

**DECRETO N° 64, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2018.**

Define critérios e procedimentos para avaliação especial de desempenho em estágio probatório de servidores no âmbito do município de Toritama - PE e dá outras providências.

**EDILSON TAVARES DE LIMA, PREFEITO MUNICIPAL DE TORITAMA,**

Estado do Pernambuco, no uso das atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica Municipal, incisos II e IV do art. 37 da Constituição Estadual, considerando o disposto no § 4º do art. 41 da Constituição Federal, no § 1º do inciso XVI do art. 98 da Constituição Estadual, e no art. 43 da Lei n° 6.123, de 20 de julho de 1968;

**CONSIDERANDO** a necessidade de estabelecer critérios para a Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, como forma de dotar de maior transparência, eficácia e eficiência a verificação de aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições inerentes aos cargos públicos de provimento efetivo do Poder Executivo Municipal;

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**

**, DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Os servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo, integrantes do quadro de pessoal permanente dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, ficarão sujeitos a estágio probatório, período durante o qual será verificada a aptidão para o desempenho de suas atribuições, por meio de avaliação específica.

§ 1º A Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório é o instrumento específico e obrigatório de

aferição da aptidão do servidor quanto ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo ocupado.

§ 2º O estágio probatório é o período correspondente aos 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público.

Art. 2º. O estágio probatório será interrompido nos casos de afastamento ou licença, salvo nas hipóteses previstas no art. 91 da Lei nº 6.123/68 (Estatuto do Servidor do Estado de Pernambuco) e em outras legislações aplicadas a carreiras específicas.

Art. 3º Os envolvidos na Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório são:

- I - a Secretaria de Planejamento e Gestão;
- II - a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório;
- III - o titular da secretaria à qual o servidor avaliado está lotado;
- IV - a Unidade de Recursos Humanos; e,
- V - o servidor avaliado.

§ 1º Os envolvidos na Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório do servidor são responsáveis pela veracidade das informações prestadas, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal.

§ 2º Na hipótese de o servidor, numa mesma etapa, exercer suas atividades em mais de uma unidade administrativa, a avaliação será realizada pela chefia atual.

Art. 4º A Secretaria de Planejamento e Gestão será responsável pelas orientações gerais relativas à Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

Art. 5º A Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, eficácia, contraditório e ampla defesa, devendo aferir a aptidão para o exercício do cargo observando os seguintes critérios:

- I - idoneidade moral: refere-se à integridade, a sinceridade, a discricção e a ética do servidor, inspirando confiança aos demais e fazendo uso dos recursos e estrutura pública de forma correta;



II - assiduidade: refere-se ao comparecimento regular e a permanência do servidor no trabalho, nunca faltando de forma injustificada;

III - disciplina: refere-se ao comportamento do servidor no que se refere ao cumprimento das normas e procedimentos determinados pela Instituição, o respeito aos deveres e direitos dos servidores públicos, aos colegas de trabalho, e a presteza para com o seu superior hierárquico, desde que não contrárias à lei; e,

IV - eficiência: refere-se ao melhor emprego dos recursos e meios, racionalizando o tempo na execução das tarefas e observando as prioridades para a Instituição.

Parágrafo único. Para a Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, devem ser observados, além dos critérios previstos no caput, àqueles estabelecidos em leis específicas, que disponham sobre carreiras dos servidores públicos.

Art. 6º A tabela de pontuação, para avaliação dos servidores em estágio probatório, a ser atribuída em cada critério, deve ser regulamentada por portaria do Secretário de Planejamento e Gestão.

Parágrafo único. A tabela de pontuação para avaliação dos servidores em estágio probatório pertencentes a cargos que possuem critérios estabelecidos em leis específicas será fixada por meio de Portaria Conjunta do Secretário de Planejamento e Gestão e do Secretário do órgão ou Dirigente máximo da entidade do cargo de origem.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 7º O Secretário do órgão ou Dirigente máximo da entidade do Poder Executivo Municipal deverá instituir Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, composta por, no mínimo, 04 (quatro) servidores públicos municipais em exercício no respectivo órgão ou entidade, dos quais 02 (dois) serão titulares, sendo pelo menos 01 (um) deles ocupante de cargo efetivo e 02 (dois) suplentes, com a finalidade de implementar a Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

§ 1º Não será concedida qualquer parcela remuneratória pela participação na Comissão prevista neste artigo.

§ 2º Cada órgão ou entidade poderá instituir tantas Comissões de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório quanto forem necessárias ao cumprimento do instituído neste artigo.

§ 3º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, no exercício da sua competência, decidirá pela maioria absoluta de seus membros.

Art. 8º O membro da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório não poderá atuar na avaliação de servidor que:

- I - seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;
- II - participe como perito, testemunha ou representante, ou, ainda, no caso de tais situações ocorrerem quanto ao cônjuge, companheiro, parente ou afim até o terceiro grau;
- III - esteja com ele ou com o respectivo cônjuge ou companheiro, litigando judicial ou administrativamente; ou,
- IV - seja seu subordinado imediato ou mediato.

#### **CAPÍTULO IV DAS COMPETÊNCIAS DAS PARTES**

Art. 9º. São competências:

I - da Secretaria de Planejamento e Gestão: estabelecer diretrizes gerais sobre o procedimento da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório;

II - do dirigente máximo do órgão a que se vincula o servidor:

a) garantir a realização do processo de avaliação de desempenho em seu órgão; e,

b) publicar, em meio oficial, a composição da Comissão Administrativa;

III - da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório:

a) analisar a avaliação realizada pela chefia imediata do servidor avaliado;

b) apreciar e decidir sobre os recursos impetrados pelo servidor;

c) decidir sobre a estabilidade ou exoneração do servidor, ao final do período do estágio probatório;

IV - da chefia imediata e/ou mediata, na ausência ou impossibilidade da chefia imediata:

a) avaliar o servidor no desempenho de suas atribuições, dentro do prazo estipulado;

b) manter o servidor ciente, no transcurso do processo avaliatório, dos resultados, positivos ou negativos, decorrentes de seu desempenho funcional;

V - da Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade: implementar e divulgar as etapas da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório no âmbito do órgão ou entidade.

#### **CAPÍTULO V**

#### **DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

Art. 10. A Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório ocorrerá em 03 (três) etapas, sendo:

I - primeira etapa, a contar do 1º (primeiro) ao término do 10º (décimo) mês de efetivo exercício;

II - segunda etapa, a contar do 11º (décimo primeiro) ao término do 20º (vigésimo) mês de efetivo exercício; e,

III - terceira etapa, a contar do 21º (vigésimo primeiro) ao término 30º (trigésimo) mês de efetivo exercício.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório submeterá o resultado da avaliação do servidor às providências necessárias ao final de seu 32º (trigésimo segundo) mês de efetivo exercício, sem prejuízo da continuidade de apuração dos critérios enumerados no art. 5º.

Art. 11. Para o processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório será observado o seguinte trâmite:

I - até 20 (vinte) dias depois do término de cada etapa, a chefia imediata do servidor avaliado lhe dará ciência do resultado da sua avaliação;

II - no ato em que tomar ciência de sua avaliação, o servidor deverá registrar, manual ou eletronicamente, o fato;

III - no caso de o avaliador estar ausente durante o período de ciência, o Gestor da Unidade de Recursos Humanos convocará o servidor avaliado para tomar conhecimento do resultado e dar ciência, manual ou eletronicamente, na avaliação realizada;

IV - até 10 (dez) dias corridos após a ciência do resultado, o servidor poderá interpor recurso junto à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório; e

V - a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório analisará e proferirá decisão quanto ao recurso, no prazo de 30 (trinta) dias contados de seu

recebimento, confirmando ou alterando o resultado de cada etapa da avaliação.

§ 1º A não observância dos prazos fixados nos incisos I e IV acarretará abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de falta funcional.

§ 2º Na hipótese de o servidor não registrar a ciência da avaliação, nos termos do inciso II, a etapa será considerada efetivada, não mais podendo ser interposto recurso quanto àquela avaliação.

§ 3º No caso do servidor pleitear a produção de provas através do recurso interposto, previsto no inciso IV, a Comissão deverá converter o julgamento em diligência.

§ 4º Para o processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório serão adotados formulários publicados mediante Portaria do Secretário de Planejamento e Gestão, ou Portaria Conjunta do Secretário de Planejamento e Gestão e do Secretário do órgão ou Dirigente máximo da entidade em que o servidor será avaliado.

Art. 12. Será considerado apto o servidor que obtiver no final das 03 (três) etapas da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, no mínimo, 80% (oitenta por cento) da pontuação geral máxima e 70% (setenta por cento) da pontuação geral em cada requisito.

§ 1º A pontuação final será calculada através da média aritmética das notas obtidas nas 03 (três) etapas da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

§ 2º O servidor que não atingir o percentual estabelecido neste artigo será considerado inapto ao fim do processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

Art. 13. O servidor que, ao final do Estágio Probatório, for considerado inapto na Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, por não atingir o percentual mínimo estabelecido no art. 12, será notificado pela Comissão Especial de Avaliação para, no prazo máximo de 10 (dez) dias, apresentar recurso e exercer o contraditório e a ampla defesa.

Art. 14. O disposto nos arts. 12 e 13 não exclui a hipótese de aplicação de penalidade ao servidor que, durante o estágio probatório, cometa falta funcional, apurada por meio de processo administrativo disciplinar.

Art. 15. O processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, com base nos critérios do art. 5º, deverá ser realizado, em caso de exoneração do servidor, dentro de prazo que permita sua conclusão antes do término do

período de estágio probatório, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal.

**SEÇÃO I**  
**DA ESTABILIDADE**

Art. 16. A aquisição de estabilidade fica condicionada à conclusão, pelo servidor, da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, na condição de apto, e ao cumprimento dos 03 (três) anos de efetivo exercício, não sendo necessária a publicação em meio oficial.

Parágrafo único. O servidor estável fica dispensado de novo estágio probatório quando nomeado para outro cargo, idêntico ao anterior, em denominação, atribuições, unidade institucional e regime jurídico.

**SEÇÃO II**  
**DA EXONERAÇÃO**

Art. 17. O servidor considerado inapto, observado o disposto § 2º do art. 12, será exonerado, imediatamente, após a conclusão da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, mediante Portaria do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º No curso do processo de exoneração a que se refere o caput, e desde a sua instauração, será assegurada ao servidor ampla defesa, que poderá ser exercida pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, com prazo de 10 (dez) dias para a juntada de documentos e apresentação da defesa escrita.

§ 2º O Secretário de Planejamento e Gestão poderá delegar a competência mencionada no caput para os Secretários dos órgãos ou Dirigentes máximos das entidades em que estão vinculados os servidores, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.781, de 6 de junho de 2000.

**CAPÍTULO VI**  
**DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 18. O servidor que, na data da publicação deste Decreto, estiver em efetivo exercício há menos de 20 (vinte) meses, para fins de cumprimento do inciso II do art. 10, e ainda não tiver sido submetido a qualquer Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, será avaliado pela chefia imediata, no prazo de até 30 (trinta) dias da publicação deste Decreto, relativamente ao período de estágio probatório já cumprido.

Art. 19. O servidor que, na data da publicação deste Decreto, estiver em efetivo exercício por período igual ou superior a 20 (vinte) meses será submetido a uma única etapa de avaliação a ser realizada pela chefia imediata ou mediata, nos termos do inciso III do art. 10.

Art. 20. A Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório e seus respectivos efeitos, relativamente aos servidores de que trata o art. 18 e o art. 19, observarão as normas contidas no Capítulo V, exceto quanto à periodicidade das etapas de avaliação.

Art. 21. O processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório deverá se utilizar de formulários impressos, enquanto não for disponibilizado sistema eletrônico como instrumento oficial para realização da referida avaliação.

Art. 22. Não será admitida readaptação de servidor que, durante o estágio probatório, apresente limitações de ordem física ou mental incompatíveis com o exercício das atividades próprias do cargo, exceto nos casos previstos em legislações específicas do cargo.

#### **CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 23. Os procedimentos necessários ao fiel cumprimento deste Decreto serão estabelecidos por portaria do Secretário de Planejamento e Gestão, que também resolverá os casos omissos.

Art. 24. Cabe a Secretaria de Educação, Ciência e Tecnologia, instituir sua Própria Comissão de Avaliação do Estágio Probatório dos profissionais de Carreira do Magistério, atendendo a previsão da Lei Municipal nº 741/1998 em seus artigos 5º, 16, 18, 26 e 40 bem como a observância do Plano de Avaliação de Desempenho - PAD, ouvido o Conselho Municipal de Educação. Poderá também no mesmo instrumento, instituir critérios específicos para carreira do magistério, ressalvadas regras gerais deste Decreto.

§ 1º O Plano de Avaliação de Desempenho - PAD apresentará instrumentos específicos de avaliação e a chefia imediata da unidade escolar de lotação do servidor em estágio probatório deverá responsabilizar-se, juntamente com a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nos instrumentos avaliativos.



§ 2º O não cumprimento dos prazos e das disposições deste Decreto poderá acarretar responsabilidade administrativa, nos termos do art.37, § 4º da Constituição Federal.

§ 3º Salvo o repouso semanal remunerado e as férias anuais, somente serão computados no triênio da Avaliação Especial do Estágio o tempo de efetivo exercício do servidor nas atividades do cargo para o qual prestou concurso, descontando-se todos os demais afastamentos ocorridos neste período, independente de sua natureza e no caso do professor também será considerado efetivo exercício o recesso escolar.

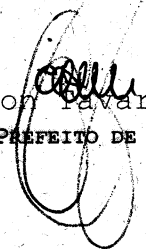
§ 4º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e afastamentos que, não os excepcionados no parágrafo anterior e será retomado a partir do término do impedimento.

Art. 25. Da pontuação obtida pelo servidor em estágio probatório serão descontados pontos proporcionais ao número de faltas e atrasos não justificados, desde que tais ocorrências tenham sido comandadas no sistema de controle de frequência e sejam referentes ao período alvo daquela avaliação.

Parágrafo Único. Sempre que forem abonados ou tornados sem efeito, falta e atraso constante do registro funcional do servidor em estágio probatório, competirá ao órgão responsável pelo respectivo lançamento efetuar pronta comunicação à Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório, para fins de reexame da pontuação apurada no correspondente instrumento de avaliação.

Art. 26. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Toritama, 14 de dezembro de 2018, 65º da Emancipação.

  
Edilson Pavares de Lima  
PREFEITO DE TORITAMA

Revisado pelo  
Subprocurador Municipal.

Toritama 14/12/2018

  
Gabriel Oriando N. F. de  
Paula