PUBLICADO DOC 17/05/2013, p. 4-6 c. 2-4, todas

DECRETO Nº 53.922, DE 16 DE MAIO DE 2013

Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho dos Auditores-Fiscais Tributários Municipais em estágio probatório, para fins de confirmação no cargo e aquisição de estabilidade, conforme previsto nos artigos 12 e 13 da Lei nº 15.510, de 20 de dezembro de 2011.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º A Avaliação Especial de Desempenho, de caráter obrigatório, prevista nos artigos 12 e 13 da Lei nº 15.510, de 20 de dezembro de 2011, à qual deve se submeter o titular do cargo de provimento efetivo de Auditor-Fiscal Tributário Municipal em estágio probatório, para fins de confirmação no cargo e aquisição de estabilidade, será feita de acordo com os critérios e condições estabelecidos neste decreto.

CAPÍTULO I
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 2º Para os fins exclusivos deste decreto, considera-se:

I - estágio probatório, o período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início de exercício no cargo de Auditor-Fiscal Tributário Municipal;

II - efetivo exercício, os afastamentos em virtude de:

a) férias;

b) casamento, até 8 (oito) dias;

c) luto pelo falecimento de cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até 8 (oito) dias;

d) luto pelo falecimento de padrasto, madrasta, sogros e cunhados, até 2 (dois) dias;

e) faltas abonadas nos termos do parágrafo único do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979;

f) exercício das funções de confiança constantes do Anexo I, Tabela "B", da Lei nº 15.510, de 2011;

g) exercício de cargo de provimento em comissão na Administração Direta, cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo Auditor-Fiscal Tributário Municipal.

§ 1º Na ocorrência de outros afastamentos não previstos no inciso II do "caput" deste artigo, considerados ou não de efetivo exercício, ficará suspensa a contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o Auditor-Fiscal Tributário Municipal reassumir as atribuições do cargo efetivo.

§ 2º Durante o período de cumprimento do estágio probatório, o Auditor-Fiscal Tributário Municipal permanecerá na Categoria 1 do Nível I da carreira.

§ 3º Após o cumprimento do estágio probatório com a confirmação do Auditor-Fiscal Tributário Municipal no cargo, o servidor será enquadrado, automaticamente, na Categoria 2 do Nível I da carreira.

§ 4º A nomeação ou designação do Auditor-Fiscal Tributário Municipal para, durante o período de estágio probatório, exercer cargo em comissão ou função de confiança

IV - encaminhar as avaliações à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório ou ao superior mediato para revisão, quando for o caso;
V - atender as solicitações de esclarecimentos da Comissão Especial de Desempenho no Estágio Probatório e instruir a avaliação, quando for o caso;
VI - analisar e decidir os pedidos de reconsideração de sua competência.
Art. 5º Compete ao superior mediato:
I - instruir as avaliações, quando for o caso;
II - atender as solicitações de esclarecimentos e convocações da Comissão Especial de Desempenho no Estágio Probatório;
III - providenciar a transferência do Auditor-Fiscal Tributário Municipal da unidade que encaminhou representação para abertura de processo para exoneração do servidor em estágio probatório;
IV - reavaliar o servidor com conceito "insatisfatório" em qualquer requisito avaliado;
V - dar ciência aos avaliados dos conceitos a eles atribuídos nas avaliações;
VI - encaminhar as reavaliações da Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório;
VII - analisar e decidir os pedidos de reconsideração e os recursos de sua competência.
Art. 6º Compete à Subcomissão 1, da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório:
I – informar, no formulário de avaliação constante do Anexo I deste decreto:
a) a data de início de exercício, as interrupções no prazo de término do estágio probatório e a data prevista para o final do estágio probatório;
b) a existência ou não de faltas injustificadas e penalidades de repreensão e suspensão, apontando, em caso positivo, as respectivas quantidades e datas de sua ocorrência;
II - prestar todos os esclarecimentos necessários às unidades administrativas da Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, durante todo o processo de avaliação;
III - disponibilizar os formulários para avaliação periódica dos requisitos de desempenho dos Auditores-Fiscais Tributários Municipais e emitir as orientações necessárias ao seu preenchimento;
IV - supervisionar e controlar o cumprimento dos prazos e critérios estabelecidos na sistemática de avaliação;
V - autuar o processo administrativo em que se dará o acompanhamento do estágio probatório, relativamente à Avaliação Especial de Desempenho.
Art. 7º Compete à Subcomissão 2, da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório:
I - realizar a avaliação especial de desempenho na forma e condições previstas neste decreto;
II - emitir parecer nas Avaliações Periódicas dos Requisitos de Desempenho e parecer conclusivo sobre a aptidão ou inaptidão do servidor na Avaliação Especial de Desempenho Final do Auditor-Fiscal Tributário Municipal;
III - declarar a aprovação do Auditor-Fiscal Tributário Municipal no estágio probatório e encaminhar sua decisão para homologação do Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico;
IV - zelar pela observância e cumprimento das disposições deste decreto;
V - promover todos os atos julgados necessários à instrução do processo de avaliação, inclusive diligências, requisição de documentos, oitiva do servidor, das respectivas chefias imediata e mediata e de terceiros;
VI - analisar e instruir todo o processo administrativo em que se dará o acompanhamento do estágio probatório, referente às Avaliações Periódicas dos Requisitos de Desempenho e à Avaliação Especial de Desempenho Final;
VII - realizar encontros com as chefias imediatas, visando uniformizar os critérios de avaliação;

VIII - determinar à chefia imediata que encaminhe representação para instauração de procedimento para exoneração de servidor, nos casos em que sejam obtidos elementos que a justifique;
IX - publicar a relação dos Auditores-Fiscais Tributários Municipais aprovados no estágio probatório e declarados estáveis;
X - analisar e decidir os pedidos de reconsideração e os recursos de sua competência;
XI - opinar nos casos omissos, submetendo suas conclusões ao Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico.
Parágrafo único. As decisões da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório deverão ser motivadas e tomadas pelo voto da maioria dos membros integrantes da Subcomissão 2.
Art. 8º Compete à Comissão de Modernização da Administração Tributária - CMAT:
I - dirimir as dúvidas da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório sobre assuntos de sua competência;
II - julgar, no prazo de até 10 (dez) dias, o recurso interposto pelo Auditor-Fiscal Tributário Municipal em face da inclusão de seu nome na lista dos servidores avaliados e não aprovados no estágio probatório.
Art. 9º Compete ao Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico homologar a decisão sobre a aprovação do Auditor-Fiscal Tributário Municipal no estágio probatório e a consequente aquisição de estabilidade.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 10. A Avaliação Especial de Desempenho será realizada pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório no 11º (décimo primeiro) mês, no 21º (vigésimo primeiro) mês e no 31º (trigésimo primeiro) mês da data de início de exercício do servidor no cargo, cabendo ao colegiado emitir, nessas oportunidades, parecer conclusivo sobre a sua aptidão ou inaptidão.
§ 1º É dever do servidor avaliado atender as solicitações de esclarecimentos da Comissão Especial de Desempenho no Estágio Probatório.
§ 2º A Avaliação Especial de Desempenho será composta:
I - pela pontuação atribuída ao servidor na Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório;
II - pela pontuação atribuída ao servidor na dimensão individual da avaliação de desempenho anual;
III - pelo relatório e parecer conclusivo da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.
§ 3º O desempenho do servidor será apurado em pontos compostos pelo somatório da pontuação a ele atribuída:
I - na Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório, considerando-se os fatores constantes dos incisos I a V do "caput" do artigo 13, realizada pelo superior imediato do Auditor-Fiscal Tributário Municipal em estágio probatório ou sua eventual revisão, na conformidade do contido nos Anexos I e II, todos deste decreto, observados os seguintes limites de pontuação:
a) mínimo: 400 (quatrocentos) pontos;
b) máximo: 1.600 (mil e seiscentos) pontos;
II - na dimensão individual da última avaliação de desempenho anual disponível, prevista no artigo 87 da Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, regulamentada pelo Decreto nº 45.090, de 5 de agosto de 2004, observados os seguintes limites:
a) mínimo: 300 (trezentos) pontos;
b) máximo: 600 (seiscentos) pontos.
§ 4º O servidor poderá atingir, na Avaliação Especial de Desempenho, a pontuação máxima de 2.200 (dois mil e duzentos) pontos, obtidos pelo somatório das pontuações referidas nos incisos I e II do § 3º deste artigo.

§ 5º Relativamente aos períodos da avaliação nos quais não for conhecida a pontuação da avaliação de desempenho anual a que se refere o inciso II, será considerada, como pontuação máxima, a correspondente à Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho a que se refere o inciso I, ambos do § 3º deste artigo.
§ 6º Ao final de cada período de avaliação, será atribuído aos servidores os seguintes conceitos:
I - apto, para os que atingirem o mínimo de 70% (setenta por cento) da pontuação máxima;
II - inapto, para os que, na respectiva avaliação periódica, alcançarem pontuação inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima.
§ 7º Será considerado "inapto" o servidor que, durante o estágio probatório, for considerado inapto em 2 (duas) avaliações periódicas, consecutivas ou interpoladas.
§ 8º O servidor obterá o conceito "inapto" em caráter final, independentemente do transcurso do prazo de 3 (três) anos de estágio probatório, na ocorrência da hipótese prevista no § 7º deste artigo.
§ 9º Será considerado "apto" na avaliação final o servidor que obtiver o conceito "apto" em 2 (duas) avaliações periódicas durante o estágio probatório.
§ 10 Além dos conceitos atribuídos aos servidores na forma prevista no § 6º deste artigo, também deverão ser considerados, na emissão do parecer conclusivo da Avaliação Especial de Desempenho, a existência ou a inexistência da representação a qual aludem os §§ 1º e 2º do artigo 19 da Lei nº 8.989, de 1979, e outras informações, às quais a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório tenha acesso, referentes aos requisitos de desempenho.
Art. 11. Após seu parecer conclusivo na Avaliação Especial de Desempenho, no 31º (trigésimo primeiro) mês da data de início de exercício dos respectivos servidores, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório publicará:
I - a lista dos servidores avaliados e aprovados no estágio probatório;
II - a lista dos servidores avaliados e não aprovados no estágio probatório.
§ 1º Na hipótese de inclusão de seu nome na lista dos não aprovados pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, desde que inexista representação para exoneração do servidor em estágio probatório encaminhada ao Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED, da Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos, poderá o servidor apresentar pedido de reconsideração à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, em até 3 (três) dias da publicação da referida lista, devendo o colegiado apreciar e decidir em igual prazo.
§ 2º Indeferido o pedido de reconsideração, poderá o servidor interpor recurso perante a Comissão de Modernização da Administração Tributária - CMAT, em até de 10 (dez) dias da publicação do despacho decisório, ficando encerrada a instância administrativa.
§ 3º Decorrido o prazo recursal e não tendo sido alterado o conceito de "inapto", a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório encaminhará a Avaliação Especial de Desempenho do servidor reprovado no estágio probatório ao Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED, da Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos, propondo a instauração de Procedimento Especial de Exoneração de Servidor em Estágio Probatório.
Art. 12. A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório submeterá a Avaliação Especial de Desempenho do Auditor-Fiscal Tributário Municipal considerado "apto" à homologação do Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, com parecer conclusivo pela permanência do servidor como confirmado em seu cargo.
§ 1º A homologação da aprovação do servidor no estágio probatório e, sendo o caso, da estabilidade no serviço público municipal, dar-se-á:
I - explicitamente, por ato administrativo do Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, em até 30 (trinta) dias, contados do término do estágio probatório; ou

II - tacitamente, depois de decorrido o prazo referido no inciso I deste parágrafo.
§ 2º O servidor não reprovado no estágio probatório será declarado estável mediante publicação no Diário Oficial da Cidade.

CAPÍTULO V
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DOS REQUISITOS DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 13. A Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório e sua respectiva reavaliação, quando for o caso, deverão considerar os seguintes fatores de desempenho:
I - eficiência;
II - disciplina;
III - conduta;
IV - zelo no uso dos materiais e equipamentos confiados à sua guarda ou utilização;
V - apresentação pessoal.
§ 1º Os aspectos de que trata este artigo serão desdobrados nos seguintes fatores, para efeito de avaliação:
I - eficiência:
a) qualidade no trabalho;
b) capacidade de iniciativa;
II - disciplina:
a) assiduidade e pontualidade;
b) respeito aos preceitos e normas, cumprindo os deveres e obrigações das atribuições dos cargos de Auditor-Fiscal Tributário Municipal;
III - conduta:
a) responsabilidade;
b) relacionamento pessoal e capacidade de integração.
§ 2º Para a avaliação dos aspectos e fatores do desempenho do servidor referidos neste artigo, serão observados os conceitos, parâmetros e critérios constantes dos Anexos I e II deste decreto.
§ 3º As Avaliações Periódicas dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório serão realizadas pelo superior imediato no décimo, no vigésimo e no trigésimo mês, contados da data de início de exercício do servidor no cargo efetivo, devendo ocorrer a sua antecipação nos casos de férias do Auditor-Fiscal Tributário Municipal.
§ 4º O Auditor-Fiscal Tributário Municipal poderá solicitar a sua Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho à chefia imediata, se excedido o prazo previsto para avaliação dos requisitos de desempenho.
§ 5º O Auditor-Fiscal Tributário Municipal que tenha exercido suas atribuições sob a supervisão de mais de um superior hierárquico será avaliado de forma colegiada por todos os superiores imediatos aos quais esteve subordinado no período.
§ 6º Ao término de cada Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório, deverá o superior imediato dar ciência ao Auditor-Fiscal Tributário Municipal da pontuação a ele atribuída.
§ 7º Caso não concorde com a pontuação, poderá o Auditor-Fiscal Tributário Municipal apresentar pedido de reconsideração ao chefe imediato ou, na hipótese prevista no § 8º deste artigo, ao chefe mediato, em até 3 (três) dias da sua ciência, o qual deverá decidir em igual prazo.
§ 8º Nos impedimentos legais e temporários da chefia imediata, a avaliação será feita pela chefia mediata do servidor.
Art. 14. No caso da pontuação atribuída ao servidor ser inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima da Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório, o Auditor-Fiscal Tributário Municipal será reavaliado pelo superior mediato, no prazo de cinco dias.
§ 1º Incumbirá ao superior imediato informar ao superior mediato, no prazo de 3 (três) dias, contados da sua avaliação, que uma reavaliação deverá ser realizada.

§ 2º Efetivada a reavaliação, caberá ao superior mediato dar ciência ao servidor reavaliado da pontuação a ele atribuída.
§ 3º O Auditor-Fiscal Tributário Municipal poderá apresentar pedido de reconsideração ao chefe mediato, em até 3 (três) dias da sua ciência, caso não concorde com a pontuação a ele atribuída na reavaliação, o qual deverá decidir em igual prazo.
§ 4º Decorrido o prazo do pedido de reconsideração, o superior mediato deverá encaminhar as Avaliações Periódicas dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório referentes à reavaliação à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.
§ 5º Caso o Auditor-Fiscal Tributário Municipal tenha sido reavaliado pela chefia mediata com pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da nota máxima da Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório poderá convocar o superior imediato, o superior mediato e o avaliado para obter as informações ou esclarecimentos julgados necessários e, após, concluir e emitir seu parecer sobre a avaliação.
§ 6º Ainda que a pontuação seja igual ou superior a 70% (setenta por cento) nas Avaliações Periódicas dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório, compete à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, caso disponha de outros elementos que indiquem a ocorrência de qualquer hipótese que exija a representação a que se referem os §§ 1º e 2º do artigo 19 da Lei nº 8.989, de 1979, sugerir fundamentadamente que o superior imediato encaminhe à autoridade competente representação para instauração de procedimento para exoneração do servidor em estágio probatório.
§ 7º O Auditor-Fiscal Tributário Municipal avaliado com pontuação inferior a 70% (setenta por cento) na Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório, contra o qual tenha sido encaminhada representação ao Departamento de Procedimentos Disciplinares - PROCED, da Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos, propondo a instauração de Procedimento Especial de Exoneração de Servidor em Estágio Probatório, deverá ser imediatamente transferido, pelo superior mediato, para outra unidade da Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico até a conclusão do processo.
Art. 15. As chefias imediatas ou mediatas, quando for o caso, deverão entregar as Avaliações Periódicas dos Requisitos de Desempenho no Estágio Probatório e suas respectivas revisões na Divisão de Recursos Humanos - DIRHU.
§ 1º A Divisão de Recursos Humanos - DIRHU verificará a regularidade formal dos formulários das avaliações e suas revisões, complementará as informações de sua competência e as encaminhará à Subcomissão 1 da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório em até 5 (cinco) dias do seu recebimento.
§ 2º Recebidos os formulários, a Subcomissão 1 da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório promoverá o preenchimento de eventuais informações faltantes de competência da Divisão de Recursos Humanos - DIRHU e da Divisão de Desenvolvimento e Capacitação - DICAP e controlará a realização das avaliações efetuadas pelas chefias imediatas e das revisões realizadas pelas chefias mediatas.
Art. 16. O disposto neste decreto não afasta o dever da chefia imediata do Auditor-Fiscal Tributário Municipal em estágio probatório de representar perante a autoridade competente, para instauração de Procedimento Especial de Exoneração de Servidor em Estágio Probatório, nos termos previstos nos §§ 1º e 2º do artigo 19 da Lei nº 8.989, de 1979, e nos artigos 133 a 136 do Decreto nº 43.233, de 22 de maio de 2003, sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas nos mencionados dispositivos legais e regulamentares.
Parágrafo único. A chefia imediata deverá encaminhar cópia da representação à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17. A designação dos membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, compreendendo os titulares e os respectivos suplentes, será definida por ato do Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de publicação deste decreto.

Art. 18. Os casos omissos e as dúvidas surgidas relacionadas à Avaliação Especial de Desempenho serão dirimidos pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, que, se necessário, consultará a Comissão de Modernização da Administração Tributária - CMAT.

Art. 19. O Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico e a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório poderão expedir atos para implementar as disposições previstas neste decreto.

Art. 20. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 16 de maio de 2013, 460º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

LEDA MARIA PAULANI, Secretária Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão

MARCOS DE BARROS CRUZ, Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico

ANTONIO DONATO MADORMO, Secretário do Governo Municipal

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 16 de maio de 2013.

Anexo I integrante do Decreto nº 53.922, de 16 de maio 2013

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DA CARREIRA DE AUDITOR-FISCAL TRIBUTÁRIO MUNICIPAL

PERÍODO DE AVALIAÇÃO	
..... a	[ ] Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho [ ] Revisão da Avaliação Periódica dos Requisitos de Desempenho

AVALIADO			
NOME			RF
INÍCIO DE EXERCÍCIO	TÉRMINO PREVISTO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO	AVALIAÇÕES PERIÓDICAS PREVISTAS	

AVALIADOR(ES)	
NOME(s)	RF(s)

AVALIAÇÃO PERIÓDICA DOS REQUISITOS DE DESEMPENHO			
ASPECTO/ FATOR	DESCRIÇÃO	CONCEITO	PONTUAÇÃO
QUALIDADE NO TRABALHO	Executar as atividades inerentes ao cargo de maneira compatível com a sua complexidade, cumprindo prazos e metas estabelecidas. Acompanhar e solucionar pendências.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
CAPACIDADE DE INICIATIVA	Cooperar, demonstrando espírito crítico ou senso para melhoria de rotinas de trabalho. Apresentar propostas de melhoria para tomada de decisões. Assumir desafios e responsabilidades.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	Cumprir com regularidade o horário de trabalho e a carga horária definidos para a função.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
RESPEITO AOS PRECEITOS E NORMAS	Cumprir as regras estabelecidas no âmbito do setor. Proceder com respeito em relação a colegas e chefias.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
RESPONSABILIDADE	Executar corretamente as atividades pelas quais é responsável. Demonstrar percepção do impacto do seu trabalho sobre as demais atividades e a imagem da Instituição. Cumprir metas, prioridades e prazos.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
RELACIONAMENTO E CAPACIDADE DE INTEGRAÇÃO	Demonstrar maturidade e senso crítico nos momentos de pressão.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
UTILIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO DE MATERAIS E EQUIPAMENTOS	Utilizar adequadamente os equipamentos e instalações e zelar pela sua guarda, manutenção e conservação.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
APRESENTAÇÃO PESSOAL	Utilização de traje adequado, atitudes, gestos e vocabulário.	[ ] excelente [ ] bom [ ] regular [ ] insatisfatório	.....
		SUBTOTAL 1	

PONTUAÇÃO NA DIMENSÃO INDIVIDUAL	
Pontuação na dimensão individual da Avaliação de desempenho anual do exercício de_____	

PONTUAÇÃO TOTAL DESTE PERÍODO	

EVENTOS FUNCIONAIS NO PERÍODO DA AVALIAÇÃO				
REPREENSÕES	**ADVERTÊNCIAS**	**FALTAS INJUSTIFICADAS**	**SUSPENSÕES (DIAS)**	**ELOGIOS**

INTERRUPÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO	
	DIAS

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

CONCEITO CONSOLIDADO ATRIBUÍDO PELO(s) AVALIADOR(es)	
CONCEITO [ ] APTO [ ] INAPTO	**DATA E ASSINATURA SOBRE CARIMBO**

CIÊNCIA DO AVALIADO	
CIENTE [ ] concordo com a avaliação [ ] não concordo com a avaliação [ ] solicito reconsideração	**MOTIVO DA DISCORDÂNCIA**
DATA E ASSINATURA SOBRE CARIMBO	

RECONSIDERAÇÃO DA CHEFIA MEDIATA	
CONCEITO [ ] APTO [ ] INAPTO	**DATA E ASSINATURA SOBRE CARIMBO**

RELATÓRIO E PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO ESPECIAL DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Anexo II integrante do Decreto nº 53.922, de 16 de maio 2013

PARÂMETROS PARA A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO				
ASPECTO/ FATOR	CONCEITO			
	EXCELENTE (200 Pontos)	BOM (150 pontos)	REGULAR (100 pontos)	INSATISFATÓRIO (50 Pontos)
QUALIDADE NO TRABALHO	Apresenta trabalhos de ótima qualidade; geralmente é cogitado para atividades urgentes ou de elevada importância	Apresenta produtividade de acordo, com trabalhos de boa qualidade.	A qualidade e a produtividade do servidor oscilam, sendo ora razoáveis, ora insatisfatórias.	Apresenta trabalhos contendo imperfeições; apresenta dificuldades na execução dos trabalhos.
CAPACIDADE DE INICIATIVA	É criativo, demonstrando, ainda, alto grau de interesse; toma decisões, apresenta propostas e alternativas, de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições de sua unidade.	Apresenta propostas buscando soluções alternativas para a execução de atividades novas atribuídas à unidade.	Esporadicamente, apresenta iniciativa para lidar com situações rotineiras.	Requer constante acompanhamento na execução das atividades rotineiras.
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	Cumpre o horário e a carga horária estabelecidos, com pontualidade, e não apresenta ausências dentro do horário estabelecido.	Cumpre o horário e a carga horária estabelecidos, com pontualidade, e esforça-se para evitar ausências.	Apresenta dificuldade no cumprimento de horários e da carga horária estabelecidos.	Não cumpre o horário e a carga horária estabelecidos e necessita de constante cobrança para justificar a ausência.
RESPEITO AOS PRECEITOS E NORMAS	Cumpre as regras estabelecidas e mantém ótimo relacionamento com superiores e colegas e se engaja harmoniosamente na equipe.	Procura, em geral, cumprir as regras estabelecidas, bem como cooperar com o grupo.	É relativamente cooperativo, porém, com frequência, se mantém alheio a um esforço conjunto; às vezes entra em conflito com colegas e com a chefia.	Tem dificuldade no cumprimento de ordem e regras, bem como em relacionar-se com o grupo e com a chefia.
RESPONSABILIDADE	É notavelmente responsável; executa com cuidado as atividades que lhe são atribuídas; cumpre metas e prazos estabelecidos, observando as prioridades das atividades.	Demonstra habilidade na execução das atividades rotineiras do setor.	Demonstra alguma habilidade na execução das atividades rotineiras do setor; não tem muita preocupação na guarda dos equipamentos e materiais que estão sob sua cautela.	Não executa as atividades com zelo; demonstra desconhecimento das atividades realizadas pelo setor; não se esforça em aperfeiçoar-se em sua área de atuação.

RELACIONAMENTO E CAPACIDADE DE INTEGRAÇÃO	Demonstra maturidade e imparcialidade em situações de conflito, é responsável, flexível em relação a ideias e valores, tratando com urbanidade a chefia, seus pares e a população.	Demonstra certo grau de maturidade para lidar com situações de conflito, agindo de forma responsável em relação a ideias e valores, tratando em sua maioria com urbanidade a chefia, seus pares e a população.	Demonstra dificuldade para lidar com situações de conflito, agindo de forma pouco responsável em relação a ideias, valores e o tratamento com a chefia, seus pares e a população.	Não consegue lidar com situações de conflito, agindo de forma irresponsável em relação à ideias, valores e o tratamento com a chefia, seus pares e a população.
UTILIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS	É extremamente cuidadoso com equipamentos e instalações, utilizando- os sempre de forma adequada, sem danificá-los; nunca precisa ser cobrado em relação ao emprego, uso adequado, conservação e manutenção dos equipamentos em suas missões.	É cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma adequada, sem danificá-los; quase nunca é cobrado em relação ao emprego, uso adequado, conservação e manutenção dos equipamentos em suas missões.	Procura ser cuidadoso com os equipamentos e instalações; às vezes utiliza-os de forma inadequada, danificando- os; por vezes, precisa ser cobrado em relação ao emprego, uso adequado, conservação e manutenção do equipamento em suas missões.	Não demonstra ser cuidadoso com os materiais e instalações, utilizando-os de forma inadequada, danificando-os; é sempre cobrado em relação ao seu uso adequado, conservação e manutenção.
APRESENTAÇÃO PESSOAL	Apresenta-se de forma impecável, utilizando-se de vocabulário e gestos condizentes com a postura profissional.	Apresenta-se de forma condizente com a esperada, utilizando-se corretamente do vocabulário e gestos adequados à postura profissional.	Sua apresentação contém falhas; por vezes se utiliza de vocabulário inadequado, gestos não condizentes com a postura profissional e necessita de alguma orientação em relação ao uso e cuidado com a vestimenta.	Tem péssima apresentação, utiliza-se constantemente de vocabulário inadequado, apresenta gestos não condizentes com a postura profissional e descuido em relação à vestimenta.