

DECRETO Nº 135/2023,

FIGUEIRÓPOLIS/TO, 04 DE AGOSTO DE 2023.

**“REGULAMENTA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO DE SERVIDOR NOMEADO EM VIRTUDE DE CONCURSO PÚBLICO NO DECORRER DO ESTAGIO PROBATORIO, INSTITUI COMISSÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”**

A **Prefeita Municipal de Figueirópolis, Estado do Tocantins**, no uso de suas atribuições conferidas em lei,

**DECRETA:**

**Art. 1º** Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório para avaliação dos servidores nomeados em virtude de concurso público.

**Art. 2º** O servidor será avaliado com base nos requisitos dispostos na legislação municipal.

**Art. 3º** Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

- Idoneidade moral - correto procedimento do servidor no que se refere à probidade, à cortesia, à urbanidade, à lealdade, ao sigilo profissional, ao decoro, ao respeito aos colegas e o comportamento adequado, tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho, com terceiros, servidores ou não;

- Capacidade de Iniciativa - avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria, dentro de sua competência, tomando iniciativa e apresentando soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, bem como avalia se a prestação de serviços é compatível com as condições de trabalho do servidor;

- Disciplina - avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos preceitos, regulamentos, normas legais e orientação da chefia, respeitando a hierarquia e o acatamento das requisições de tarefas, ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do cargo;

- Assiduidade - avalia a frequência do servidor, tanto no que se refere ao comparecimento diário ao trabalho, quanto ao cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

- Responsabilidade - analisa o cumprimento de suas obrigações, interesse e a disposição de suas atividades, a qualidade na apresentação dos trabalhos, a capacidade de assimilar e aplicar os ensinamentos;

- Produtividade - avalia o desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões, dos prazos e condições estabelecidas; avalia o desempenho com zelo, a presteza e a qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas, bem como se utiliza e conserva materiais e equipamentos, visando a sua conservação e economia.

**Art. 4º** O período de estágio probatório será cumprido, obrigatoriamente, no efetivo exercício do cargo para o qual o servidor foi nomeado.

**Art. 5º** A avaliação do servidor em estágio probatório envolve duas etapas:

- avaliação parcial, com periodicidade de 6 (seis) meses, durante os 03 (três) anos de duração do estágio probatório, onde os resultados do processo de acompanhamento, verificação do desempenho e de mudança comportamental do servidor, serão registrados em formulários próprios, de acordo com os Anexos I e II, parte integrante deste Decreto;

- avaliação final, baseada nos relatórios das avaliações parciais, será realizada no último trimestre do término do período de estágio probatório, cujos resultados serão objeto de parecer conclusivo da Comissão de Avaliação.

**Art. 6º** A avaliação parcial de desempenho do servidor, no período de estágio probatório, constitui-se de um processo contínuo e

sistemático a ser efetivado pela Comissão de Avaliação, através de mecanismos específicos, a partir da data do início do exercício no cargo

**Art. 7º** A Comissão de que trata o artigo 1º deste Decreto será composta por 03 (três) membros, servidores efetivos e estáveis, e um Secretário, sendo 03 (três) fixos e um variável, todos nomeados por portaria da Chefe do Poder Executivo, a saber:

- 1 (um) representante fixo da Secretaria Municipal de Administração, o qual presidirá, com direito a voto;



- 2 (dois) representantes variáveis, da Secretaria a que estiver vinculado o servidor a ser avaliado.

- 01(um) Secretário

**Art. 8º** Compete à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:

- orientar todo o processo de avaliação do estágio probatório ou nele intervir em qualquer fase;

- solicitar a assistência de qualquer órgão técnico da Prefeitura Municipal, principalmente de perícias médicas, de segurança e medicina do trabalho, sempre que necessária ao bom termo do processo de avaliação;

- analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação quadrimestral, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;

- propor justificadamente à Chefe do Poder Executivo, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a exoneração do servidor avaliado;

- propor justificadamente ao Secretário de Administração, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade do servidor avaliado, para fins do artigo 25 do presente Decreto;

- encaminhar pedidos de pareceres aos órgãos competentes, sobre as situações ambíguas enfrentadas durante os procedimentos avaliatórios;

- calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor estagiário nas avaliações semestrais

**Art. 9º** Os membros variáveis da Comissão de Avaliação serão indicados pelos Secretários da Secretaria a que estiver vinculado o servidor a ser avaliado.

**§ 1º** Não poderá fazer parte da Comissão de Avaliação o servidor em estágio probatório nomeado para exercer cargo de chefia, estendendo-se esta proibição à hipótese do exercício de função gratificada.

**§ 2º** Se não for possível compor a Comissão de Avaliação nos moldes estabelecidos neste artigo, serão designados para constituí-la servidores estáveis lotados na mesma Secretaria, que sejam titulares de cargo efetivo de nível igual ou superior ao do servidor a ser avaliado ou que estejam exercendo funções de maior responsabilidade.

§ 3º Caso o servidor em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de uma unidade, seu desempenho será submetido ao chefe imediato e Comissão de Avaliação onde o trabalho tenha sido desenvolvido pelo maior número de dias, prevalecendo, em caso de empate, a última unidade.

§ 4º Concluída a avaliação do chefe imediato, feita com utilização do formulário que integra o presente Decreto, será a mesma datada e assinada pelo superior hierárquico, devendo da mesma ser dada ciência ao servidor e após, encaminhada à Comissão de Avaliação.

§ 5º Na hipótese de o servidor não concordar com as conclusões da avaliação, manifestará suas razões por escrito, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua ciência ou notificação, ao fim do qual, com ou sem a referida manifestação, será o processo remetido à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório para decisão.

**Art. 10.** Durante o período do estágio probatório, a Comissão de Avaliação poderá solicitar à Divisão de Perícia Médica e Saúde Ocupacional, com base nos Formulários de Avaliação Parcial, que o servidor passe por nova avaliação médica, se concluir que as licenças para tratamento de saúde estão extrapolando a normalidade.

**Art. 11.** Fica estabelecido o limite máximo de 100 (cem) pontos para a avaliação, distribuídos entre os fatores definidos no artigo 3º deste Decreto, nas seguintes proporções:

I - idoneidade moral	15 pontos
II – capacidade iniciativa	de 20 pontos
III – disciplina	15 pontos
IV – assiduidade	15 pontos
V – responsabilidade	15 pontos
VI – produtividade	20 pontos

**Parágrafo único.** O resultado de cada avaliação será obtido pela somatória da pontuação total do Anexo I.

**Art. 12.** Será aprovado no estágio probatório e considerado apto para obter a estabilidade no serviço público municipal e confirmação no cargo, o servidor que obtiver, no mínimo, 75 (setenta e cinco) pontos na média aritmética de suas avaliações.



**Parágrafo único.** Será considerado inapto o servidor que, ao término do julgamento de três avaliações contínuas, não tiver somado 225 (duzentos e vinte e cinco) pontos.

**Art. 13.** Na avaliação do servidor deficiente físico serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de seu laudo pré-admissional.

**Parágrafo único.** As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor deficiente físico não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

**Art. 14.** A avaliação do servidor em estágio probatório não prejudica a apuração de sua responsabilidade por faltas disciplinares nem a aplicação das penalidades correspondentes, assegurado o direito de ampla defesa.

**Art. 15.** Suspende-se o período de estágio probatório, voltando a correr no dia estabelecido para o retorno do servidor ao exercício do cargo ou do dia seguinte ao de sua liberação, nas hipóteses de:

- licença gestante ou adoção;
- licença para tratamento de saúde;
- licença em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional;
- licença para acompanhamento de doença em pessoa da família;
- afastamento para exercer mandato eletivo;
- licença para cumprir mandato sindical;
- prisão administrativa, preventiva ou decorrente de sentença criminal transitada em julgado.

**Parágrafo único.** No caso de condenação criminal, que acarrete perda de cargo público, o servidor será exonerado.

**Art. 16.** O servidor em estágio probatório poderá ser submetido a exames médicos periódicos, a requerimento da Comissão de Avaliação.

**Parágrafo único.** Se em qualquer dos exames for constatada a ausência ou déficit da capacidade física ou mental do servidor, de modo a comprometer o desempenho adequado das funções do seu cargo, ou a segurança do trabalho e dos demais servidores, será o respectivo laudo médico encaminhado à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, que decidirá sobre a exoneração.

**Art. 17.** O servidor em estágio probatório poderá ser designado para exercer cargo em comissão ou função gratificada, integrante do Quadro do Poder ou órgão ao qual se acha vinculado, com atribuições correlatas às de seu cargo efetivo.

**Parágrafo único.** Nos termos do *caput* deste artigo, nas hipóteses de exercício de cargo em comissão ou designação para o exercício de função gratificada, caberá ao Secretário Municipal da unidade na qual esteja inserido o cargo a ser exercido, no primeiro caso, e aos superiores da unidade onde o servidor irá exercê-la, no segundo, atestar a compatibilidade e a similaridade entre as funções a serem exercidas pelo mesmo e as atribuições do seu cargo efetivo.

**Art. 18.** Se a Comissão de Avaliação decidir pelo não acolhimento da manifestação de que trata o § 5º do artigo 9º, dará ciência ao servidor avaliado, que poderá recorrer.

**Parágrafo único.** O recurso previsto neste artigo será dirigido à Comissão de Recursos e deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da decisão.

**Art. 19.** Indicada a exoneração do servidor avaliado, a Comissão de

Avaliação redigirá o seu parecer conclusivo, cópia do qual será entregue ao servidor, mediante recibo, junto com a notificação dos resultados da avaliação.

**Art. 20.** Recebida a notificação e o parecer conclusivo da Comissão de Avaliação, de que trata o artigo anterior, o servidor avaliado terá 10 (dez) dias para a apresentação de recurso, junto à Comissão de Recursos podendo fazer-se representar por Advogado.

**Art. 21.** Fica criada a Comissão de Recursos, composta pelo Secretário de Administração e dois outros membros efetivos e estáveis designados pela Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 22.** Compete à Comissão de Recursos do Estágio Probatório:



- analisar e julgar os recursos recebidos das avaliações previstas no artigo 5º deste Decreto, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação quadrimestral, se assim for necessário para a melhor instrução da decisão;

- propor justificadamente à Chefe do Poder Executivo, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a exoneração do servidor avaliado;

- propor justificadamente ao Secretário de Administração, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade do servidor avaliado, para fins do artigo 25 do presente Decreto.

**Art. 23.** Na contagem dos prazos para prestação de esclarecimentos, apresentação de defesa e interposição de recurso referidos neste Decreto, exclui-se o dia do começo e inclui o dia do vencimento da ciência.

**Art. 24.** Compete ao Departamento de Recursos Humanos, nos procedimentos de avaliação do servidor em estágio probatório:

- comunicar as situações de suspensão do estágio probatório previstas neste Regulamento;

- calcular os pontos previstos em cada instrumento de avaliação observando e comunicando a ocorrência da hipótese do artigo 10, parágrafo único, deste Regulamento;

- assessorar e dar suporte administrativo ao cumprimento das atribuições da Comissão de Avaliação, e da Comissão de Recursos;

- providenciar a capacitação, quando solicitado pela Comissão de Avaliação;

- receber sob protocolo peças contendo esclarecimentos prestados pelo servidor, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos.

**Art. 25.** Fica delegado ao Secretário Municipal de Administração a prática do ato de declaração de estabilidade do servidor.

**Art. 26.** O servidor será considerado estável no serviço público municipal somente após a prática do ato de declaração de estabilidade pela autoridade competente, cumpridas as formalidades de avaliação.

**Art. 27.** O ato de exoneração do servidor não aprovado no estágio probatório é de competência da Chefe do Poder Executivo, por meio de portaria, que será publicada na imprensa oficial.

**Art. 28.** Aplicam-se as disposições deste Decreto, no que couber, a todos os servidores públicos municipais que, na data da publicação, estiverem em estágio probatório, podendo ser realizada a avaliação do período de exercício já ocorrido.

**Art. 29.** Observados os fatores e critérios estabelecidos neste Decreto, os servidores em estágio probatório, cujo termo ocorrerá em tempo inferior a 06 (meses) meses, tendo como referência a data da edição das respectivas portarias das Comissões, deverão submeter-se a uma única avaliação e que servirá para a avaliação final de que trata o presente Diploma.

**Art. 30.** Os casos omissos serão decididos em conjunto pela Comissão de Avaliação do Estágio Probatório.

**Art. 31.** Este Decreto entra em vigor na data da publicação.

**Art. 32.** Revogam-se as disposições em contrário.

**GABINETE DA PREFEITA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS - TOCANTINS,  
AOS 04 (QUATRO) DIAS DO MÊS DE AGOSTO DE 2023.**



**JAKELINE PEREIRA DOS SANTOS**  
Prefeita Municipal de Figueirópolis

**CERTIFICADO DE PUBLICAÇÃO**  
Secretaria de Administração e Planejamento nos  
Serviços de suas atribuições legais CERTIFICA que  
Decreto n.º 435/2023 de 04/08/2023  
Foi afixado no PLACARD da Prefeitura Municipal  
Figueirópolis, Estado do Tocantins, nesta data.  
Figueirópolis-TO, 04/08/2023



Naykcon Campos Ribeiro  
Secretário Administração e  
Planejamento  
Decreto n.º 076/2023