



**MUNICÍPIO DE BREJÃO**  
**GABINETE DA PREFEITA**



**DECRETO Nº 024 de 03 de setembro de 2018**

**EMENTA:** Regulamenta a Lei nº 895/2018 de 13 de julho de 2018 e dá outras providências.

**A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE BREJÃO**, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições conferidas pelas Constituições Federal, Estadual e, sobretudo pela Lei Orgânica Municipal, considerado as determinações da Lei Municipal nº 895/2018.

**DECRETA:**

**Art. 1º** A Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório será de responsabilidade do Departamento de Pessoal e da Chefia imediata do respectivo servidor, supervisionada pela Comissão Especial de Avaliação do Servidor (CEAS).

**Parágrafo Único.** A avaliação de aptidão e capacidade para o desempenho do cargo obedecerá aos critérios de assiduidade, disciplina, eficiência e idoneidade moral nos termos do Art. 3º da Lei 895/2018.

**Art. 2º** Os avaliadores preencherão quesitos de consenso assinalando com 'X', no próprio formulário de avaliação, atentando para que a circunstância do que foi assinalado não venha chocar com o outro quesito já avaliado, respeitando a devida harmonia e equilíbrio, necessário ao julgamento dos quesitos, fazendo justificativas pela avaliação feita.

**Parágrafo único.** Ao final, deverão preencher a capa do formulário de avaliação com os pontos obtidos, assinarem e anotarem o número de sua cédula de identidade (RG).

**Art. 3º** Será utilizado um questionário, conforme anexo I deste decreto, para realização da Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório, dentro do espírito jurídico/legal definido no art. 1º deste Decreto.

**§1º** Para avaliação, serão utilizadas questões com 04 (quatro) alternativas cada, que deverão ser consideradas pelos avaliadores, assinalando no campo específico do formulário, uma única alternativa para cada questão e justificando, fundamentadamente, sua escolha.

**§ 2º** Na hipótese de nenhuma das alternativas corresponder ao avaliado, se entenderem os avaliadores que as alternativas apresentadas não descrevem a real aptidão e capacidade do avaliado, devendo nesse caso os avaliadores atribuir uma nota de 2,5 (dois e meio) a 10 (dez) pontos, considerando o respectivo quesito, e, justificando, fundamentadamente, sua avaliação.



**MUNICÍPIO DE BREJÃO**  
**GABINETE DA PREFEITA**



**Art. 4º** O Servidor avaliado que não atingir o mínimo de 60 (sessenta) pontos na avaliação, num total de itens que somam 100 (cem) pontos, não será aprovado no Estágio e, por consequência, na terá adquirido estabilidade.

**Art. 5º** Após a data da divulgação do resultado, no lugar de costume, o servidor avaliado e reprovado terá o prazo improrrogável de 10 (dez) dias úteis para efeito de apresentação de defesa escrita, caso não concorde com o resultado divulgado, sob pena de preclusão, nos termos do §3º do art. 6º da Lei 895/2018.

**§1º** Para revisão, o servidor avaliado poderá ser convocado pelo Departamento de Pessoal, juntamente com os avaliadores para que as partes se manifestem.

**§2º** Caso o avaliado, ao ser convocado, não compareça ao local na data e horário para sua manifestação, não poderá sofrer sanção por sua ausência, todavia restará prejudicada sua defesa/argumentação/justificação/esclarecimento oral, permanecendo em seu favor apenas defesa escrita se tiver apresentado no tempo hábil.

**3º** No final do 3º dia, o servidor será procurado por 3 (três) vezes para recebera convocação e não sendo encontrado, o Departamento de Pessoal, publicará no local de costume a convocação, uma única vez, para que o mesmo, no futuro, não venha alegar ignorância.

**Art. 6º** Decorridos os prazos constantes neste Decreto, a Comissão de Avaliação divulgará o resultado dos recursos.

**Parágrafo único.** O servidor que não conseguir sua aprovação na avaliação de desempenho poderá ser exonerado, após apuração em processo administrativo, por não satisfazer as exigências da Administração, para a sua permanência no serviço público municipal.

**Art. 7º** A avaliação somente poderá ser efetivada, com a presença do Servidor.

**Art. 8º** Iniciado o processo de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho, a Comissão terá o prazo de 90 (noventa) dias para a sua conclusão, podendo ser prorrogado por igual período em caso de necessidade justificada perante Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 9º** Poderá a Comissão, se necessário, constituir subcomissões avaliadoras para o fiel cumprimento das determinações da Lei nº. 895/2018 e do presente Decreto.

**Art. 10** O Departamento de Pessoal e a Comissão Especial de Avaliação do Servidor (CEAS) poderão solicitar o auxílio do Departamento Jurídico Municipal em caso de necessidade.



**MUNICÍPIO DE BREJÃO**  
**GABINETE DA PREFEITA**



**Art. 11** Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, no local de costume.

**Art. 12** Revogam-se as disposições e contrário

Gabinete da Prefeita, 03 de setembro de 2018.

  
Elisabeth Barros de Santana  
**Prefeita**



## AVALIAÇÃO ESPECIAL DE SERVIDOR EM ESTAGIO PROBATÓRIO

PROCESSO \_\_\_\_\_

SERVIDOR AVALIADO:

ÓRGÃO RESPONSÁVEL:

VINCULAÇÃO FUNCIONAL:

FUNÇÃO:

NOTA DA AVALIAÇÃO:

AVALIADORES:

(NOME, RG, ASSINATURA):

(NOME, RG, ASSINATURA):

(NOME, RG, ASSINATURA):

DATA:





ANEXO I

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO

ASSIDUIDADE

1 – Considere a regularidade em que o funcionário comparece ao serviço.

<input type="radio"/>	2,5 – Falta constantemente, sem dar justificativa, comprometendo os serviços.
<input type="radio"/>	5,0 – Apesar de corresponder com o bom andamento dos serviços falta algumas vezes.
<input type="radio"/>	7,5 – Quando faltou, teve justificativa compatível, procurando avisar a chefia, antecipadamente, evitando não comprometer os serviços.
<input type="radio"/>	10 – Não faltou até a presente data.
JUSTIFICATIVA:	

2 – Considere a participação em cursos de aprimoramento promovidos pela prefeitura e outros, bem como a presença em eventos promovidos pela Prefeitura, nos setores: cultural, educacional, social, datas comemorativas etc.

<input type="radio"/>	2,5 – Demonstra não gostar de participar de cursos de aperfeiçoamento ou reuniões que objetivem transmitir novos conhecimentos.
<input type="radio"/>	5,0 – Participa de algumas reuniões ou cursos de orientação profissional.
<input type="radio"/>	7,5 – Participa sempre de cursos de aperfeiçoamento, reuniões de orientação.
<input type="radio"/>	10 – Reclama, pede ou sugere cursos para melhorar seus conhecimentos na área.
JUSTIFICATIVA:	



**DISCIPLINA**

**3 – Considere a seriedade e ética profissional na execução do trabalho:**

<input type="radio"/>	2,5 – Mostra-se geralmente responsável no cumprimento de suas tarefas. Tende a não seguir os princípios e normas de direito público e dos serviços quando não concorda com eles.
<input type="radio"/>	5,0 – Mostra-se geralmente responsável ao cumprimento de suas tarefas. Acata os princípios e normas de direito público e dos serviços embora os critique sempre.
<input type="radio"/>	7,5 – Mostra-se sempre responsável no cumprimento de suas tarefas, seguindo os princípios de direito público e normas gerais de serviço.
<input type="radio"/>	10 – Mostra-se extremamente responsável no cumprimento de suas tarefas, princípios e normas de direito público e dos serviços. Quando considera uma ordem inadequada apresenta sugestões, embora sempre acate para não prejudicar o serviço.
JUSTIFICATIVA:	

**4 – Considere a capacidade do avaliado de tratar o público, os subordinados, os superiores e seus pares.**

<input type="radio"/>	2,5 – Quando entra em contato com outras pessoas, frequentemente cria problemas de relacionamento.
<input type="radio"/>	5,0 – Evita o relacionamento com pessoas em geral, tanto quanto possível. Procura controlar suas deficiências nesse sentido.
<input type="radio"/>	7,5 – Geralmente não cria problemas de relacionamento, controlando bem suas limitações no contato com as pessoas.
<input type="radio"/>	10 – Com grande facilidade de estabelecer relações, nunca cria problemas. É extremamente hábil em tratar com qualquer pessoa.
JUSTIFICATIVA:	

**EFICIÊNCIA**



**5 – Considere a capacidade de apreensão do trabalho e a visão crítica dos seus pontos importantes, agindo acertadamente quando necessário.**

<input type="radio"/>	2,5 – Falta- lhe criatividade para inovar em sua rotina de trabalho. Não tem iniciativa para agir quando necessário.
<input type="radio"/>	5,0 – Aprende bem o trabalho em si, mas tem dificuldades em utilizar sua criatividade para inovar e tem pouca iniciativa.
<input type="radio"/>	7,5 – Aprende com facilidade e possui a noção exata daquilo que é realmente importante. Toma a melhor iniciativa na hora certa.
<input type="radio"/>	10 – Sua vivacidade e percepção o ajudam muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por falta de iniciativa ou criatividade.
JUSTIFICATIVA:	

**6 – Considere o relacionamento, disponibilidade e boa vontade para com o grupo de trabalho.**

<input type="radio"/>	2,5 – Raramente presta auxílio. Sua falta de colaboração prejudica o bom andamento do serviço. Cria problema no grupo.
<input type="radio"/>	5,0 – Está disposto a colaborar somente quando solicitado.
<input type="radio"/>	7,5 – Não nega nunca um auxílio quando é solicitado. Colabora com o grupo para o bom andamento do trabalho. Tem bom relacionamento com os colegas.
<input type="radio"/>	10 – Cooperava espontaneamente dando o máximo de si. Tem ótimo relacionamento e mostra-se sempre disposto a ajudar os colegas.
JUSTIFICATIVA:	



**7 – Considere a seriedade e constâncias com as quais o avaliado desempenha as suas tarefas:**

<input type="radio"/>	2,5 – É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe frequentemente o trabalho sem motivo real.
<input type="radio"/>	5,0 – Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora não.
<input type="radio"/>	7,5 - A falta de constância e regularidade com que desempenha o seu trabalho, não chegam a comprometer o ritmo. Quando solicitado ele se dedica e se recupera.
<input type="radio"/>	10 – Está entregue ao trabalho, dedicando-se ele de forma regular e constante.
JUSTIFICATIVA:	

**8 – Considere a disposição e o esforço pessoal em aperfeiçoar-se cada vez mais para assumir novos encargos e responsabilidades.**

<input type="radio"/>	2,5 – Trabalha maquinalmente, ignorando os demais serviços de área. Não procura evoluir profissionalmente. Faz seu trabalho uma ocupação Secundária.
<input type="radio"/>	5,0 – Desenvolve seu trabalho rotineiramente, não quer assumir tarefas mais complicadas.
<input type="radio"/>	7,5 – Não decepciona quando solicitado a desencumbir-se de uma tarefa mais fácil. Neste caso, sua atenção satisfaz plenamente.
<input type="radio"/>	10 – Está sempre a par de todo o seu trabalho e interessa-se por assuntos que possam ajudá-lo a progredir, solicitando até maiores responsabilidades.
JUSTIFICATIVA:	





9 – Considere a habilidade do avaliado em analisar os resultados decorrentes de suas decisões na área em que atua:

<input type="radio"/>	2,5 – Raramente reconhece que os resultados negativos correspondem a sua responsabilidade.
<input type="radio"/>	5,0 – Nem sempre consegue reconhecer os resultados negativos ocorridos em sua área, mas quando o faz, analisa-os a fim de não cometê-los novamente.
<input type="radio"/>	7,5 – Modifica seu comportamento quando as decisões, sempre que consegue compreender que os resultados obtidos em suas áreas são inadequados.
<input type="radio"/>	10 – Não se frustra diante de seu erro, antes procura compreendê-los e identificar suas causas a fim de evitá-los em decisões futuras, desenvolvendo-se profissionalmente.
JUSTIFICATIVA:	

#### IDONEIDADE MORAL

10 – Considere a conduta escorreta e ilibada do avaliado quanto a sua idoneidade moral pelo conjunto de qualidades que recomendam o indivíduo à consideração pública:

<input type="radio"/>	2,5 – Foi parte ré, como pessoa física ou integrante de pessoa jurídica, em processo judicial na área criminal ou administrativa, ainda que tenha havido recurso.
<input type="radio"/>	5,0 – Foi alvo de investigação policial nos últimos 24 meses por atos supostamente delituosos na área criminal ou administrativa.
<input type="radio"/>	7,5 – Foi submetido a inquérito administrativo disciplinar nos últimos 12 meses.
<input type="radio"/>	10 – Não responde a processo administrativo ou judicial nos últimos 12 meses.
JUSTIFICATIVA:	