



ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES

**DECRETO N.º 99/2019**

*Dispõe sobre a avaliação especial de desempenho para fins de estabilidade dos servidores efetivos em estágio probatório e dá outras providências.*

O **PREFEITO MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**, Estado de Santa Catarina, no uso de sua atribuição conferida pela Constituição da República Federativa do Brasil e pelos incisos IV e VI do artigo 47 da Lei Orgânica do Município;

CONSIDERANDO que o artigo 41, § 4º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, determina a instituição de comissão para avaliação especial de desempenho para aquisição de estabilidade de servidor efetivo.

**DECRETA:**

**Art. 1º** Este Decreto dispõe sobre os mecanismos de avaliação especial de desempenho para fim de estabilidade dos servidores efetivos do Município de Luiz Alves em estágio probatório.

**Art. 2º** Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo no âmbito do Município, em virtude de concurso público, ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de três anos de efetivo exercício, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação especial para o desempenho do cargo.

§ 1º Considera-se como de efetivo exercício, para fins de estágio probatório, o desempenho das atribuições do cargo no horário de trabalho do servidor, as férias, os dias de repouso semanal remunerado, feriado e ponto facultativo.

§ 2º Nas hipóteses de licença e afastamento do exercício do cargo não previstas no § 1º, a avaliação especial de desempenho será suspensa e reiniciada ao término do motivo que resultou na suspensão, exceto quando se tratar de investidura em função gratificada de confiança ou cargo de provimento em comissão, desde que as atribuições destes sejam na mesma área do cargo efetivo.

§ 3º No caso de acumulação remunerada de cargos públicos, o servidor cumprirá estágios probatórios independentes e terá seu desempenho avaliado separadamente em cada um dos cargos.

§ 4º Para o servidor não aprovado no estágio probatório será instaurado um procedimento administrativo de exoneração, com direito à ampla defesa e ao contraditório.

**Art. 3º** A avaliação especial de desempenho de servidor para fins de estágio probatório, condição obrigatória para aquisição da estabilidade no serviço público municipal, nos termos do § 4º do art.



**ESTADO DE SANTA CATARINA**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 será realizada anualmente pelo chefe imediato e analisada pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAEP) constituída na forma do artigo 4º e terá por objetivo:

- I - aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;
- II - identificar a necessidade de capacitação do servidor;
- III - fornecer subsídios à gestão da política de pessoal;
- IV - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias;
- V - promover a adequação funcional do servidor em seu local de trabalho;
- VI - contribuir para melhoria da eficiência no serviço público municipal.

**Art. 4º** A CAEP será constituída por três servidores públicos municipais efetivos e estáveis, com formação em nível médio e superior, indicados pela Secretaria Municipal de Administração e nomeados pelo Chefe do Poder Executivo, por meio de Portaria.

**Art. 5º** Compete à CAEP:

- I – analisar e subscrever avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório realizada pela chefia imediata;
- II – solicitar documentos e esclarecimentos ao chefe imediato do servidor avaliado acerca da avaliação especial de desempenho;
- III - emitir relatório circunstanciado, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, à Secretaria Municipal de Administração, na hipótese de avaliação insatisfatória do servidor;
- IV - analisar e elaborar parecer sobre pedido de reconsideração do resultado final da avaliação de desempenho;
- V - encaminhar à Secretaria responsável a documentação necessária à instrução do processo de exoneração de servidor considerado inapto em estágio probatório;
- VI - subscrever a notificação do resultado final das avaliações especiais de desempenho juntamente com o servidor avaliado;



**ESTADO DE SANTA CATARINA**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

VII - encaminhar relação de servidores aprovados no estágio probatório aos órgãos responsáveis para confecção da portaria de homologação da estabilidade, que será assinada pelo Chefe do Poder Executivo.

**Art. 6º** A avaliação especial de desempenho dar-se-á mediante o preenchimento de ficha específica, observados os seguintes fatores previstos no Anexo I deste Decreto:

I - frequência/assiduidade: refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência;

II - pontualidade: avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas;

III - iniciativa: capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas ideias;

IV - disciplina e responsabilidade: refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação;

V - conhecimento para o trabalho: demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação;

VI - ética: demonstração de compromisso profissional, legal e moral e desenvolvimento de seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo;

VII - produtividade e qualidade no trabalho: quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade;

VIII - relacionamento com os demais: habilidade de conversar e discutir idéias, bem como, comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo;

IX - flexibilidade: capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação;



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

X - cuidados com materiais, equipamentos e ambiente: zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação;

XI - aproveitamento em programas de capacitação: avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados;

**Art. 7º** A aferição será realizada por meio da análise e avaliação dos fatores estabelecidos no artigo anterior, adotando-se os seguintes indicadores, pesos e tabelas de pontuação do resultado final de cada avaliação:

I - indicadores:

- a) ótimo;
- b) bom;
- c) regular;
- d) ruim.

II - pesos:

- a) 10 pontos;
- b) 08 pontos;
- c) 06 pontos;
- d) 03 pontos.

III - pontuação:

- a) apto: atende aos requisitos - de 70 a 110 pontos;
- b) atende parcialmente aos requisitos – de 50 a 69 pontos;
- c) inapto: encaminhar avaliação para processo administrativo de exoneração - abaixo de 50 pontos.



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

**Art. 8º** O cálculo do resultado final da avaliação do servidor em estágio probatório será obtido por meio do somatório dos resultados: número de “ótimos” multiplicados por 10 (dez), número de “bom” multiplicado por 08 (oito), número de “regular” multiplicado por 06 (seis) e número de “ruim” multiplicado por 03 (três).

§ 1º Obtido o resultado final da avaliação "atende parcialmente aos requisitos", deverá constar no campo “justificativa do resultado final” indicativos sobre os procedimentos necessários para reduzir as dificuldades apontadas, os quais serão acompanhados durante o ano seguinte e revistos na próxima avaliação.

§ 2º Obtido como resultado final da avaliação "inapto: encaminhar avaliação para processo administrativo de exoneração" deverá a CAEP, juntamente com a chefia imediata, elaborar e anexar à ficha de avaliação um relatório enfatizando as ocorrências que determinaram o resultado negativo e encaminhar à Secretaria na qual esteja lotado o servidor, para instauração do processo administrativo de exoneração.

**Art. 9º** Após realizadas as três avaliações, será calculada a média final destas, somando o resultado de cada avaliação e dividindo por três, que deverá ser igual ou superior a 70 pontos para que o servidor seja considerado apto para o cargo.

**Parágrafo único.** Caso o servidor tenha pontuação menor que 70 pontos na média das três avaliações, será considerado inapto.

**Art. 10.** Compete ao chefe imediato de cada servidor, que proceda a sua avaliação, e encaminhe o relatório para a CAEP.

**Parágrafo único.** A CAEP tem autonomia para solicitar documentos e esclarecimentos sobre a pontuação dos fatores, e outras questões que forem relevantes, ao chefe imediato, com o fim de assegurar a justeza da avaliação.

**Art. 11.** O instrumento de avaliação deverá ser subscrito pela chefia imediata, pelo secretário, pelos membros da comissão, como também, pelo servidor avaliado, atestando a ciência do resultado final.

**Parágrafo único.** A chefia imediata será substituída, em suas ausências e impedimentos, pela chefia mediata do servidor avaliado.



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

**Art. 12.** O servidor poderá pedir reconsideração do resultado final da avaliação à CAEP no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da entrega da notificação.

**Parágrafo único.** A CAEP decidirá sobre o pedido de reconsideração no prazo de dez dias úteis, contados da data do requerimento protocolado.

**Art. 13.** Aos servidores que completarem os três anos de efetivo exercício no decorrer deste ano será realizada apenas uma avaliação.

**Parágrafo único.** Aos servidores que completarem três anos de efetivo exercício no ano de 2020, serão realizadas duas avaliações.

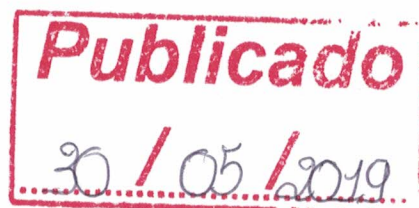
**Art. 14.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES/SC,  
Em, 29 de maio de 2019.

  
**MARCOS PEDRO WEBER**  
Prefeito Municipal

*Publicado no Diário Oficial dos Municípios de  
Santa Catarina – DOM, no Paço Municipal  
e no site da Prefeitura de Luiz Alves -  
[www.luizalves.sc.gov.br](http://www.luizalves.sc.gov.br)*

*Gilmar da Silva  
Secretário Municipal de Administração*





ANEXO I

AVALIAÇÃO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome:

Cargo:

Secretaria:

Sector/Departamento:

Data da posse:

Período de acompanhamento: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

( ) 1ª Avaliação ( ) 2ª Avaliação ( ) 3ª Avaliação ( ) Avaliação única (Art. 13)

FATORES DE AVALIAÇÃO

a) frequência/assiduidade: refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

b) pontualidade: avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

c) iniciativa: capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

d) disciplina e responsabilidade: refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

e) conhecimento para o trabalho: demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim



**ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

f) ética: demonstração de compromisso profissional, legal e moral e desenvolvimento de seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

g) produtividade e qualidade no trabalho: quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

h) relacionamento com os demais: habilidade de conversar e discutir idéias, bem como, comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

i) flexibilidade: capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

i) cuidados com materiais, equipamentos e ambiente: zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação;

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

j) aproveitamento em programas de capacitação: avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados.

( ) ótimo ( ) bom ( ) regular ( ) ruim

**INDICADORES PARA CADA FATOR:**

ótimo; bom; regular; ruim.

**TABELA DE PONTUAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO:**

Número de ótimo: \_\_\_\_\_ X 10: \_\_\_\_\_

Número de bom: \_\_\_\_\_ X 08: \_\_\_\_\_

Número de regular: \_\_\_\_\_ X 06: \_\_\_\_\_

Número de ruim: \_\_\_\_\_ X 03: \_\_\_\_\_

Total : \_\_\_\_\_





**ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES**

- ( ) apto: atende aos requisitos - de 70 a 110 pontos;
- ( ) atende parcialmente aos requisitos – de 50 a 69 pontos;<sup>1</sup>
- ( ) inapto: encaminhar avaliação para processo administrativo de exoneração - abaixo de 50 pontos.<sup>2</sup>

Justificativa da avaliação (preencher independentemente do resultado):

---

---

---

---

---

Indicações sobre os procedimentos necessários para reduzir as dificuldades apontadas<sup>3</sup>:

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Chefe Imediato

\_\_\_\_\_  
Secretário(a) Municipal

\_\_\_\_\_  
Servidor(a) Avaliado(a)

\_\_\_\_\_  
Membro CAEP

\_\_\_\_\_  
Membro CAEP

\_\_\_\_\_  
Membro CAEP

Luiz Alves, em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

<sup>1</sup> O campo “indicações sobre os procedimentos necessários para reduzir as dificuldades apontadas” é de preenchimento obrigatório no caso da avaliação resultar em “atende parcialmente os requisitos”, nos termos do § 1º do artigo 6º deste Decreto.

<sup>2</sup> A Comissão da Avaliação, juntamente com a chefia imediata, deverão elaborar relatório e anexar à ficha de avaliação, enfatizando as ocorrências que determinaram o resultado negativo e encaminhar à Secretaria na qual esteja lotado o servidor, para instauração do processo administrativo de exoneração, nos termos do § 2º do artigo 6º deste Decreto.

<sup>3</sup> Verificar a nota de rodapé acima.



ESTADO DE SANTA CATARINA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE LUIZ ALVES

ANEXO II

RESULTADO FINAL DAS TRÊS AVALIAÇÕES

1ª Avaliação	2ª Avaliação	3ª Avaliação
Pontos:	Pontos:	Pontos:
( ) Apto ( ) Atende parcialmente os requisitos ( ) Inapto	( ) Apto ( ) Atende parcialmente os requisitos ( ) Inapto	( ) Apto ( ) Atende parcialmente os requisitos ( ) Inapto
<b>Avaliação Final (média das três avaliações periódicas)</b>		
Pontos:		
( ) Apto (igual ou mais de 70 pontos) ( ) Inapto (menos de 70 pontos)		

\_\_\_\_\_  
Chefe Imediato

\_\_\_\_\_  
Secretário(a) Municipal

\_\_\_\_\_  
Servidor(a) Avaliado(a)

\_\_\_\_\_  
Membro CAEP

\_\_\_\_\_  
Membro CAEP

\_\_\_\_\_  
Membro CAEP

Luiz Alves, em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_