

CONSELHO SUPERIOR

RESOLUÇÃO CSDPE Nº 10/2021

Altera a Resolução CSDPE nº 04/2014, que regulamenta o processo de avaliação de desempenho aplicável ao Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares da Defensoria Pública do Estado para fins de estágio.

O **CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo artigo 102 da Lei Complementar nº 80/94, com a redação dada pela Lei Complementar nº 132/09; pelo artigo 16, inciso I, da Lei Complementar Estadual nº 14.130/12; e pelo artigo 16, inciso I, do Regimento Interno do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado (Resolução CSDPE nº 04/2011);

CONSIDERANDO que o artigo 4º, inciso II, da Lei Complementar nº 80/1994, estabelece como função institucional da Defensoria Pública a promoção, de forma prioritária, da solução extrajudicial dos litígios, visando à composição entre as pessoas em conflito de interesses, por meio de mediação, conciliação, arbitragem e demais técnicas de composição e administração de conflitos;

CONSIDERANDO que o aperfeiçoamento das atividades da Defensoria Pública indispensavelmente envolve a busca do melhor atendimento nas relações sociais de trabalho, de forma inclusiva, proporcionando maior efetividade na prestação de nossas atribuições, e que a mediação é importante instrumento para composição de interesses que versem sobre relações continuadas, estimulando o diálogo, a escuta e o entendimento do outro;

CONSIDERANDO que fortalecer a humanização dos ambientes de trabalho constitui um dos objetivos estratégicos da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, conforme Mapa Estratégico 2016-2021 e Resolução DPGE nº 11/2016, e que a sua efetivação perpassa o desenvolvimento do/a servidor/a em estágio probatório, viabilizando-se um ambiente de respeito e confiança para a construção de um clima organizacional favorável ao desempenho profissional;

CONSIDERANDO a necessidade de atualização e adequação do regulamento do processo de avaliação de desempenho aplicável ao Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul para fins

CONSELHO SUPERIOR

de estágio;

CONSIDERANDO o que foi deliberado pela Comissão de Avaliação de Desempenho na Reunião nº 06/2021, de 28 de maio de 2021;

CONSIDERANDO o que foi decidido pelo Conselho Superior na Reunião Ordinária nº 08/2021, realizada em 05 de novembro de 2021, relativamente ao Processo Administrativo Eletrônico nº 21/3000-0001229-0;

RESOLVE editar a seguinte **RESOLUÇÃO**:

Art. 1º Fica alterada a Resolução CSDPE nº 04/2014, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O processo de avaliação de desempenho, denominado SAS – Sistema de Avaliação dos/as Servidores/as, é o conjunto de procedimentos que permite identificar o desenvolvimento funcional e interpessoal do/a servidor/a, sendo referencial para a aprovação em estágio probatório.

.....

Art. 3º O/A servidor/a em estágio probatório, nomeado/a para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício é submetido ao Sistema de Avaliação dos/as Servidores/as pelo prazo de 03 (três) anos, durante o qual será verificada a conveniência ou não da sua confirmação no cargo, conforme legislação vigente.

§ 1º O/A servidor/a aprovado/a no Estágio Probatório é confirmado/a no cargo e adquire estabilidade.

§ 2º O/A servidor/a não aprovado/a no Estágio Probatório não é confirmado/a no cargo, sendo exonerado/a por ato do/a Defensor/a Público/a-Geral do Estado.

.....

Art. 4º Durante o período de 03 (três) anos de estágio probatório, o Sistema de Avaliação dos/as Servidores/as reunirá dados e informações, inclusive psicológicos e psiquiátricos, para subsidiar a decisão de confirmação ou não do/a servidor/a no cargo de provimento efetivo, para fins de estabilidade.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação de Desempenho poderá solicitar à Diretoria de Recursos Humanos ou à Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) diligências específicas com relação ao/à servidor/a com deficiência em estágio probatório, inclusive dados e informações para instruir a avaliação de desempenho e o respectivo processo administrativo.

CONSELHO SUPERIOR

Art. 5º O/A servidor/a em estágio probatório será conceituado/a em períodos avaliativos semestrais, durante 30 (trinta) meses, submetendo-se a avaliações nos 6º (sexto), 12º (décimo segundo), 18º (décimo oitavo), 24º (vigésimo quarto), e 30º (trigésimo) meses, ficando o período restante, denominado de sexto período avaliativo, em observação para a aferição final.

Art. 6º

I – Primeira Fase, registrada em formulários próprios e realizada pelo/a servidor/a em estágio probatório e sua chefia imediata;

.....

Art. 8º

Parágrafo único. Quando os afastamentos no período considerado forem superiores a 30 (trinta) dias, a avaliação ficará postergada na mesma quantidade de dias que o/a servidor/a em estágio probatório se afastou.

.....

Art. 13.

Parágrafo único. Para a formulação de relatório conclusivo, a Comissão de Avaliação de Desempenho poderá reportar-se ou comparecer direta e pessoalmente na unidade administrativa em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório e, ainda, solicitar informações a quaisquer unidades e chefias da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul.

Capítulo II – Dos Documentos do Sistema de Avaliação dos/as Servidores/as

Art. 14. São documentos que compõem o Sistema de Avaliação dos/as Servidores/as:

I – Laudo Técnico exarado pelo Gabinete Biomédico da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, quando do ingresso do/a servidor/a e, na falta, por Junta Médica designada pelo/a Defensor/a Público/a-Geral do Estado;

.....

IV – Formulário de Autoavaliação de Desempenho do/a servidor/a em estágio probatório;

.....

VII – Parecer da Corregedoria-Geral, no caso de relatório conclusivo pela não confirmação do/a servidor/a no Estágio Probatório;

VIII – Documento que comprove a ciência do/a servidor/a em estágio probatório acerca do relatório conclusivo da Comissão de Avaliação de Desempenho ou do parecer da Corregedoria-Geral;

Disponibilização - 11 de novembro de 2021

Publicação - 12 de novembro de 2021

CONSELHO SUPERIOR

.....

XI – Termo de entendimento de mediação;

.....

TÍTULO II – DOS/AS INTEGRANTES DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DOS/AS SERVIDORES/AS

Capítulo I – Do/a Servidor/a em Estágio Probatório

Art. 17. Cumpre ao/à servidor/a em estágio probatório:

.....

Art. 18. A chefia imediata é responsável pela orientação, supervisão e acompanhamento das atividades desempenhadas pelo/a servidor/a em estágio probatório.

§ 1º A chefia imediata poderá solicitar informações junto aos envolvidos diretamente na distribuição, fiscalização e supervisão das atividades do/a servidor/a em estágio probatório, para fundamentar o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

§ 2º O/a servidor/a em estágio probatório que esteja ou tenha estado, no período avaliativo, subordinado/a a mais de uma chefia, é avaliado/a por todas as que laboraram com ele/a por no mínimo 30 (trinta) dias consecutivos, no respectivo período, cabendo à Comissão de Avaliação de Desempenho a composição do resultado final.

Art. 19. Compete à chefia imediata responsável pelas Avaliações de Desempenho do/a servidor/a em estágio probatório, em cada período avaliativo:

I – reunir-se com o/a servidor/a em estágio probatório, no início de cada período avaliativo para esclarecê-lo/a quanto ao conjunto de atividades a serem desempenhadas no Estágio Probatório e com ele/a definir os resultados e padrões de desempenho esperados, elaborando ou ajustando o Plano de Atividades;

II – orientar, supervisionar e acompanhar o/a servidor/a em estágio probatório quanto às atividades por ele/a desempenhadas, conforme atribuições do seu cargo;

III – encaminhar à Comissão de Avaliação, até o 10º (décimo) dia útil após o início de cada período avaliativo, o Plano de Atividades do/a servidor/a em estágio probatório, bem como o plano de acompanhamento, se for o caso;

IV – preencher o Formulário de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, considerando os termos do Plano de Atividades e o ambiente de trabalho da unidade em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório;

.....

VII – elaborar, sob orientação da Comissão de Avaliação de Desempenho, Plano de

CONSELHO SUPERIOR

Acompanhamento de servidor/a, quando julgar necessário, remetendo-o à Comissão quando do encaminhamento do Formulário de Avaliação;

.....

IX – acompanhar, orientar e sugerir alternativas de melhorias ao/à servidor/a em estágio probatório, em qualquer dos fatores de avaliação e respectivos critérios de desempenho, em qualquer momento do Estágio Probatório;

.....

Art. 24. Compete ao/à Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho:

.....

XIV – convidar o/a servidor/a em estágio probatório e sua chefia imediata para a realização de mediação, nas hipóteses previstas nesta resolução.

.....

Art. 28. O Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a é o conjunto de ações que objetiva a melhoria de desempenho funcional do/a servidor/a em estágio probatório evidenciado pelos conceitos “não atende” e/ou “raramente atende” atribuídos a alguns dos indicadores dos critérios da avaliação de desempenho.

Art. 20.

I – 01 (um/a) Defensor/a Público/a titular, na condição de presidente;

II – 01 (um/a) Defensor/a Público/a titular, na condição de coordenador/a;

III – 01 (um/a) Defensor/a Público/a-Corregedor/a, indicado/a pelo/a Corregedor/a-Geral, também responsável por acompanhar o estágio probatório pela Corregedoria-Geral da Defensoria Pública do Estado;

IV – 02 (dois/duas) servidores/as estáveis do Quadro de Pessoal de Serviços Auxiliares da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, na condição de relatores/as e revisores/as, os/as quais deverão exercer cargo de analista ou cuja exigência de escolaridade seja nível superior.

.....

§ 4º É vedada a indicação, nomeação e permanência de servidores/as ou Defensores/as Públicos/as afastados/as do efetivo desempenho das atribuições do cargo, por qualquer motivo, como integrante da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 5º Os/As servidores/as integrantes da Comissão de Avaliação de Desempenho serão indicados/as, mediante distribuição administrativa, como relatores/as e revisores/as do processo avaliativo para cada servidor/a em estágio probatório, mantendo-se a atribuição, preferencialmente, durante todo o período de avaliação.

Disponibilização - 11 de novembro de 2021

Publicação - 12 de novembro de 2021

CONSELHO SUPERIOR

§ 6º Os/As Defensores/as Públicos/as, titulares ou suplentes, integrantes da Comissão serão indicados/as, mediante distribuição administrativa, como coordenadores/as do processo para cada servidor/a em estágio probatório, mantendo-se a atribuição, preferencialmente, durante todo o Estágio Probatório.

§ 7º O/A integrante da Comissão de Avaliação de Desempenho que tenha participado em Comissão de Processo Administrativo Disciplinar ou sindicância de servidor/a em estágio probatório não pode atuar como relator/a ou revisor/a do processo avaliativo do/a mesmo/a servidor/a.

§ 8º O/A relator/a e o revisor/a elaborarão minuta de relatório e apresentarão para apreciação e orientação ao/à coordenador/a, que expedirá relatório com sugestão, após consolidar as informações, apresentando-o ao/à Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho, a fim de pautar a reunião da Comissão de Avaliação de Desempenho, na qual será examinado.

.....

§ 10. Nas situações em que integrante da Comissão de Avaliação de Desempenho for cônjuge, companheiro/a ou parente, consanguíneo/a ou afim, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, bem assim amigo/a íntimo/a ou inimigo/a do/a servidor/a em estágio probatório, estará impedido/a de participar do processo avaliativo.

§ 11. Os/As integrantes da Comissão de Avaliação de Desempenho exercerão às suas funções sem dedicação exclusiva.

.....

Art. 23.

I – implantar e implementar o processo de avaliação de desempenho junto à unidade administrativa em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório;

II – orientar e assessorar as chefias imediatas e os/as servidores/as em estágio probatório quanto ao funcionamento e controle do processo de avaliação de desempenho e a utilização dos critérios de avaliação definidos nesta resolução, sem ingerência na atividade funcional;

.....

IV – consolidar as informações originadas das avaliações realizadas nas unidades de administrativas em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório;

V – orientar a chefia imediata e o/a servidor/a em estágio probatório na elaboração do Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a;

VI – supervisionar a execução do Plano de Acompanhamento do Desempenho do/a Servidor/a;

.....

CONSELHO SUPERIOR

VIII – executar diligências, inclusive comparecendo na unidade administrativa em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório;

IX – manter organizados e atualizados todos os dados relativos às avaliações dos/as servidores/as em estágio probatório.

Art. 24.

.....

IV – elaborar e encaminhar, ao final do último período avaliativo e após reunião da Comissão de Avaliação de Desempenho, relatório conclusivo ao/à Defensor/a Público/a-Geral do Estado, em caso de sugestão de confirmação, ou à Corregedoria-Geral, em caso de sugestão de não confirmação de servidor/a em estágio probatório;

V – cientificar a chefia imediata e o/a servidor/a em estágio probatório acerca do parecer do relatório conclusivo da Comissão de Avaliação de Desempenho;

VI – receber a manifestação apresentada pelo/a servidor/a em estágio probatório do relatório conclusivo elaborado pela Comissão ou do parecer da Corregedoria-Geral;

VII – solicitar a realização de estudos junto a qualquer das áreas da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul para a atualização do processo avaliativo do Estágio Probatório, focados no bem-estar do/a servidor/a em estágio probatório e nas medidas oportunas e necessárias para a melhoria de seu desempenho interpessoal e funcional;

VIII – indicar, mediante distribuição administrativa, 1 (um/a) dos/as Defensores/as Públicos/as, titulares ou suplentes, integrantes da Comissão, como coordenador/a, para orientar os/as servidores/as relator/a e revisor/a dos processos avaliativos;

IX – indicar, mediante distribuição administrativa, 02 (dois/duas) servidores/as integrantes da Comissão como relator/a e revisor/a para cada um dos processos avaliativos;

X – indicar 01 (um/a) servidor/a para secretariar as atividades da Comissão de Avaliação de Desempenho;

.....

XII – orientar todos/as os/as integrantes da Comissão de Avaliação de Desempenho;

.....

Art. 25. O Plano de Atividades é o documento de registro das principais atividades a serem desempenhadas pelo/a servidor/a em estágio probatório, envolvendo aspectos de ordem quantitativa e qualitativa devendo ser elaborado e ajustado pela chefia imediata em conjunto com o/a servidor/a, no início de cada período avaliativo.

§ 1º

CONSELHO SUPERIOR

- I – expor as expectativas entre chefia imediata e servidor/a em estágio probatório;
- II – conhecer as condições, demandas e necessidades próprias da unidade administrativa em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório;
- III – caracterizar o perfil do/a servidor/a em estágio probatório, seu potencial e suas expectativas.

.....

Art. 26. No caso de mudança de unidade administrativa, novo plano de atividades deverá ser elaborado pelo/a servidor/a em estágio probatório em conjunto com a chefia imediata, devendo ser remetido à Comissão de Avaliação até o 10º (décimo) dia útil do início do exercício na nova unidade.

Art. 27. A qualquer tempo, durante o estágio probatório, se as principais tarefas a serem realizadas ou as condições para exercê-las junto à unidade administrativa de lotação, expressas no plano de atividades, forem descumpridas de forma reiterada, a chefia imediata, ou o/a próprio/a servidor/a em estágio probatório, podem informar o fato, por meio de manifestação fundamentada ao/à Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho, para a adoção das providências cabíveis.

Capítulo II – Do Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a

Art. 28. O Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a é o conjunto de ações que objetiva a melhoria de desempenho funcional do/a servidor/a em estágio probatório evidenciado pelos conceitos “não atende” e/ou “raramente atende” atribuídos a alguns dos indicadores dos critérios da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O Plano de Acompanhamento será instaurado pela chefia imediata, em conjunto com o/a servidor/a em estágio probatório, por iniciativa da própria chefia imediata ou da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 29. A elaboração do Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a considerará as indicações do período de avaliação, as condições do ambiente de trabalho e o prazo de execução.

Parágrafo único. A melhoria esperada no desempenho funcional deve ocorrer no período avaliativo de execução do Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a e será evidenciada nos Formulários de Avaliação de Desempenho.

Art. 30. O Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a deve explicitar claramente as ações a serem desenvolvidas, forma de realização das ações, condições, prazos e corresponsáveis pela execução.

Art. 31. A execução do Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a se inicia a partir da ciência do/a servidor/a em estágio probatório até o final desse

CONSELHO SUPERIOR

período avaliativo.

Parágrafo único. No sexto período avaliativo não poderá ser indicado Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a.

Art. 32. A supervisão do desenvolvimento do Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a ocorre na unidade em que lotado/a o/a servidor/a em estágio probatório pela chefia imediata.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação de Desempenho poderá verificar, periodicamente, a execução do Plano de Acompanhamento durante o período avaliativo correspondente, assim como a chefia imediata ou o/a próprio/a servidor/a em estágio probatório podem apresentar, por meio de manifestação fundamentada ao/à Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho, informações quanto ao cumprimento ou não do Plano de Acompanhamento, para a adoção das providências cabíveis.

Art. 33. Caso o/a servidor/a em estágio probatório apresente melhoria nos conceitos dos indicadores que geraram o 1º Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a, mas apresente redução nos conceitos da escala de padrões de desempenho atribuídos a pelo menos 1 (um) outro indicador diferente dos que geraram o 1º Plano, a Comissão de Avaliação de Desempenho poderá indicar novo Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a.

Art. 34. Caso o/a servidor/a em estágio probatório não apresente melhoria nos conceitos dos indicadores que geraram o primeiro Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a, a Comissão de Avaliação de Desempenho poderá indicar a manutenção e o ajuste no referido Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a e/ou instaurar procedimento de avaliação especial de desempenho.

Capítulo III – Da Mediação

Artigo 34-A. No caso do/a servidor/a em estágio probatório obter os conceitos “não atende” ou “raramente atende” em indicadores da sua avaliação periódica, e não se tratando da hipótese prevista no artigo 39 desta resolução, o/a Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho poderá convidar o/a servidor/a e a sua chefia imediata para a realização de mediação, após a ciência do respectivo relatório conclusivo.

§ 1º A mediação será espaço de acolhimento e buscará o alinhamento de expectativas, ouvindo-se a chefia imediata e o/a servidor/a em estágio probatório, sendo conduzida pelo/a Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho ou por um/a integrante da Comissão por ele/a designado/a.

§ 2º A critério do/a Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho, a

Disponibilização - 11 de novembro de 2021

Publicação - 12 de novembro de 2021

CONSELHO SUPERIOR

mediação poderá contar com a participação de servidor/a ou Defensor/a Público/a não integrante da Comissão de Avaliação de Desempenho, inclusive de área de apoio especializado, cujas competências e atribuições possam auxiliar no caso concreto.

§ 3º Havendo entendimento entre chefia imediata e servidor/a em estágio probatório, será redigido o respectivo termo, o qual valerá, para todos os fins, como Plano de Acompanhamento para o período avaliativo seguinte.

§ 4º Não havendo entendimento ou interesse na realização da mediação, a chefia imediata será responsável por preencher o Plano de Acompanhamento até o 10º (décimo) dia útil da realização da mediação ou da manifestação formal de desinteresse, nos termos do Capítulo II desta Resolução.

§ 5º A chefia imediata, ou o/a próprio/a servidor/a em estágio probatório, podem apresentar, por meio de manifestação fundamentada ao/à Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho, informações quanto ao cumprimento ou não do termo de entendimento para a adoção das providências cabíveis, nos termos do parágrafo único do artigo 32 desta resolução.

§ 6º Caso o conceito negativo tenha resultado da avaliação de mais de uma chefia imediata, caberá ao/à Presidente indicar qual delas participará da mediação, a fim de buscar o entendimento mais efetivo, dando preferência à participação do/a Diretor/a Regional, se possível, ou do/a Coordenador/a de Unidade, facultando-se ao/à servidor/a indicar mais uma de suas chefias para participar da mediação, querendo.

Artigo 34-B. A mediação também poderá ser realizada em hipótese diversa da prevista no artigo anterior, quando chegar ao conhecimento da Comissão de Avaliação de Desempenho fato, a respeito de servidor/a em estágio, que indique ser oportuno um alinhamento de expectativas entre ele/a e sua chefia imediata.

Parágrafo único. No caso do *caput*, as informações serão formalizadas no respectivo processo administrativo, adotando-se o procedimento previsto no artigo anterior, no que couber.

Capítulo IV – Da Avaliação Especial de Desempenho

Art. 35. A avaliação especial de desempenho é procedimento diferenciado instaurado no 6º período avaliativo, no qual são considerados os registros de desempenho funcional, relatórios conclusivos e pareceres relativos ao/à servidor/a em estágio probatório nos períodos avaliativos anteriores, bem como as informações constantes na documentação juntada ao processo administrativo de avaliação de desempenho do/a servidor/a.

Art. 36. O procedimento de avaliação especial de desempenho resultará em relatório conclusivo final que sugere a aprovação do/a servidor/a em estágio probatório no



Disponibilização - 11 de novembro de 2021

Publicação - 12 de novembro de 2021

CONSELHO SUPERIOR

Estágio Probatório com a confirmação no cargo ou a não aprovação com a consequente exoneração.

§ 1º Caso o relatório conclua pela sugestão de não confirmação do/a servidor/a em estágio probatório, o/a Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho dará ciência à Corregedoria-Geral da Defensoria Pública e, com o retorno, cientificará o/a servidor/a do relatório conclusivo final, bem como da manifestação exarada pela Corregedoria-Geral, para, querendo, apresentar considerações por escrito, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência.

§ 2º Caso o relatório conclua pela confirmação do/a servidor/a em estágio probatório, o/a Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho cientificará o/a servidor/a do relatório conclusivo final, para, querendo, apresentar considerações por escrito, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência.

§ 3º No caso de o/a servidor/a em estágio probatório estar em lugar ignorado, incerto ou inacessível, a sua cientificação se dará com a publicação no Diário Eletrônico da Defensoria.

§ 4º Após a cientificação, com ou sem manifestação do/a servidor/a, o/a Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho encaminhará o relatório conclusivo ao/à Defensor/a Público/a-Geral do Estado, para decisão.

Art. 37. O/A servidor/a em estágio probatório será cientificado pessoalmente da decisão do/a Defensor/a Público/a-Geral do Estado.

Parágrafo único. No caso de o/a servidor/a em estágio probatório estar em lugar ignorado, incerto ou inacessível, a sua intimação da decisão do/a Defensor/a Público/a-Geral do Estado se dará com a publicação no Diário Eletrônico da Defensoria.

Art. 38. No prazo de 15 (quinze) dias da ciência da decisão que determinar a exoneração do/a servidor/a, poderá ser interposto pedido de reconsideração dirigida ao/à Defensor/a Público/a-Geral do Estado, com efeito suspensivo.

.....

Art. 39.....

.....

§ 2º O procedimento antecipado de avaliação especial de desempenho pode resultar na continuidade no Estágio Probatório, com ou sem recomendação ou indicação de Plano de Acompanhamento de Desempenho do/a Servidor/a, ou na exoneração do/a servidor/a em estágio probatório.

Art. 40. Instaurado o procedimento antecipado de avaliação especial de desempenho, o/a servidor/a em estágio probatório será intimado para, pessoalmente

CONSELHO SUPERIOR

ou por intermédio de procurador constituído, apresentar defesa preliminar, no prazo de 10 (dez) dias, podendo requerer a oitiva de testemunhas, até o máximo de oito, e a produção de qualquer outro meio de prova em direito admitido.

§ 1º Recebida a defesa e havendo necessidade de prova oral, será designada data para realização de audiência e determinada a intimação das testemunhas, do/a servidor/a, bem como de eventual procurador/a constituído/a.

§ 2º Aberta a audiência, que será registrada em áudio, serão inquiridas as testemunhas indicadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho e pelo/a servidor/a, nesta ordem, sendo, ao final, colhido o depoimento pessoal do/a servidor/a.

.....

Art. 41. Concluída a instrução do procedimento antecipado de avaliação especial de desempenho ele será analisado em reunião da Comissão de Avaliação de Desempenho na qual será relatada detalhadamente a evolução do desempenho funcional do/a servidor/a em estágio probatório, com deliberação de seu relatório conclusivo.

§ 1º Caso o relatório conclua pela sugestão de exoneração do servidor em estágio probatório, o Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho dará ciência à Corregedoria-Geral da Defensoria Pública, e, com o retorno, cientificará o/a servidor/a do relatório apresentado, bem como da manifestação exarada pela Corregedoria-Geral, para, querendo, apresentar considerações por escrito, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência;

§ 2º Caso o relatório conclua pela continuidade do estágio probatório, o Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho cientificará o/a servidor/a, para, querendo, apresentar considerações por escrito, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência;

§ 3º No caso de o/a servidor/a em estágio probatório estar em lugar ignorado, incerto ou inacessível, a sua cientificação se dará com a publicação no Diário Eletrônico da Defensoria.

§ 4º Após a cientificação, com ou sem manifestação do/a servidor/a, o Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho encaminhará o relatório conclusivo do procedimento Antecipado ao/à Defensor/a Público/a-Geral do Estado, para decisão.

Art. 42. O/A servidor em estágio probatório será cientificado/a pessoalmente da decisão do/a Defensor/a Público/a-Geral do Estado.

§ 1º No caso de o/a servidor em estágio probatório estar em lugar ignorado, incerto ou inacessível, a decisão do/a Defensor/a Público/a-Geral será publicada no Diário Eletrônico da Defensoria.

CONSELHO SUPERIOR

§ 2º A decisão do/a Defensor/a Público/a-Geral do Estado será encaminhada à chefia imediata, e caso a cientificação da chefia imediata quanto ao inteiro teor do relatório conclusivo do Procedimento Antecipado implique prejuízo ao sigilo dos depoimentos, poderão ser encaminhados somente os fundamentos principais que embasaram a conclusão, bem como eventuais recomendações, se houver.

Art. 43. No prazo de 15 (quinze) dias da ciência da decisão que determinar a exoneração do/a servidor/a, poderá ser interposto pedido de reconsideração dirigido ao/à Defensor/a Público/a-Geral em Estado, com efeito suspensivo.

.....

Art. 44. As chefias imediatas dos/as servidores/as em estágio probatório em exercício a contar de data anterior à publicação dessa resolução devem elaborar e apresentar o plano de atividades até o 10º (décimo) dia útil após a sua entrada em vigor.

Art. 45. Enquanto não houver servidores/as estáveis do Quadro de Pessoal de Serviços Auxiliares da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, a Comissão de Avaliação de Desempenho será composta apenas pelos/as integrantes descritos nos incisos I, II e III do art. 20 desta resolução, os/as quais exercerão as funções de relatores/as e revisores/as do processo de avaliação de desempenho.”
(NR)

Art. 2º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se e publique-se.

Porto Alegre, 09 de novembro de 2021.

ANTONIO FLÁVIO DE OLIVEIRA
Defensor Público-Geral do Estado
Presidente do Conselho Superior da Defensoria Pública