho do servidor público civil na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal e dá outras providências

1. RELATÓRIO

Trata-se de **PARECER JURÍDICO**, a Comissão de Legislação e Redação de Leis, de Projeto de Lei Complementar nº 170 de autoria do **PODER EXECUTIVO**. O referido projeto de lei é composto por dezesseis (16) artigos e acompanha justificativa devidamente formulada pelo Chefe do Poder Executivo.

A consulta/parecer tem como objetivo a análise sobre a legalidade e constitucionalidade do projeto de lei, assim como sua viabilidade jurídica no tocante ao Regimento Interno e Lei Orgânica do Município.

trata-se de um parecer opinativo, ou seja, tem caráter técnico-opinativo que não impede a tramitação e até mesmo a consequente aprovação. Nesse sentido é o entendimento do Supremo Tribunal Federal que, de forma específica, já expôs a sua posição a respeito, *in verbis*:

“O parecer emitido por procurador ou advogado de órgão da administração pública não é ato administrativo. Nada mais é do que a opinião emitida pelo operador do direito, opinião técnico-jurídica, que orientará o administrador na tomada de decisão, na prática do ato administrativo, que se constitui na execução ex officio da lei. Na oportunidade do julgamento, porquanto envolvido na espécie simples de parecer, ou seja, ato opinativo que poderia



ser, ou não, considerado pelo administrador. (Mandado de Segurança nº 24.584-1 – DF. Rel. Min. Marco Aurélio – STF).”

Segundo justificativa anexa ao projeto: *“A necessidade de instituir uma política de avaliação especial de desempenho do servidor público civil na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal se fundamenta em diversos aspectos fundamentais para a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população.*

Primeiramente, é imperativo cumprir com os preceitos estabelecidos pela Constituição Federal e pela legislação estadual pertinente, como a Lei 6123, que institui o regime jurídico dos funcionários públicos civis do Estado de Pernambuco. Estas normativas estabelecem a necessidade de avaliação do desempenho dos servidores públicos, especialmente durante o Estágio Probatório, visando garantir a estabilidade e verificar a aptidão para o exercício do cargo.

Além disso, a atualização e ampliação dos critérios avaliativos são fundamentais para acompanhar as demandas em constante evolução da administração pública. Servidores com habilidades desenvolvidas e alinhadas às suas funções contribuem significativamente para a entrega de serviços de qualidade à população, seja de forma direta ou indireta.

A política proposta não se limita apenas à avaliação do desempenho, mas também visa identificar de maneira mais assertiva as principais necessidades de treinamento e desenvolvimento dos servidores. Isso permitirá que sejam implementadas ações específicas para capacitação, por meio de políticas públicas existentes no município, como o Programa de Formação e Qualificação Continuada (PFQC) da Escola de Governo da Prefeitura de Caruaru.

Essa integração entre a avaliação de desempenho e as oportunidades de capacitação oferecidas pelo município fortalece o compromisso com a excelência na prestação de serviços públicos, além de proporcionar aos servidores condições para o aprimoramento contínuo de suas habilidades e competências, em benefício da comunidade atendida. Assim, a instituição da política proposta é fundamental para promover uma gestão pública eficiente e voltada para as necessidades reais da sociedade. .”.

É o relatório.

Passo a opinar.



2. DA SISTEMÁTICA NO PROCESSO LEGISLATIVO DA CÂMARA MUNICIPAL DE CARUARU E DA MANIFESTAÇÃO DA CONSULTORIA JURÍDICA LEGISLATIVA.

Ab initio, impende salientar que a emissão de parecer por esta Consultoria Jurídica Legislativa não substitui a vontade dos Ilustres Vereadores que compõe as Comissões permanentes, porquanto estas são compostas pelos representantes eleitos e constituem-se em manifestação efetivamente legítima do Parlamento.

Dessa forma, a opinião jurídica exarada neste parecer não tem força vinculante, podendo seus fundamentos serem utilizados ou não pelos membros desta Casa. De qualquer sorte, torna-se de suma importância algumas considerações sobre a possibilidade e compatibilidade sistemática adotada para o processo legislativo no âmbito desta Casa de Leis de Caruaru.

O Regimento Interno dessa Casa Legislativa dispõe as atribuições da Consultoria Jurídica Legislativa, senão vejamos:

Art. 91 – Nenhum projeto de **lei, de resolução ou de decreto legislativo**, será submetido à deliberação do Plenário sem que tenha recebido parecer escrito das respectivas Comissões Permanentes ou de Comissão Especial.

Art. 133 – Recebido o projeto de lei o Presidente despachará encaminhando-o a uma ou mais comissões para receber parecer, de acordo com a natureza da matéria nele contido.

Art. 274 – As deliberações das Comissões **serão assessoradas** pela Consultoria Jurídica Legislativa, que assegurará a legalidade dos atos relacionados às atribuições do Poder Legislativo Municipal. (Alterado pela Resolução nº 615/2019)

Assim sendo, as referidas normas estabelecem expressamente a possibilidade de **assessoramento jurídico** sobre as proposições legislativas.

A sistemática adotada ressalte-se, não é exclusividade de Caruaru, sendo adotada por diversas outras Câmaras Municipais brasileiras. Ainda assim, **a opinião técnica desta Consultoria**



Jurídica é estritamente jurídica e opinativa não podendo substituir a manifestação das Comissões Legislativas permanentes, pois a vontade do Parlamento deve ser cristalizada através da vontade do povo, aqui efetivada por meio de seus representantes eleitos.

Desta feita, são estes mesmos representantes que melhor podem analisar todas as circunstâncias e nuances (questões sociais e políticas) de cada proposição. Por essa razão, em síntese, a manifestação deste órgão de assessoramento jurídico, autorizada por norma deste Parlamento municipal, serve apenas como norte, em caso de concordância, para o voto dos edis caruaruenses, não havendo substituição e obrigatoriedade em sua aceitação e, portanto, não atentando contra a soberania popular representada pela manifestação dos Vereadores.

3. ADMISSIBILIDADE, ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA E COMPETÊNCIA.

O projeto de lei em enfoque está redigido em termos claros, objetivos e concisos, em língua nacional e ortografia oficial, estando devidamente subscrito digitalmente por seu autor, além de trazer o assunto sucintamente registrado em ementa, tudo na conformidade do disposto no Regimento Interno da Câmara Municipal e a boa técnica redacional.

Observa-se que o Chefe do Poder Executivo articulou justificativa escrita, atendendo ao disposto na norma regimental. A distribuição do texto também está dentro dos padrões exigidos pela técnica legislativa, cumpridos os requisitos de admissibilidade.

O artigo 30 da Constituição da República dispõe que compete ao município legislar sobre assunto de interesse local, não restando dúvidas de que o objeto – criação de cargos públicos para Secretaria Municipal de Saúde – não repercute na seara de competência da União.

4. DO QUÓRUM DE APROVAÇÃO

A Câmara somente pode deliberar com a presença da maioria absoluta dos Vereadores, adotando, *in casu*, a votação nominal e por maioria de dois terços de seus membros, nos termos do art. 115, §§ 1º e 3º, alínea “b” do Regimento Interno c/c art. 138, *verbis*:



Art. 115 – As deliberações da Câmara serão tomadas por maioria simples, maioria absoluta e por dois terços de seus membros.

§ 1º - Por **maioria simples**, que corresponde à metade mais um dos Vereadores presentes à reunião, **a Câmara deliberará sobre todas as matérias, exceto as referidas nos parágrafos seguintes.**

(...)

§ 3º - Por **maioria de dois terços de seus membros** a Câmara deliberará sobre:

(...)

b) as leis que envolvam **matéria financeira de qualquer natureza**, alienação de bens imóveis e concessão de direito de uso e de serviços públicos;

Art. 138 – O projeto de lei, após a sua aprovação pelo Plenário em dois turnos de votação, será assinado pelo Presidente e 1º e 2º Secretários, e **dentro de dez dias será encaminhado ao Prefeito, que terá o prazo de quinze dias úteis para sancioná-lo ou vetá-lo total ou parcialmente.**

Por fim, sendo aprovado em duas votações, o presente projeto de lei será enviado para o devido autógrafo e posterior sanção ou veto do Executivo, tudo conforme os trâmites previstos na legislação municipal¹

5. MÉRITO

O Projeto de Lei em análise foi proposto pelo Poder Executivo e visa instituir uma política de avaliação especial de desempenho para servidores públicos civis na administração municipal. Esse tipo de política ajuda a promover a eficiência e a qualidade dos serviços públicos, ao estabelecer critérios claros de avaliação e incentivar o bom desempenho dos funcionários. Desse modo, cabe a essa consultoria examinar com mais detalhes as disposições específicas e como elas serão implementadas na prática para avaliar melhor o impacto e a eficácia dessa medida, no bojo do presente projeto de lei, como é possível afirmar a partir da visualização dos 16 (dezesesseis) artigos do projeto abaixo expostos nos seguintes termos:

¹ **Art. 138** – O projeto de lei, após a sua aprovação pelo Plenário em dois turnos de votação, será assinado pelo Presidente e 1º e 2º Secretários, e dentro de dez dias será encaminhado ao Prefeito, que terá o prazo de quinze dias úteis para sancioná-lo ou vetá-lo total ou parcialmente.

Art. 1º A Política de Avaliação Especial de Desempenho é o conjunto de procedimentos e critérios que aferem a aptidão do servidor, em estágio probatório, para o cargo que ocupa, condicionando-o à aquisição da Estabilidade, no âmbito do Poder Executivo Municipal e tem como objetivos

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Municipal;

II - aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;

III - identificar necessidades de capacitação do servidor;

IV - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;

V - aprimorar o desempenho do servidor e dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Municipal;

VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias; e VII - promover a adequação funcional

Art. 2º Para efeitos da presente Lei Complementar, classificam-se os servidores públicos:

I. Servidor nomeado para cargo de provimento efetivo;

II. Servidor estável;

III. Servidor não estável: a) Servidor nomeado para cargo em comissão ou função de confiança; b) Servidor contratado por tempo determinado e excepcional interesse da administração pública.

Art. 3º - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao Estágio Probatório por um período de 36 meses, durante o qual sua aptidão e capacidade

serão objeto de avaliação, para fins de aquisição da Estabilidade, prevista no art. 41, da Constituição Federal.

§1º No ato da posse, o servidor será comunicado, por escrito, pelo Setor de Recursos Humanos, sobre ter o seu desempenho avaliado nos termos desta Lei Complementar.

§2º Serão objeto de avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório, os fatores estabelecidos no Art. 6º desta Lei Complementar.

§3º As etapas de avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório seguirão o disposto no Art. 11º desta Lei Complementar.

§4º Nos 04 (quatro) meses antes de findar o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, conforme o que dispõe o Art. 15º desta Lei Complementar

§5º O servidor não aprovado no estágio probatório poderá ser exonerado ou, se estável no antigo cargo, reconduzido a este, conforme esteja estabelecido em lei específica.

§6º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função gratificada, de direção, chefia ou assessoramento no órgão, ou entidade de lotação. Contudo, terão a contagem de tempo para o estágio probatório suspensa durante o exercício do cargo comissionado ou função gratificada, voltando a contar o tempo de estágio probatório no momento de retorno do servidor ao cargo efetivo de origem.

§7º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças se os afastamentos previstos em lei, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Municipal.

§8º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, com exceção das capacitações realizadas pela Escola de Governo da Prefeitura de Caruaru, e será retomado a partir do término do impedimento.

§9º Após aquisição da Estabilidade, o servidor ficará sujeito aos critérios de avaliação e acompanhamento internos, adotados por seu órgão de lotação, ou por normativos internos que sejam implementados com esta finalidade, por tempo indeterminado, assim com os servidores não estáveis.

Art. 4º Para fins de acompanhamento e registro da Avaliação Especial de Desempenho no Estágio

Probatório, assim que o servidor entrar em exercício, será autuado um processo individual em seu nome, com a cópia do respectivo Termo de Posse.

§ 1º Deverão ser anexados ao Processo individual toda a documentação referente à Avaliação Especial de Desempenho, devidamente preenchida e assinada pelas chefias competentes.

§ 2º Durante o Estágio Probatório o Processo individual do servidor deverá ficar sob a guardada Comissão de Avaliação Especial Desempenho, conforme trata o Art. 15

Art. 5º Serão utilizados os seguintes instrumentos na Avaliação Especial de Desempenho:

I - Plano de Trabalho de Estágio Probatório: constitui instrumento de programação das atividades a serem desenvolvidas pelo servidor no Órgão/Entidade onde for lotado e será elaborado pela chefia imediata do servidor, assim que este entrar em exercício, com base na descrição sumária do cargo, devendo constar as principais atividades/tarefas a serem desenvolvidas durante o Estágio Probatório. O Plano poderá ser modificado/adaptado/acrescido a cada 06 meses e, obrigatoriamente, sempre que o servidor for remanejado para outra unidade, quando deverá ser firmado novo Plano de Trabalho de Estágio Probatório.

II - Termo de Avaliação Especial de Desempenho: constitui instrumento de aferição dos fatores qualitativos de desempenho, nos seguintes aspectos:

- a) Técnico (capacidade funcional, iniciativa, eficiência, produtividade e responsabilidade);
- b) Interpessoal (relacionamento com a equipe e a receptividade);
- c) Administrativo (assiduidade, pontualidade, disciplina e dedicação).

III - Parecer Conclusivo de Avaliação Especial de Desempenho: constitui instrumento de registro que consolida o resultado de todas as avaliações das etapas anteriores, podendo também ser implementado com anexos de relatórios de ocorrências e documentos comprobatórios dos fatos descritos. Este documento apresenta, portanto, o resultado das avaliações para aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório

IV - Pedido de Recurso: constitui o instrumento pelo qual o servidor que discordar com alguma etapa da avaliação, poderá, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a partir da data em que foi notificado, interpor recursos quanto à sua avaliação, dirigidos à Comissão de Recursos, observadas as orientações que seguem:

- a) Não serão analisados recursos interpostos fora dos prazos estipulados ou apresentado sem locais diversos do indicado nos anexos da presente Lei Complementar, bem como recursos contra análise ou resultado de outro(s) servidor(s).
- b) Os recursos deverão ser apresentados em formulário próprio, conforme modelo constante nos anexos desta Lei Complementar.
- c) Os recursos deverão ser enviados, por meio de protocolo eletrônico ou de forma presencial, na Sede da Procuradoria Geral do Município, localizada à Rua Professor Lourival Vilanova, 118. Bairro universitário. Caruaru/PE, de segunda a sexta-feira, das 8h às 13h.
- d) Não serão aceitos novos documentos quando da interposição dos recursos.
- e) O interessado, quando da apresentação do recurso, deverá preencher o recurso com letra legível ou digitado eletronicamente, apresentar argumentações claras e concisas e anexar documentos comprobatórios das alegações.

Parágrafo Único - Os modelos dos instrumentos previstos neste artigo e as orientações para o seu preenchimento constam dos Anexos I, II, III e IV, desta Lei Complementar

Art. 6º A Avaliação Especial de Desempenho obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, e deve observar os seguintes critérios

I. Capacidade funcional: aptidão e habilidades para a desenvolvimento da sua função, inovando na prática e apresentando ideias e sugestões para alcançar os objetivos propostos.

II. Iniciativa: capacidade de identificar e buscar oportunidades; atender prontamente à situações novas e propor soluções para questões precedentes, no âmbito da sua atuação.

III. Eficiência: capacidade teórica e prática na execução das tarefas sob sua responsabilidade, conforme o plano de trabalho estabelecido para o período.

IV. Produtividade: Capacidade para alcançar os resultados esperados, dentro dos prazos definidos, conforme o plano de trabalho estabelecido no período.

V. Responsabilidade: Conduta moral e ética profissional. Grau de confiança quanto aos resultados e comprometimento com as tarefas e ao cumprimento dos prazos; senso de prioridade; zelo pelo patrimônio e informações.

VI. Relacionamento interpessoal: capacidade para lidar social e profissionalmente com as pessoas; respeito e eficiência na comunicação;

VII. Relacionamento com a equipe: capacidade de integração no grupo de trabalho, independente do nível hierárquico, cooperação e espírito de equipe.

VIII. Receptividade: capacidade de aceitar críticas, ideias, opiniões e orientações para a melhoria do trabalho e a interação com a equipe.

IX. Disciplina e pontualidade: respeito às normas da instituição e às mudanças propostas; à execução das tarefas com boa vontade; à aceitação da hierarquia funcional e ao cumprimento diário do horário de entrada e de saída.

X. Aproveitamento em Programas de Formação: participação em atividades de qualificação promovidas pela Escola de Governo local ou por outros órgãos, devidamente reconhecidos e aplicação dos conhecimentos adquiridos na execução dos trabalhos.

Art. 7º Será adotada, para efeito de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, uma nota de 0(zero) a 10(dez), atribuída a cada um dos 10 (dez) fatores de julgamento a que se refere o artigo anterior.

Art. 8º As escalas de pontuação que correspondem às avaliações dos conceitos de que trata o Art. 6º estão dispostas no Anexo I da presente Lei Complementar.

Art. 9º Será considerado APTO na Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório o Servidor que possuir 21 pontos (média 7,0) ou mais, de um total de 30 pontos, somadas as médias simples dos dez fatores estabelecidos nas três avaliações indicados no Art.6º da presente Lei Complementar.

Art. 10 Será considerado INAPTO na Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório o Servidor que possuir menos de 21 pontos (média 7,0) de um total de 30 pontos, somadas as médias simples dos dez fatores estabelecidos nas três avaliações indicados no Art. 6º da presente portaria.

Art. 11 O Servidor em estágio probatório realizará a Avaliação Especial de Desempenho em três etapas: a primeira, no 10º mês, a segunda, no 20º mês e a terceira e última, no 30º mês, a contar da data do início das suas atividades laborais.

§ 1º Após a etapa da Avaliação Especial de Desempenho mencionado no caput, caso o servidor seja considerado “Inapto”, poderá apresentar recurso à Comissão de Recursos conforme disposto no Art. 15, em até 30 dias depois da sua notificação, cujo modelo encontra-se nos anexos desta Lei Complementar.

§2º Decorrido o prazo de 30 dias da sua comunicação, o servidor concorda integralmente com a avaliação realizada, não lhe cabendo, portanto, quaisquer questionamentos e/ou recursos futuros.

Art. 12 O servidor deverá assinar os instrumentos pertinentes a cada etapa da avaliação, os quais constam nos anexos da presente Lei Complementar e, caso se recuse, tais documentos poderão ser assinados por duas testemunhas.

Art. 13 A mudança da situação funcional de “Servidor em Estágio Probatório” para “Servidor Efetivo e Estável” será registrada no Sistema Informatizado de Recursos Humanos, após a edição de Portaria da Secretaria de Administração, concedendo aos servidores aprovados na Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório a Estabilidade no cargo, por meio do Parecer Conclusivo da Avaliação Especial de Desempenho, cujo modelo encontra-se no Anexo III da presente Lei Complementar.

Art. 14 Com a função de monitoramento e controle da execução das avaliações, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, será formada, nos termos desta Lei Complementar e mediante ato administrativo da titular da Secretaria de Administração, a Comissão Administrativa, formada pelo titular da Secretaria de Administração e mais 04 membros, com o intuito de coordenar, acompanhar, orientar e controlar o processo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores em Estágio Probatório, e mais especificamente:

I - Elaborar e atualizar os instrumentos para a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores da Prefeitura Municipal de Caruaru;

II - Fiscalizar e orientar os membros das comissões descentralizadas em relação às normas, prazos, instrumentos e procedimentos a serem adotados nas avaliações;

III - Manter o controle da relação de servidores em Estágio Probatório, sua lotação e as respectivas datas de vencimento dos períodos avaliativos;

IV - Promover reuniões e treinamentos sobre Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório, sempre que julgar necessário;

V – Realizar a conferência final das documentações presentes do Processo individual de avaliação do servidor e das notas atribuídas em cada etapa da avaliação

Art. 15 Serão formadas, nos termos desta Lei Complementar e por meio de ato administrativo de cada um dos titulares dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, as seguintes Comissões Descentralizadas:

I - Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - CAED: serão criadas por ato administrativo do titular do órgão/entidade de lotação do servidor avaliado, compostas, obrigatoriamente, pelo titular do respectivo órgão e chefia imediata do setor em que servidor a ser avaliado esteja em exercício; e por mais 01 (um) servidor, preferencialmente, do setor de Recursos Humanos, ambos de nível hierárquico igual ou superior ao do servidor avaliado, cuja competência será:

a) providenciar a abertura de Processo individual em nome do servidor em Estágio Probatório;

b) realizar o processo de avaliação do servidor em Estágio Probatório, prestando-lhes orientações, informações e apoio;

c) anexar ao processo individual o Plano de Trabalho de Estágio Probatório e demais documentos comprobatórios que possam justificar as notas atribuídas em cada uma das etapas da avaliação.

d) manter sob sua guarda o Processo individual do servidor em Estágio Probatório até a sua conclusão, encaminhando-o para a Comissão Administrativa, a qual irá direcioná-lo ao arquivo, na pasta funcional do respectivo servidor, por tempo indeterminado;

e) apurar os resultados da Avaliação Especial de Desempenho;

f) encaminhar à Comissão Administrativa de Avaliação de Desempenho, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após ser instaurado, o Processo individual de avaliação do servidor em Estágio Probatório para acompanhamento.

g) elaborar, mensalmente, relação contendo os dados dos servidores que completaram o 3º período avaliativo do Estágio Probatório, ou seja, o trigésimo mês de efetivo exercício e proceder ao encaminhamento de toda a documentação para apreciação e homologação da Comissão de Administração;

h) Encaminhar o resultado da Avaliação Especial de Desempenho ao setor de Recursos Humanos do órgão/entidade de lotação do servidor avaliado para lançamento em sistema.

Parágrafo Único - Enquanto presidente da CAED, compete ao Chefe imediato do servidor em Estágio Probatório, acompanhar o desempenho dos mesmos, devendo, sob pena de sofrer sanções cabíveis, previstas em Lei, pronunciar-se sobre o atendimento dos requisitos, nos prazos definidos nesta Lei Complementar e em outros regulamentos, e especificamente

a) elaborar o Plano de Trabalho de Estágio Probatório, quando o servidor entrar em exercício do cargo;

- b) realizar a Avaliação Especial de Desempenho do servidor, nos prazos estipulados no Art. 3º desta Portaria;
 - c) manifestar-se e assinar os documentos inerentes a cada etapa da avaliação do servidor, juntamente com os demais membros;
 - d) dar ciência ao servidor quanto aos resultados da Avaliação Especial de Desempenho dentro dos prazos estabelecidos por esta Lei Complementar;
 - e) encaminhar à Comissão Administrativa os instrumentos de Avaliação, assim como toda a documentação comprobatória anexa ao processo de Avaliação, para conferência, consolidação e lançamento dos resultados em sistema próprio para controle
- II – Comissão de Recursos: composta por 03 (três) ou 05 (cinco) Procuradores Municipais estáveis, indicados pelo Procurador Geral do Município e que não estejam em estágio probatório, com a responsabilidade de analisar os recursos referentes à Avaliação Especial de Desempenho, competindo-lhe:
- a) analisar e dirimir sobre situações em que não haja consenso entre a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho e o servidor quanto aos resultados apurados na Avaliação Especial de Desempenho;
 - b) apreciar e manifestar-se sobre críticas e defesas impetradas por servidores em relação aos resultados da Avaliação Especial de Desempenho;
 - c) Assinar os documentos de cada etapa da Avaliação, juntamente com as demais comissões;
 - d) notificar o servidor e as demais comissões envolvidas do resultado do recurso contra o Resultado da Avaliação Especial de Desempenho, ao servidor avaliado, em até 30 (trinta) dias contados da sua realização.
- Art. 16** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação

O presente projeto de lei tem a pretensão de **estabelecer a política especial de avaliação dos servidores públicos da administração pública municipal direta.**

O presente projeto de lei fornece uma estrutura abrangente para a Avaliação Especial de Desempenho de servidores em estágio probatório, visando a aferição de sua aptidão e capacidade para o efetivo desempenho de suas funções e a eventual aquisição de estabilidade no cargo. Aborda-se desde os objetivos da política de avaliação até os critérios específicos de avaliação, os instrumentos utilizados, as notas atribuídas, os procedimentos recursais e a formação das comissões responsáveis pelo processo.

A política de avaliação especial de desempenho está alinhada aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa. Estes princípios asseguram que o processo seja justo, transparente e respeite os direitos fundamentais dos servidores.



Os critérios de avaliação incluem aspectos técnicos, interpessoais e administrativos, visando avaliar não apenas o desempenho técnico, mas também o comportamento e a conduta ética do servidor. Esses critérios são fundamentais para promover a eficiência na administração pública e garantir a qualidade dos serviços prestados.

O processo de avaliação prevê a possibilidade de recurso por parte do servidor em caso de discordância com a avaliação realizada, garantindo-lhe o direito ao contraditório e à ampla defesa. Os procedimentos para interposição de recurso estão claramente definidos, incluindo prazos e formas de apresentação, assegurando a transparência e a imparcialidade do processo. O que se impõe é que se conduza o procedimento com base no devido processo legal, através da observância da garantia da ampla defesa e do contraditório e da motivação da decisão de reprovação na avaliação de estágio probatório, sempre nos termos da legislação aplicável ao Ente. Para corroborar este entendimento, a jurisprudência remansosa do Superior Tribunal de Justiça assevera que garantidos o contraditório e ampla defesa e motivada a decisão, o procedimento de reprovação em estágio probatório e até de exoneração mostram-se regulares. Nesse sentido:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO ADMINISTRATIVO. MAGISTÉRIO. EXONERAÇÃO EM RAZÃO DE REPROVAÇÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. AUSÊNCIA DE QUALQUER ILEGALIDADE QUE JUSTIFIQUE A INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO. AMPLA DEFESA ASSEGURADA. MOTIVAÇÃO DO ATO BEM ALICERÇADA AO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO. 1. A análise dos autos permite verificar a servidora foi acompanhada pela escola durante todo o período de avaliação do estágio probatório, tendo sido notificada das inúmeras reclamações recebidas pela direção acerca do seu desempenho profissional em sala de aula, por parte dos alunos, pais de alunos e outros professores da instituição, além de ter

recebido orientação sobre como melhorar seu desempenho profissional.

2. As diversas atas acostadas ao processo administrativo, assinadas pela professora, ao contrário do que alega a ora Agravante, dão conta de inúmeras ações da direção da escola em adequar a conduta da professora ao padrão disciplinar, tendo sido oferecidos redução de carga horária, acompanhamento psicológico, instrução por outras professoras mais experientes, redução de turmas. Verifica-se, ainda, que a professora foi cientificada de todas as condutas dissonantes que vinha adotando, o que torna inviável acolher a afirmativa de que não teve oportunidade de conhecer as críticas e rever seu comportamento. 3. Isto posto, não há como acolher a tese autoral de que a decisão de exoneração da impetrante foi desprovida de fundamentação, uma vez que baseada nas conclusões da Comissão Central de Estágio Probatório, com farta documentação demonstrando as razões para o ato. 4. Igualmente não prospera a alegação de cerceamento de defesa ante a negativa de produção de provas, uma vez que o Decreto Estadual 40.503/00 não prevê a produção de provas, estabelecendo, no art. 16, § 12, que, no caso de desempenho inferior ao exigido, a Comissão de Estágio Probatório dará ciência e abrirá prazo de dez dias para que o membro do Magistério apresente defesa, por escrito, remetendo o processo, posteriormente, para análise da Comissão Central. 5. Verifica-se assim que o PAD foi conduzido em conformidade com o previsto no Decreto Estadual 40.503/2000, bem como que foi oportunizado à impetrante o exercício do contraditório e da ampla defesa, não havendo nulidades nas avaliações do estágio probatório ou no procedimento administrativo de não confirmação no cargo. 6. Assim, tendo a reprovação no estágio probatório sido realizada em obediência aos dispositivos legais e pertinentes e ancorada em vasta documentação do Processo Administrativo, inexistente qualquer vício que justifique a intervenção do Poder Judiciário no ato administrativo. 7.



Agravo Regimental desprovido. (STJ. AgRg no RMS 33031 / RS. J. 11.11.2015. Rel. Min. Napoleão Nunes Filho).

ADMINISTRATIVO. POLICIAL CIVIL. REPROVAÇÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. EXONERAÇÃO. FATOS TAMBÉM APURADOS EM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. POSSIBILIDADE E INDEPENDÊNCIA. CERCEAMENTO DE DEFESA NÃO DEMONSTRADO. 1A decisão administrativa que conclui pela não-permanência de servidor, por não satisfeitos os requisitos do estágio probatório, não constitui penalidade administrativa, mas tão-somente um exame sobre a aptidão ou eficiência para o exercício das funções, o qual se exige seja devidamente fundamentado. Inexiste vedação de que sejam levados em consideração fatos já apurados em processo administrativo disciplinar. No caso dos autos, a avaliação final do estágio probatório concluiu que, apesar de não terem sido finalizados o PAD e o inquérito policial a que respondia o servidor, recomendou a exoneração, porquanto ele não atendia as qualificações exigidas para o desempenho do cargo de policial civil, dentre elas a idoneidade moral. No procedimento de avaliação de estágio probatório, exige-se que seja assegurado ao servidor reprovado o contraditório e a ampla defesa, o que ocorreu na hipótese, Eventual cerceamento, bem como prejuízo sofrido, deveriam ter sido demonstrados pelo recorrente, em face do princípio pas de nullité sans grief. Recurso ordinário improvido. (STJ. RMS. 23.742 MT. J. 20.09.2011. Rel Min. Jorge Mussi)

A formação das comissões descentralizadas, responsáveis pela avaliação dos servidores em estágio probatório, contribui para a gestão eficiente, permitindo o acompanhamento e controle adequados em cada órgão ou entidade da administração pública municipal.



Nesse sentido, visualizamos que a Política Especial de Avaliação tem como objetivo promover a melhoria contínua do desempenho dos funcionários públicos, através de um processo de avaliação transparente e objetivo, que tenha em conta as especificidades de cada área de atividade e os objetivos da administração pública.

Em síntese, o estabelecimento de uma Política Especial de Avaliação dos Funcionários Públicos da Administração Pública Municipal Direta, Autônoma e de Fundação Executiva constitui uma medida necessária e urgente, que contribuirá para a melhoria da qualidade e eficiência da administração pública, e para o reconhecimento e valorização do trabalho dos servidores públicos

A política de avaliação especial de desempenho apresentada demonstra ser um instrumento adequado para promover a eficiência e a qualidade dos serviços prestados pelo Poder Executivo Municipal, ao mesmo tempo em que resguarda os direitos dos servidores. Seu cumprimento efetivo contribuirá para aprimorar a gestão de recursos humanos e fortalecer a administração pública local.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 37, inciso IV, confere à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios competência para criar e executar políticas de avaliação dos servidores públicos. Além disso, a Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que regulamenta o serviço público, em seu artigo 20, inciso III, estabelece que a avaliação de desempenho dos servidores é obrigatória. Desse modo, a instituição de políticas de avaliação de desempenho dos servidores públicos é de competência legislativa do ente federativo municipal, conforme disposto na Constituição Federal, em seu artigo 30, inciso I. Portanto, o Poder Legislativo Municipal detém a atribuição para deliberar sobre esta matéria.

Sobre a matéria, a lição de Hely Lopes Meirelles:

“A competência do Município para organizar o serviço público e seu pessoal é consectário da autonomia administrativa de que dispõe (CF, art. 30, I). Atendidas as normas constitucionais aplicáveis ao servidor público (CF, arts. 37 a 41), bem como os preceitos das leis de caráter nacional e de



sua Lei Orgânica, pode o Município elaborar o regime jurídico de seus servidores, segundo as convenientes locais. (...)” Direito Municipal Brasileiro, 18ª ed. Malheiros, São Paulo, 632.:

Nessa perspectiva, é patente a possibilidade de o Município estabelecer o regramento do funcionalismo municipal, especialmente sobre o regime de trabalho, direitos, encargos ou vantagens de seus servidores públicos. A iniciativa legislativa para dispor sobre a matéria, por força do que dispõe o art. 61, inciso II, “a”, da Constituição da República.

Do ponto de vista da iniciativa, o Poder Legislativo Municipal possui competência para tratar sobre o tema proposto no Projeto de Lei em destaque, sendo que a iniciativa é reservada ao Poder Executivo. O art. 36, incisos II, III, IV, V e VI da Lei Orgânica Municipal e o art. 131, incisos I, III, IV e V, do Regimento Interno da Casa Legislativa, respectivamente evidenciam as iniciativas das leis que **são de competência exclusiva do Poder Executivo:**

Art. 36 - São de **iniciativa exclusiva do Poder Executivo** as leis que disponham sobre:

(...)

II – **servidores públicos**, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

III – criação, **estrutura** e atribuições de secretarias ou departamentos equivalentes e órgãos da administração pública;

IV – plano plurianual, diretrizes orçamentárias, **orçamento** e matéria tributária;

V – **fixação ou aumento de remuneração de seus servidores**, respeitado, em todos os seus termos, o princípio da isonomia de vencimentos previsto na Constituição Federal.

VI – **Matéria financeira de qualquer natureza**, alienação de bens imóveis, concessão de direito de uso, e concessão e permissão de serviços públicos.

Art. 131 – É da **competência exclusiva do Prefeito** a iniciativa das leis que:

I – **disponham sobre matéria financeira**, tributária, orçamentária e plano plurianual, assim como as que versem sobre alienação de bens imóveis, concessão de direito de uso, e concessão e permissão de serviços públicos;

(...)

III – **disponham sobre servidores públicos**, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;



IV – tratem de criação, **estruturação** e atribuições das Secretarias ou Departamentos equivalentes e órgãos da administração pública;

V – **fixem ou aumentem remuneração dos servidores do Poder Executivo**, respeitado o princípio da isonomia.

Art. 49 - O Prefeito é o Chefe do Poder Executivo com funções políticas, executivas e **administrativas**.

Dessa forma, a Consultoria Jurídica Legislativa opina pela **legalidade, constitucionalidade e regimentalidade do Projeto de Lei complementar**, N 170 visto que o mesmo respeita os Princípios Constitucionais, específicos e gerais sobre o tema, bem como os requisitos previstos no Regimento Interno da casa.

6. EMENDAS

Não foram oferecidas emendas parlamentares.

7. CONCLUSÃO

Por todo o exposto, **trata-se de um parecer opinativo**, ou seja, tem caráter técnico opinativo que não impede a tramitação e até mesmo a consequente aprovação.

É o parecer, que ora submeto, à apreciação das dignas Comissões Permanentes da Casa Jornalista José Carlos Florêncio.

Assim sendo, em obediência às normas legais, esta Consultoria Jurídica Legislativa opina pela **legalidade e constitucionalidade** do presente **Projeto de Lei Complementar nº170 /2024**.

É o parecer. À conclusão superior.

Câmara Municipal de Caruaru-PE, 16 de abril de 2024.



EDILMA ALVES CORDEIRO
CONSULTORA JURÍDICA GERAL

AILTON JOSÉ
ESTAGIÁRIO DE DIREITO - C