



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

DECRETO Nº 3.637, DE 1º DE SETEMBRO DE 2020.

Regulamenta o procedimento da Avaliação Especial de Desempenho aplicado ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo, em estágio probatório, da Administração Pública Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas municipais, nos termos do § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, e do art. 25 da Lei Complementar nº 1.474, de 10 de dezembro de 1991.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SANTA LUZIA**, no uso de suas atribuições legais, nos termos do art. 71 do inciso VI da Lei Orgânica do Município, e

CONSIDERANDO que o § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, introduzido por meio da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, determina que “como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade”, sendo que o *caput* do mesmo dispositivo prevê que “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”;

CONSIDERANDO que o art. 26 da Lei Complementar nº 1.474, de 10 de dezembro de 1991, Estatuto dos Servidores Públicos Civis, determina que a estabilidade do servidor público se dará após 02 (dois) anos de efetivo serviço público porque a referida Lei Complementar foi sancionada antes da promulgação da mencionada Emenda Constitucional nº 19, de 1998, sendo essa a razão da possível controvérsia;

CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento de que [...] “a EC n. 19/1998, que alterou o art. 41 da CF, elevou para três anos o prazo para a aquisição da estabilidade no serviço público e, por interpretação lógica, o prazo do estágio probatório.” (STA 263-AgR, Rel. Min. Presidente Gilmar Mendes, julgamento em 04.02.2010, Plenário, DJE de 26.02.2010);



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

CONSIDERANDO que conforme ensina o autor José dos Santos Carvalho Filho¹, “estágio probatório é o período dentro do qual o servidor é aferido quanto aos requisitos necessários para o desempenho do cargo, relativos ao interesse no serviço, adequação, disciplina, assiduidade e outros do mesmo gênero”;

CONSIDERANDO² o concurso público regido pelo Edital n° 001/2018 para provimento de cargos do quadro permanente de pessoal da Administração Pública Direta, o qual ofertou 335 (trezentas e trinta e cinco) vagas para as mais diversas áreas do Poder Executivo Municipal; e

CONSIDERANDO³ que o sistema de avaliação 180° (cento e oitenta graus) consiste em um modelo feito em conjunto, ou seja, entre o avaliador e o avaliado, sendo uma ótima oportunidade para trocar informações com clareza e objetividade,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1° Este Decreto regulamenta o procedimento da Avaliação Especial de Desempenho aplicado ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo, em estágio probatório, da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, nos termos do § 4° do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, e do art. 25 da Lei Complementar n° 1.474, de 10 de dezembro de 1991, Estatuto dos Servidores Públicos Civis.

§ 1° Para adquirir a estabilidade, o servidor ficará sujeito ao estágio probatório por um período de 03 (três) anos, durante o qual serão apuradas sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo para o qual prestou concurso público.

§ 2° O período de estágio probatório será contado a partir da data em que o servidor entrar em exercício, entendido este como o efetivo desempenho das atribuições.

¹ Manual de Direito Administrativo. 2018.

² Link disponível para consulta em: <https://www.santaluzia.mg.gov.br/v2/index.php/noticias/prefeito-homologa-concurso-publico-para-335-vagas-em-diversas-areas/>

³ Link disponível para consulta em: <https://blog.enablepeople.com.br/avaliacao-de-desempenho-o-que-e-e-como-aplicar-na-gestao-publica/>



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

Art. 2º À chefia imediata caberá promover anotações acerca da atuação do servidor, durante o período de estágio probatório, bem como denunciar qualquer infração disciplinar envolvendo o servidor em análise.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, considerar-se-á chefia imediata o/a responsável direto por uma equipe de trabalho, independentemente de ser ou não o responsável pela unidade administrativa.

Art. 3º O servidor público submeter-se-á a avaliação especial de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º Ao servidor é assegurada a ampla defesa e o contraditório, cabendo-lhe o direito de acesso a todos os relatórios e boletins de avaliação.

§ 2º O Poder Executivo dará conhecimento prévio aos seus servidores dos fatores, critérios e normas a serem utilizados para a avaliação especial de desempenho, de que trata este Decreto.

Art. 4º A avaliação especial de desempenho do servidor durante o estágio probatório tem por objetivos:

- I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública;
- II - aferir o desempenho do servidor em sua função, para aprimorá-lo; e
- III - promover a adequação funcional do servidor.

Art. 5º Poderá o servidor ausentar-se do serviço, sem qualquer prejuízo, nos termos do art. 136 da Lei Complementar nº 1.474, de 1991:

I - por um dia, para:

- a) doação de sangue; e
- b) falecimento de parentes afins;

II - por dois dias, para se alistar como eleitor;

III - por oito dias consecutivos em razão de:

- a) casamento; e
- b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados e irmãos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

Art. 6º Conforme determina o art. 143 da Lei Complementar nº 1.474, de 1991, além das ausências ao serviço previstas no art. 4º, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- I - férias;
- II - exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal;
- III - participação em programa de treinamento regularmente instituído, ou estudos por autorização especial;
- IV - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;
- V - júri e outros serviços obrigatórios por lei; e
- VI - licença:
 - a) à gestante, à adotante e à paternidade;
 - b) para tratamento da própria saúde;
 - c) para o desempenho de mandato classista, exceto para efeito de promoção por merecimento e de licença-prêmio;
 - d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
 - e) prêmio por assiduidade; e
 - f) por convocação para o serviço militar.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Seção I Das Pessoas a Serem Avaliadas

Art. 7º Serão avaliados todos os servidores efetivos da Administração Pública Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas municipais, que estejam em estágio probatório, com base nos subfatores definidos no Anexo I, nos seguintes termos:

- I - o servidor efetivo, que for transferido de lotação e que já tenha cumprido 03 (três) meses de efetivo exercício no novo setor, será avaliado pela chefia imediata atual;



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

II - o servidor efetivo, que for transferido de lotação e que ainda não tenha cumprido 03 (três) meses de efetivo exercício no novo setor, será avaliado pela chefia imediata de sua antiga lotação; e

III - o servidor, que estiver em afastamento considerado de efetivo exercício, deverá ter sua avaliação feita considerando o período anterior ao afastamento e posterior, quando do seu retorno.

Art. 8º Para fins da avaliação especial de desempenho, o servidor deverá possuir, no mínimo, 90 (noventa) dias efetivamente trabalhados.

§ 1º O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o *caput* não será avaliado e deverá aguardar a próxima avaliação.

§ 2º Os dias efetivamente trabalhados de uma avaliação não serão considerados para fins de avaliação em etapas subsequentes.

Seção II

Dos Fatores de Avaliação

Art. 9º A avaliação de desempenho terá como finalidade a verificação dos seguintes fatores, nos termos dos incisos I a VI do art. 25 da Lei Complementar nº 1.474, de 1991:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade; e

VI - idoneidade moral.

Parágrafo único. Os incisos I a VI serão fatores do Anexo I, os quais serão desdobrados em subfatores, podendo a Administração expedir orientações para melhor aplicação do instituto.

Seção III

Do Procedimento de Avaliação

Art. 10. O desempenho do servidor em estágio probatório será objeto de avaliação gerencial e autoavaliação, de responsabilidade e coordenação da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho – CAED, instituída pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

§ 1º O método de avaliação de que trata o *caput*, consiste em um modelo de avaliação 180º (cento e oitenta graus), o qual tanto o avaliador quanto o avaliado preenchem o Anexo I, observando-se os pesos do Anexo II.

§ 2º A autoavaliação de que trata o *caput* se dará nos mesmos moldes da avaliação gerencial, conforme o Anexo I.

§ 3º No caso de o servidor não apresentar a sua autoavaliação ou apresentá-la fora do prazo estipulado, será considerada para efeitos de estágio probatório apenas a avaliação gerencial.

§ 4º No caso de a chefia imediata não apresentar a avaliação gerencial ou apresentá-la fora do prazo estipulado, esta estará sujeita às penalidades previstas em lei.

§ 5º O servidor que não marcou nenhuma opção de um subfator ou marcou mais de uma, não receberá conceito no referido subfator.

§ 6º O servidor somente poderá optar pelas opções constantes do subfator.

§ 7º As avaliações de que trata o *caput* deverão ser assinadas, carimbadas e datadas pelo servidor avaliado e pela chefia imediata.

Art. 11. As avaliações de que trata este Decreto serão feitas semestralmente, observando-se o tempo mínimo de efetivo exercício de que trata o art. 8º.

Parágrafo único. Dois meses antes de findo o período do estágio probatório, será, obrigatoriamente, submetida à homologação da autoridade competente a avaliação especial do desempenho do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a VI do art. 9º.

Art. 12. O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação serão arquivados na pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Art. 13. O servidor deverá ser notificado do resultado de cada avaliação especial de desempenho de que trata o art. 10.

Art. 14. O Anexo I deverá ser preenchido pelo servidor e pela chefia imediata e devolvido à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, em até 20 (vinte) dias, contados a partir da data de recebimento deste pelo órgão.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

§ 1º Uma vez devolvidos os documentos de que trata o *caput*, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas os encaminhará à CAED.

§ 2º É obrigatória a devolução dos documentos de que trata esta artigo no prazo estabelecido no *caput*.

§ 3º O recebimento e a devolução da documentação de que trata o *caput* poderá se dar por meio eletrônico, desde que todos os requisitos de que trata este Decreto sejam preenchidos.

Seção IV

Da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho

Art. 15. A CAED será composta por, no mínimo, cinco membros titulares e seus respectivos suplentes, sendo todos servidores efetivos estáveis da Administração Pública Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas municipais.

§ 1º Os servidores de que trata o *caput* deverão ter ingressado na Administração Pública Municipal por meio de concurso público, cuja escolaridade exigida seja a de nível superior de ensino.

§ 2º Dentre os servidores que compõem a CAED, ao menos um, deverá integrar a Coordenadoria de Gestão de Pessoas, setor pertencente à Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas.

§ 3º Os servidores que compõem a CAED serão designados por meio de Portaria do Chefe do Poder Executivo.

§ 4º Se for conveniente e oportuno para a Administração Pública Municipal, poder-se-á formar mais de uma CAED, desde que observados todos os requisitos exigidos neste Decreto para a sua composição e funcionamento.

§ 5º Os membros do CAED terão mandato de 01 (um) ano, podendo este ser prorrogável por igual período, por meio de Portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 6º O desempenho das funções na CAED será considerado serviço relevante prestado ao Município de Santa Luzia.

Art. 16. Os trabalhos da CAED somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

Parágrafo único. Quando a maioria absoluta não for atingida, a comissão de que trata o *caput* deverá convocar os suplentes e não sendo possível, suspender os trabalhos para uma próxima reunião, a fim de se observar o quórum exigido.

Art. 17. É vedado ao servidor efetivo estável ser membro da CAED, em que:

I - o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente; e

II - esteja respondendo a qualquer tipo de procedimento administrativo disciplinar.

Art. 18. Compete à CAED:

I - conduzir o processo avaliatório, em colaboração, quando necessário, com a unidade de lotação do servidor avaliado, certificando-se do cumprimento de suas etapas e da sua conclusão;

II - elaborar o Parecer Conclusivo ao término das etapas da avaliação especial de desempenho, considerando os elementos constantes do seu processo;

III - solicitar a presença do servidor avaliado, seus respectivos gestores e outros agentes públicos para prestar informações, se necessário;

IV - analisar possíveis casos de suspensão da contagem de tempo do estágio probatório;

V - julgar, quando houver possível controvérsia, a correlação entre as funções exercidas no cargo de provimento efetivo e no cargo em comissão e/ou função gratificada (FGC); e

VI - deliberar sobre casos omissos, analisando caso a caso.

§ 1º Os servidores efetivos e em estágio probatório, que possuam FGC e/ou ocupem cargo em comissão, deverão anexar em cada avaliação especial de desempenho, o atestado de que trata o Anexo III, a fim de atestar a correlação de que trata o inciso V.

§ 2º A Procuradoria-Geral do Município poderá auxiliar a CAED, quando provocada.

Seção V

Do Treinamento Técnico do Servidor com Desempenho Insuficiente

Art. 19. O servidor, que não alcançar 70% (setenta por cento) nos subfatores de que trata o Anexo I, quando da realização do procedimento de cômputo de que trata o § 1º do art. 20, e que ainda não tiver completado o tempo para encerramento de seu estágio probatório, deverá receber



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

as orientações, por escrito, na forma do Anexo IV, da sua chefia imediata, para que possa corrigir as suas possíveis deficiências.

§ 1º Na hipótese de que trata o *caput*, a chefia imediata da área de lotação do servidor avaliado deverá encaminhar o Anexo IV preenchido à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar do recebimento do resultado da avaliação especial de desempenho.

§ 2º A Coordenadoria de Gestão de Pessoas encaminhará o documento de que trata o § 1º à CAED.

§ 3º Em caso de ausência de manifestação da chefia imediata, esta será responsabilizada por eventuais prejuízos causados ao servidor em razão desta omissão.

§ 4º O encaminhamento de que trata o § 1º poderá ser feito por meio eletrônico.

CAPÍTULO III

DA PONTUAÇÃO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 20. O servidor deverá ser avaliado pela chefia imediata e avaliar-se com base em cada fator, que se subdivide em subfatores, conforme o Anexo I, tendo os seguintes conceitos:

I - ótimo, correspondente ao valor 03 (três);

II - bom, correspondente ao valor 02 (dois);

III - regular, correspondente ao valor 01 (um); ou

IV - ruim, correspondente ao valor 0 (zero).

§ 1º A nota é o somatório das avaliações quantitativas de que trata o *caput*, multiplicadas pelos seus respectivos pesos, na forma do Anexo II.

§ 2º Os dados referentes à avaliação especial de desempenho serão registrados, em cada semestre, de preferência, em sistema informatizado.

Art. 21. O Parecer Conclusivo será elaborado pela CAED, ao término da última avaliação de desempenho do estágio probatório, observado o § 1º do art. 25 da Lei Complementar nº 1.474, de 1991, devendo o documento ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor nos termos do art. 20.

Art. 22. No Parecer Conclusivo de que trata o art. 21 serão adotados os seguintes conceitos:



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

I - apto, quando o servidor obtiver o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média do somatório dos pontos obtidos em todas as avaliações; ou

II - inapto, quando o servidor não atender ao previsto no inciso I.

§ 1º O servidor que cumprir o período de estágio probatório e obtiver o conceito apto será considerado estável.

§ 2º Na hipótese de o resultado final não ser um número percentual inteiro, observar-se-á os seguintes termos:

I - se o algarismo na casa de condição for menor do que 05 (cinco), a última casa decimal do número arredondado permanecerá inalterada; e

II - se o algarismo na casa de condição for maior ou igual a 05 (cinco), aumentar-se-á uma unidade na última casa decimal.

§ 3º Na hipótese do inciso II do *caput*, a CAED elaborará e anexará ao Parecer Conclusivo, um relatório circunstanciado com as ocorrências motivadoras dessa conclusão, sendo que o relatório circunstanciado deverá:

I - ser redigido em papel devidamente identificado com o brasão do Município de Santa Luzia;

II - conter data;

III - conter todos os fundamentos que determinaram o encaminhamento à exoneração;

IV - indicar período de abrangência da avaliação, nome, cargo e matrícula bem como a ciência do servidor avaliado; e

V - informar, nome, matrícula, cargo e conter assinatura dos membros da comissão que realizaram a avaliação.

CAPÍTULO IV DOS RECURSOS

Art. 23. O servidor submetido à avaliação especial de desempenho poderá apresentar os seguintes recursos, sucessivamente, em via administrativa:

I - pedido de reconsideração;

II - recurso hierárquico; e

III - recurso contra o Parecer Conclusivo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

§ 1º Os pedidos de reconsideração e os recursos serão cabíveis uma única vez, em cada etapa da avaliação especial de desempenho de que trata o art. 10, com exceção do Parecer Conclusivo que ocorrerá apenas uma única vez, ao final do estágio probatório.

§ 2º As decisões dos incisos I a III deverão ser objetivas e motivadas, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção, podendo, inclusive, haver quando for o caso, o relatório relativo ao recolhimento de provas testemunhais e documentais.

Art. 24. O pedido de reconsideração, bem como os demais recursos serão interpostos por meio de formulário próprio, o qual será elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Seção I

Da Comissão de Recursos

Art. 25. Fica criada a Comissão de Recursos, que será composta por 03 (três) servidores efetivos estáveis, e seus respectivos suplentes, cuja exigência, para ingresso na Administração Pública, seja a escolaridade de nível superior.

§ 1º Os membros que compõem a Comissão de Recursos, não poderão ser os mesmos membros que compõem a CAED.

§ 2º Os membros que compõem a Comissão de Recursos serão nomeados por meio de Portaria do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º Os membros da Comissão de Recursos terão o mandato de 01 (um) ano, podendo este ser prorrogável por igual período, por meio de Portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 4º O desempenho das funções na Comissão de Recursos será considerado serviço relevante prestado ao Município de Santa Luzia.

Art. 26. Compete à Comissão de Recursos:

- I - analisar e emitir parecer em relação a recurso hierárquico;
- II - analisar recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo;
- III - julgar o recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo; e
- IV - notificar o resultado do recurso do Parecer Conclusivo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

Art. 27. É vedado ao servidor efetivo estável ser membro da Comissão de Recursos, em que:

I - o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente; e

II - esteja respondendo a qualquer tipo de procedimento administrativo disciplinar.

Seção II

Do Pedido de Reconsideração

Art. 28. A fase de julgamento do pedido de reconsideração compreenderá:

I - a interposição de pedido de reconsideração pelo servidor avaliado, dirigido à chefia imediata, em até 05 (cinco) dias corridos, contados a partir da notificação do resultado de sua avaliação;

II - o julgamento do pedido de reconsideração, em até 30 (trinta) dias corridos contados da data de seu recebimento; e

III - a notificação ao servidor da decisão sobre o pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento, pela chefia imediata.

Art. 29. Na impossibilidade de julgamento do pedido de reconsideração devido à vacância do cargo ou afastamento da chefia imediata, o prazo será suspenso para análise e julgamento, reiniciando-se a partir da ocupação do cargo ou retorno da chefia imediata.

Seção III

Do Recurso Hierárquico

Art. 30. A fase de julgamento do recurso hierárquico compreenderá:

I - a interposição de recurso hierárquico à Comissão de Recursos, contra a decisão do pedido de reconsideração, em até 30 (trinta) dias corridos contados da notificação do resultado;

II - a elaboração de parecer pela Comissão de Recursos para fundamentar a decisão do recurso hierárquico em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de sua interposição;



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

III - o julgamento do recurso hierárquico pela chefia imediatamente superior à chefia do servidor avaliado em até 10 (dez) dias úteis contados da data do recebimento do parecer; e

IV - a notificação ao servidor acerca da decisão do recurso hierárquico em até 05 (cinco) dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Comissão de Recursos.

Seção IV

Do Recurso contra o Parecer Conclusivo

Art. 31. A fase de julgamento do recurso contra o Parecer Conclusivo compreenderá:

I - a interposição pelo servidor de recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo, dirigido à Comissão de Recursos, em até 30 (trinta) dias corridos contados da notificação de seu resultado;

II - o julgamento do recurso contra o Parecer Conclusivo pela Comissão de Recursos, em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de seu recebimento; e

III - a notificação do resultado do recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo em até cinco dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Comissão de Recursos.

Art. 32. No julgamento do recurso contra o conceito inapto, a Comissão de Recursos deverá considerar os elementos constantes do processo da avaliação especial de desempenho do servidor.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 33. Os servidores que não possuem, na data de publicação deste Decreto, 03 (três) anos na titularidade do cargo efetivo, estarão sujeitos às seguintes regras de transição para fins de Avaliação Especial de Desempenho:

I - o servidor investido no cargo efetivo há menos de 12 (doze) meses, será submetido a 05 (cinco) avaliações periódicas, durante o período restante do estágio probatório, sendo que o cronograma com as datas das avaliações será estabelecido pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas; e



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

II - o servidor investido no cargo efetivo há mais de 12 (doze) meses, será submetido a 04 (quatro) avaliações, durante o período restante do estágio probatório, sendo que o cronograma com as datas das avaliações será estabelecido pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

§ 1º Para fins da primeira avaliação de que tratam os incisos I e II será compreendido todo o lapso temporal do estágio probatório, que ainda não foi submetido a avaliação.

§ 2º A pontuação máxima prevista para a avaliação especial de desempenho disciplinada neste artigo será proporcional ao número de avaliações periódicas a serem realizadas, devendo ao final, o servidor obter, o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento, na média do somatório dos pontos obtidos em todas as avaliações, para ser considerado apto.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. O resultado final da avaliação especial de desempenho, além de ser utilizado para conferir a aptidão do servidor público para o cargo no qual foi nomeado, poderá fornecer subsídios para o desenvolvimento profissional do servidor e eventuais movimentações.

Art. 35. A exoneração de ofício dar-se-á, além de outras hipóteses, quando não satisfeitas as condições do estágio probatório, nos termos do inciso I do § 1º do art. 40 da Lei Complementar nº 1.474, de 1991.

Parágrafo único. O processo administrativo para apuração sobre a exoneração do servidor em estágio probatório adotará o mesmo procedimento e garantias do procedimento administrativo disciplinar.

Art. 36. Salvo por motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos neste Decreto não serão prorrogados.

Art. 37. Não se aplica o disposto neste Decreto aos seguintes servidores:

I - agentes comunitários de saúde e agentes de combate a endemias, com fundamento nas prescrições da Emenda Constitucional nº 51, de 14 de fevereiro de 2006, da Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006, e da Lei nº 4.095, de 28 de junho de 2019;

II - profissionais da educação, por já possuírem regulamento próprio, nos termos do Decreto nº 2.852, de 21 de junho de 2013; e



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

III - guardas municipais de Santa Luzia, por já possuírem estatuto próprio, nos termos da Lei Complementar nº 3.159, de 09 de dezembro de 2010.

Art. 38. Ao final do período do estágio probatório o servidor que for aprovado na forma do inciso I do art. 22 terá sua declaração de estabilidade publicada no Diário Oficial Eletrônico do Município, instituído por meio da Lei nº 4.005, de 23 de outubro de 2018.

Art. 39. Considerar-se-á como de efetivo exercício o teletrabalho e/ou regime de escala, instituídos em virtude da pandemia ocasionada pelo Coronavírus (COVID-19), no âmbito da Administração Pública Municipal.

Parágrafo único. O regime de trabalho e/ou regime de escala de que trata o *caput* serão avaliados para todos os fins.

Art. 40. É parte integrante deste Decreto o Anexo VI, o qual possui alguns conceitos que se mostram necessários, a fim de otimizar a aplicação da avaliação especial de desempenho no modelo de 180° (cento e oitenta graus).

Art. 41. Fica revogado o Decreto nº 2.851, de 21 de junho de 2013.

Art. 42. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Santa Luzia, 1º de setembro de 2020.

PREFEITO
DELEGADO CHRISTIANO XAVIER
MAT. 32166

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: 01/09/2020
NOME: Carla Rubia da C. Dias
MATRÍCULA: Mat. 19167
SETOR DE PROTOCOLO



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

ANEXO I
MODELO DE AVALIAÇÃO GERENCIAL E AUTOAVALIAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Cargo:

Matrícula:

Data de entrada em exercício:

Período probatório:

Data da avaliação:

Lotação:

INSTRUÇÕES:

- 1 – Leia atentamente cada quesito e as especificações dos critérios antes de fazer a avaliação.
- 2 – Registre nas colunas as opções que, em sua opinião, mais fielmente traduzam o desempenho do servidor, após análise criteriosa e imparcial.
- 3 – Após a avaliação, encaminhe os formulários devidamente preenchidos, até 20 (vinte) dias contados do recebimento destes documentos, para a Coordenadoria de Gestão Pessoas, que os encaminhará para a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - CAED para adoção das medidas cabíveis.

FATOR I – RESPONSABILIDADE

1. SUBFATOR: Capacidade de Trabalho em Equipe/Colegas

OPÇÕES	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Conduta agressiva ao relacionar-se



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

		1	Retrai-se diante das pessoas
		2	É apático ao relacionar-se
		3	Bom entrosamento com a equipe
2. SUBFATOR: Capacidade de Trabalho em Equipe/Chefia			
OPÇÕES	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Não corresponde bem às determinações
		1	Corresponde, porém reclama na execução
		2	Corresponde, contudo sem entusiasmo
		3	Corresponde com interesse às atribuições
3. SUBFATOR: Capacidade de Trabalho em Equipe/Cidadãos e/ou demais servidores			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Mostra-se mal humorado junto ao público e/ou demais servidores de outras repartições do Poder Executivo
		1	Mostra-se impaciente ao atender o público e/ou demais servidores de outras repartições do Poder Executivo
	2	Mostra-se formal ao atender o público e/ou demais servidores de outras	



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

			repartições do Poder Executivo
		3	Mostra-se atencioso com o público e/ou demais servidores de outras repartições do Poder Executivo
4. SUBFATOR - Segurança			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Desrespeita as normas de segurança
		1	Cumpe as normas apenas sob fiscalização
		2	Cumpe as normas internas de segurança
		3	É consciente e respeita as normas internas de segurança
5. SUBFATOR - Zelo com o Patrimônio Público			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	É irresponsável na utilização do Patrimônio Público
		1	Não se preocupa com a utilização do Patrimônio Público
	2	Racionaliza o uso do material e do espaço	



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

		3	Preserva o Patrimônio Público com consciência
FATOR II - PRODUTIVIDADE			
6. SUBFATOR: Reconhecimento Profissional Equipe			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	A equipe reclama de seu desempenho
		1	A equipe não se manifesta
		2	A equipe reconhece o seu desempenho
		3	A equipe elogia o seu desempenho
7. SUBFATOR: Reconhecimento Profissional Pessoal			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Demonstra-se insatisfeito no trabalho
		1	É apático no desempenho das tarefas
		2	Demonstra-se satisfeito no trabalho
		3	Demonstra-se consciente de sua tarefa
8. SUBFATOR: Reconhecimento Organizacional			
OPÇÕES	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Direção não reconhece suas atividades
		1	Direção não se manifesta



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

		2	Direção julga satisfatório seu desempenho
		3	Direção reconhece suas atividades
9. SUBFATOR: Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Tarefa			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Possui dificuldades no desenvolvimento
		1	Está indiferente à execução da tarefa
		2	Apresenta interesse na execução do trabalho
		3	Está totalmente inteirado no trabalho
10. SUBFATOR: Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Cargo			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Está com dificuldades na adaptação
		1	Está indiferente às funções do cargo
		2	Está razoavelmente inteirado das suas funções
		3	Está perfeitamente ajustado às funções
11. SUBFATOR: Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Ambiente de Trabalho			
OPÇÕES ..	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Possui dificuldade de se integrar ao ambiente de



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

			trabalho
		1	Está indiferente ao processo de adaptação
		2	Possui interesse, mas não está adaptado
		3	Possui grande entusiasmo pelo ambiente de trabalho
12. SUBFATOR: Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Teoria			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Tem dificuldades potenciais para assimilar tarefas
		1	Tem conhecimentos, mas é resistente ao processo
		2	Tem capacidade, contudo necessita de treinamento
		3	Tem conhecimentos e facilidade de absorver dados
13. SUBFATOR: Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Prática			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	É desinteressado e não procura desenvolver novas tarefas
		1	Tem dificuldades e não se interessa em aprender
		2	Erros são cometidos, mas empenha-se em aprender
		3	Assimila com facilidade e



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

			executa tarefas com perfeição
14. SUBFATOR: Frequência e aproveitamento em cursos promovidos pela Administração Pública- Novos Conhecimentos			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Nunca participa de treinamento por considerá-los fúteis
		1	Participa parcialmente devido à falta de tempo
		2	Participa dos cursos oferecidos, mas não se aprimora
		3	Participa dos cursos oferecidos e procura aprimorar-se
15. SUBFATOR: Qualidade de serviços			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Comete muitos erros e apresenta desleixo no trabalho
		1	Comete erros elementares, necessita de acompanhamento
		2	Desenvolve seu trabalho indiferente ao resultado obtido
		3	O resultado de seu trabalho é de ótima qualidade



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

16. SUBFATOR Morosidade/Rendimento			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Não corresponde aos objetivos esperados
		1	Procura ser ágil, contudo não atinge o resultado
		2	Atinge os resultados, mas é moroso na execução
		3	Atinge os objetivos com eficiência
17. SUBFATOR: Condições de Trabalho			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Tem dificuldades de se integrar ao ambiente
		1	Está indiferente ao local em que trabalha
		2	Sente-se adaptado ao seu ambiente de trabalho
		3	Sente-se totalmente seguro para executar tarefas
18. SUBAFATOR: Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Barreiras			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Deturpa as informações que recebe
		1	Repasa erroneamente as informações que recebe
	2	Tem dificuldades em comunicar-se	



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

		3	Comunica-se com facilidade e naturalidade
19. SUBFATOR: Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Receptividade			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Se nega a ter conhecimento de informações por julgá-las desnecessárias
		1	É indiferente às informações que recebe
		2	Entende bem, mas tem dificuldade em transmitir
		3	Está aberto e curioso para receber informações
20. SUBFATOR: Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Ponderação			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Interpreta mal as atribuições específicas do cargo não se esforça em atendê-las
		1	Entende mal as atribuições específicas do cargo e não se empenha em esclarecer
		2	Interpreta as atribuições específicas do cargo informações, mas as ignora
		3	Compreende bem as atribuições específicas do cargo



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

FATOR III – ASSIDUIDADE			
21. SUBFATOR: Assiduidade/Pontualidade – Assiduidade e Pontualidade			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Possui um número excessivo de faltas/atrasos não justificados
		1	Falta/atrasa muito, contudo as faltas/atrasos são justificados
		2	Comparece, porém não é pontual
		3	Comparece com regularidade e exatidão
FATOR IV – DISCIPLINA			
22. SUBFATOR: OBSERVÂNCIA DAS REGRAS			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Já foi advertido, porém não apresentou melhoras
		1	Sabe das regras, mas é indiferente
		2	Já foi advertido, contudo apresentou melhoras
		3	Respeita as normas internas, cumpre as regras
FATOR V – IDONEIDADE MORAL			
23. SUBFATOR: Ética Profissional			



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Não guarda sigilo e desrespeita a integridade alheia
		1	Respeita a integridade, contudo deixa vaziar dados
		2	Possui respeito e sigilo nas informações
		3	É confiável nas suas atividades profissionais
24. SUBFATOR: Índole Pessoal			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	É indiscreto no seu relacionamento com as pessoas
		1	É indiferente às regras de bom relacionamento
		2	É tímido nas suas relações, contudo é agradável
		3	É agradável na sua maneira de agir
FATOR VI – CAPACIDADE DE INICIATIVA			
25. SUBFATOR: Cooperação			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Não é cooperativo e não desenvolve um bom trabalho
		1	É tão prestativo que atrasa a



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

			própria tarefa
		2	Executa suas tarefas, mas não ajuda a equipe
		3	Executa suas tarefas e auxilia a equipe
26. SUBFATOR: Participação de Atividades			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Tem disponibilidade e interesse em participar
		1	Participa a partir de uma norma pré-estabelecida
		2	É interessado, mas não tem disponibilidade
		3	Tem disponibilidade e interesse em participar
27. SUBFATOR: Integração			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Está desajustado às funções
		1	Tem dificuldade e não se esforça em adaptar-se
		2	Tem dificuldades, mas esforça-se em adaptar
		3	Está totalmente integrado ao ambiente
28. SUBFATOR: Existencial			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Mostra-se desinteressado nas atividades
		1	Cumpre apenas o que lhe é



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

			determinado
		2	É interessado, necessita de treinamento
		3	É competente e habilidoso nas atividades
29. SUBFATOR: Profissional			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Mostra-se desmotivado e desinteressado
		1	Cumpre apenas o que lhe é determinado
		2	É interessado, necessita de treinamento
		3	É competente e habilidoso nas atividades
30. SUBFATOR: Crescimento Pessoal			
OPÇÕES:	X	VALOR	DESCRIÇÃO
		0	Não tem projeto de vida e acomoda-se fácil
		1	Não tem curiosidade, é rotineiro e acomodado
		2	É curioso e está em busca de crescimento
		3	Tem projeto de vida e busca realizar

PREFEITO
DELEGADO CHRISTIANO XAVIER
MAT. 32163

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: 01/09/2020
MATRÍCULA: Mat. 19167
SETOR DE PROTOCOLO



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

ANEXO II			
PESOS			
FORMULÁRIO	NOTAL MÁXIMA POSSÍVEL DE SER OBTIDA	PESO	NOTA X PESO
Avaliação do servidor pela chefia imediata	90	06	540
Autoavaliação	90	04	360
Nota final máxima possível de ser obtida a cada semestre			900

PREFEITO
DELEGADO CHRISTIANO XAVIER
MAT. 32163

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: 01/09/2020
NOME: Carla Rubia da C. Dias
MATRÍCULA: Mat. 19167
SETOR DE PROTOCOLO



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

ANEXO III

ATESTADO DE CORRELAÇÃO ENTRE AS FUNÇÕES EXERCIDAS NO CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO E NO CARGO EM COMISSÃO E/OU FUNÇÃO GRATIFICADA (FGC)

Ante a ausência de disciplina legal específica no respectivo Estatuto, qual seja Lei Complementar nº 1474, de 1991, e por questão de razoabilidade, equidade e justiça, a designação do(a) servidor(a) efetivo(a)

(nome completo), inscrito na matrícula sob o nº _____, ocupante do cargo de provimento efetivo de _____, cujas atribuições se encontram na Lei nº _____, para o exercício de cargo em comissão e/ou função gratificada (FGC) _____, por meio da Portaria nº _____ **haja vista a correlação com as funções do cargo efetivo originário, não se suspende o período probatório**, em que se busca alcançar a estabilidade após aprovação em concurso público.

Assinatura do (a) servidor (a) efetivo (a)

Assinatura da chefia imediata

Assinatura do chefe da pasta

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Av. VIII, n. 50, Bairro Carreira Comprida
Santa Luzia – MG / CEP 33.045-090

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: 01/09/2020
NOME: Carla Rubia da C. Dias
MATRÍCULA: Mat.19167
SETOR DE PROTOCOLO



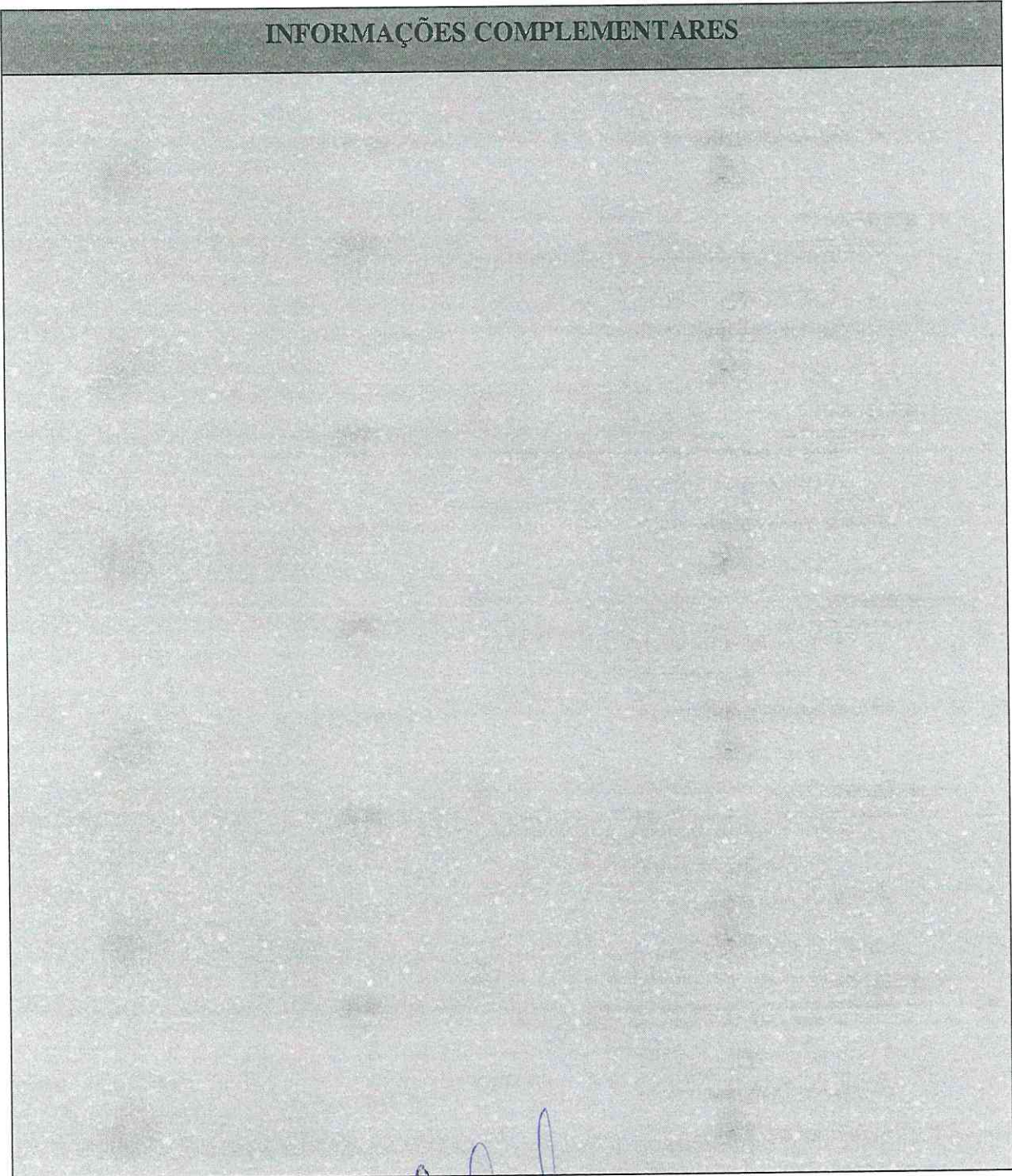
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

ANEXO IV	
MODELO DE TABELA DE FATORES INTERVENIENTES	
IDENTIFICAÇÃO	
Nome:	
Cargo:	Matrícula:
Lotação:	
<p style="text-align: center;">Instruções:</p> <p>Preencha os campos abaixo, com letra legível, colocando para cada fator interveniente ou obstáculo ao desempenho satisfatório do servidor em estágio probatório, o aspecto ao qual está relacionado, uma descrição que o caracterize e as medidas sugeridas para sanar tal problema. Os fatores intervenientes são relacionados aos seguintes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) recursos materiaisb) recursos ambientaisc) relacionamento pessoald) desenvolvimento e capacitaçãoe) processo de execução/tarefas	
FATORES INTERVENIENTES	
Aspecto	Descrição/sugestão para solução



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES



Handwritten signature of Christiano Augusto Xavier Ferreira
PREFEITO
DELEGADO CHRISTIANO XAVIER
MAT. 32166

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: <u>01 09 2010</u>
NOME: <u>Carla Rubia da C. Dias</u>
MATRÍCULA: <u>Mat. 19167</u>
<i>Handwritten signature</i>
SETOR DE PROTOCOLO



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

ANEXO V

CONCEITOS PARA OTIMIZAR A APLICABILIDADE DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Feedback⁴: é o momento de diálogo entre a chefia imediata e o servidor. Ele deve ser pautado no respeito e no desejo de contribuir para o crescimento de ambos, garantindo, assim, um melhor relacionamento entre toda a equipe de trabalho. O *feedback* pode e deve acontecer não só após a etapa de avaliação, mas também durante os acompanhamentos.

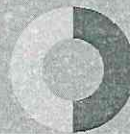
Dicas para a chefia imediata oferecer *feedback*:

- a) pense previamente no que dizer e apresente exemplos objetivos, assim como sugestões de soluções;
- b) utilize fatos e exemplos extraídos do dia a dia do avaliado, não levante suposições;
- c) escolha lugares reservados e momentos tranquilos; e
- d) lembre-se sempre de dizer o que o profissional está fazendo corretamente, assim como o que pode ser melhorado.

Dicas para o servidor ao receber o *feedback*:

- a) permaneça aberto (escuta ativa), inclusive diante de *feedbacks* corretivos;
- b) entenda os pontos desfavoráveis como oportunidades de melhoria, pois o desenvolvimento é um processo contínuo; e
- c) reformule a mensagem que recebeu com suas palavras para confirmar o entendimento.

Avaliação 180° (cento e oitenta graus)



Consiste na autoavaliação e na avaliação da chefia imediata.

⁴ Desempenho como instrumento de gestão. 2019. Prefeitura de Belo Horizonte. Cartilha da Avaliação de Desempenho por Competências.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

Descrição dos comportamentos institucionais⁵:

- a) **Atitude proativa:** capacidade para atuar com iniciativa e pensar em ações futuras, com propósito de criar oportunidades ou evitar problemas que não são evidentes para os demais. Implica em aprender com situações passadas e as utilizar para evitar e/ou solucionar situações futuras indesejadas.
- b) **Comprometimento:** capacidade de assumir responsabilidades pelos objetivos da instituição e os que lhe foram atribuídos. Responsabiliza-se por seus atos, demonstrando preocupação em realizar e concluir as tarefas com precisão e qualidade, em tempo hábil.
- c) **Conhecimentos profissionais:** capacidade para ter e manter atualizados, bem como demonstrar todos aqueles conhecimentos e/ou experiências específicas que são requeridas para o trabalho. Apresentar o interesse constante em aprender e compartilhar com os profissionais do órgão conhecimentos e experiências próprios.
- d) **Cordialidade:** habilidade em demonstrar-se educado e polido em suas atitudes no desempenho de suas tarefas e no tratamento com o público em geral (interno e externo).
- e) **Relacionamento interpessoal:** habilidade no trato com as pessoas, demonstrando respeito à individualidade, compreensão, tolerância, convivência pessoal e profissional harmoniosa e ausência de atritos interpessoais.
- f) **Visão sistêmica:** conhecer a instituição e seus processos como um todo, de modo a permitir a análise e interpretação de fatos.
- g) **Flexibilidade:** capacidade para trabalhar com eficácia em situações variadas e/ou não usuais, com pessoas ou grupos diversos. Implica compreender e valorizar posturas distintas, inclusive pontos de vista, modificar seu próprio enfoque à medida que a mudança na

⁵ Programa de avaliação de desempenho funcional. Prefeitura de Lagoa Santa.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

situação requeira.

h) Responsabilidade por patrimônio: avalia a possibilidade de ocorrência de perdas materiais em razão de descuidos normais, passíveis de serem evitados com o fornecimento de equipamentos de segurança e/ou orientação permanente quanto ao manejo e guarda de bens e equipamentos, avalia-se essa responsabilidade em relação ao valor do bem utilizado no exercício do cargo.

i) Responsabilidade por cumprimento de prazos: capacidade de manter as tarefas em dia e obedecer aos prazos. Perceber a importância de entregar o trabalho (tarefa) ou qualquer outro ofício nas datas estipuladas pela chefia imediata. Planejar seus dias de trabalho com antecedência, não agendar compromissos que não pode assumir.

PREFEITO
DELEGADO CHRISTIANO XAVIER
MAT. 32166

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: 01 / 09 / 2020
NOME: Carla Rubia da C. Dias
MATRÍCULA: Mat. 19167
SETOR DE PROTOCOLO



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

ANEXO VI

PARECER FINAL COM BASE NA AVALIAÇÃO REALIZADA

Parecer:

- O servidor _____
obteve Avaliação Especial de Desempenho, na seguinte nota e percentual totais
_____ (campo a ser preenchido pela Comissão de
Avaliação Especial de Desempenho em estágio probatório).

- O servidor com base na análise do desenvolvimento de suas atividades, está **plenamente adaptado ao ambiente de trabalho.**

Observações:

- Foram observados problemas que podem ser solucionados por orientação a ser dada pela **chefia imediata:**

- Foram observados problemas que podem ser solucionados **por meio de treinamento** adequado. Especificar:



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA

- Foram observados problemas que **justificam o remanejamento** do servidor do atual setor de trabalho. Especificar:

- Sugere-se que o servidor seja afastado de suas atividades. Especificar:

_____ / _____ / _____

CHEFIA IMEDIATA

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

PREFEITO
DELEGADO CHRISTIANO XAVIER
MAT. 52163

CHRISTIANO AUGUSTO XAVIER FERREIRA
PREFEITO DE SANTA LUZIA

Prefeitura Municipal de Santa Luzia
PUBLICADO EM: 01/09/2020
Carla Rubia da C. Dias
MATRÍCULA: Mat.19167
Carla
SETOR DE PROTOCOLO