



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

LEI Nº 377
DE 12 DE MARÇO DE 2021

Disciplina a avaliação especial de desempenho a que se referem o § 4º do Art. 41 da Constituição Federal e o art. 11 da Lei Municipal n.º 125, de 14 de dezembro de 2001 (Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Cumbe/SE), e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CUMBE/SE, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal. Faço saber que a Câmara de Vereadores aprovou e que eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho de 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, notadamente com base nos critérios do art. 11 da Lei Municipal n.º 125, de 14 de dezembro de 2001 (Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Cumbe/SE).

Art. 3º A avaliação de desempenho do servidor, no período de estágio probatório, constitui-se num processo contínuo e sistemático, a ser efetivado pela Comissão de Avaliação e demais agentes públicos competentes, através de mecanismos específicos, nos termos desta Lei, a partir da data do início do exercício no cargo.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

CAPÍTULO II
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, assim se consideram os critérios:

I – zelo e eficiência no desempenho das atribuições do cargo: o desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões, prazos e condições estabelecidas, além do desempenho do cargo com zelo, presteza e qualidade quanto às tarefas que são atribuídas, bem como a utilização de materiais e equipamentos de forma adequada, visando a sua conservação e economia;

II – capacidade para o desempenho das funções do cargo: a habilidade do servidor para desempenhar os afazeres do cargo, bem como a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria, dentro de sua competência, tomando iniciativa e apresentando à equipe ou à chefia soluções adequadas às questões, problemas ou dúvidas surgidas no trabalho, além da prestação de serviços de modo compatível com as condições de trabalho do servidor;

III – assiduidade: a frequência do servidor no que se refere ao comparecimento diário ao trabalho;

IV – pontualidade: o cumprimento regular da carga horária que é própria do servidor, com base nos horários de entrada e saída estabelecidos ou determinados;

V – produtividade: o cumprimento das obrigações, o atingimento das metas necessárias, o interesse e a disposição para as atividades respectivas, além da qualidade na apresentação dos trabalhos e a capacidade de assimilar e aplicar ensinamentos e novas práticas correlatas às atividades do cargo;

VI – responsabilidade no desempenho do cargo: a conduta do servidor quanto à observância aos preceitos, regulamentos, normas legais e orientações da chefia, sempre respeitando a hierarquia e acatando as requisições de tarefas, ainda que não rotineiras, mas correlatas às suas atribuições, bem como quanto à observância de uma atuação impessoal, moral, proba e do dever de lealdade e sigilo profissional; e



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

VII – capacidade de relacionamento com o corpo administrativo e com os colegas de serviço: o conjunto de formalidades, procedimentos e condutas por parte do servidor que demonstrem boas maneiras e respeito entre os seus colegas de trabalho e em relação aos seus superiores hierárquicos, devendo sempre haver em seus relacionamentos, não só com os superiores, mas também com os colegas de trabalho e administrados, a obediência à urbanidade e ao diálogo razoável no exercício da função pública.

§ 1º Os critérios previstos nos incisos III e IV serão considerados como um único critério para fins das avaliações de que trata esta Lei.

Art. 5º O período de estágio probatório será cumprido no efetivo exercício do cargo para o qual o servidor foi nomeado, cabendo à autoridade responsável pela avaliação certificar as ocorrências que o suspende.

**CAPÍTULO III
DOS PROCEDIMENTOS**

Art. 6º A avaliação do servidor em estágio probatório envolve as seguintes etapas:

I – avaliações ordinárias, na qual os resultados do processo de acompanhamento, verificação do desempenho e de comportamento do servidor serão registrados em relatório próprio, de acordo com os anexos I e II integrantes desta Lei, com periodicidade de 01 (um) ano, a contar da data do ano em que se deu o início do exercício até o dia anterior ao de igual data do próximo ano, durante o período de estágio probatório, que deve ser enviada à Comissão de Avaliação no prazo de 5 (cinco) dias a contar da finalização do período a ser avaliado;

II – avaliação extraordinária, a qual pode ser realizada a qualquer tempo durante o estágio probatório, independentemente da periodicidade prevista no inciso anterior, por iniciativa do superior hierárquico responsável pelas avaliações, sempre que este perceber a necessidade de tal avaliação em virtude de o servidor flagrantemente não estar atendendo aos critérios de avaliação do estágio probatório, cujos resultados também serão registrados em relatório próprio, de acordo com os anexos I e II desta Lei.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

§ 1º Cada avaliação será objeto de análise pela Comissão Especial de Avaliação, que se manifestará por meio de parecer ou decisão, bem como se submeterá ao procedimento previsto nesta Lei.

§ 2º A análise da Comissão quanto ao último relatório ordinário obrigatório também abrangerá tópico conclusivo a respeito da exoneração ou estabilidade do servidor, levando-se em consideração, para esse efeito, todas as avaliações, ordinárias ou extraordinárias, anteriormente feitas.

§ 3º Fica a cargo da chefia imediata a elaboração dos relatórios mencionados neste artigo, podendo, todavia, serem elaborados pelo Secretário Municipal a que subordinado o servidor, caso assim repute que deve ou exerça a chefia imediata do servidor.

§ 4º A avaliação extraordinária levará em conta o tempo transcorrido da última avaliação feita até a data em que realizada.

§ 5º É vedada a avaliação extraordinária quando não decorridos, no mínimo, 2 (dois) meses da última avaliação realizada, seja ordinária, seja extraordinária.

§ 6º As avaliações ordinárias, as quais são obrigatórias, não versará sobre período de tempo já tratado nas anteriores ou em eventuais avaliações extraordinárias, salvo a última, que conterà tópico conclusivo, nos termos do § 2 do art. 6º desta Lei.

§ 7º Concluído o relatório de avaliação pelo chefe imediato ou do Secretário Municipal, será este datado e assinado, encaminhando-se em seguida à Comissão de Avaliação, a qual providenciará a ciência do servidor, entregando-lhe uma via de igual teor, mediante recibo, que conterà a sugestiva redação constante do modelo do anexo III desta Lei.

§ 8º Em caso de recusa do servidor em assinar o recibo e/ou de não ter aceitado a sua via, cabe à Comissão certificar o ocorrido, caso em que tal atitude será levada em consideração na próxima avaliação do servidor.

§ 9º Na hipótese de o servidor não concordar com as conclusões da avaliação, poderá, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, apresentar defesa, denominada de pedido de reconsideração, dirigido à Comissão,



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

apontando o inconformismo, sendo-lhe facultado fazer-se representar por advogado.

§ 10. Não havendo a oposição de pedido de reconsideração, a Comissão emitirá parecer opinativo da medida a ser tomada pelo Chefe do Executivo, nos termos do art. 8º desta Lei.

§ 11. Oposto o pedido de reconsideração, a Comissão notificará o responsável pela elaboração do relatório de avaliação para que se manifeste a respeito, mediante ofício a ser encaminhado à Comissão, podendo, quando entender que assiste razão ao recorrente, enviar em anexo novo relatório de avaliação, ou, quando entender que não assiste razão ao recorrente, ratificar o relatório de avaliação anteriormente feito.

§ 12. No caso de o responsável pela elaboração do relatório de avaliação ter se retratado, nos termos do parágrafo anterior, a Comissão de Avaliação elaborará parecer a respeito, dando de tudo ciência ao servidor, o qual, no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da ciência, poderá opor recurso, dirigido à Comissão, sendo-lhe facultado fazer-se representar por advogado, recurso este que também será objeto de parecer pela Comissão, mas que será julgado pelo Chefe do Poder Executivo, quando do encaminhamento do procedimento a que se refere o art. 8º desta Lei.

Art. 7º No caso de não ter havido a retratação do responsável pela elaboração do relatório de avaliação, nos termos dos §§ 11 e 12 do art. 6º, a Comissão de Avaliação apreciará o pedido de reconsideração, podendo:

I – julgá-lo procedente, caso em que reverá a avaliação do servidor, elaborando novo relatório de avaliação, devendo sua decisão conter tópico opinativo quanto à medida a ser tomada pelo Prefeito, dando de tudo ciência ao servidor.

II – julgá-lo improcedente, devendo de igual forma sua decisão conter tópico opinativo quanto à medida a ser tomada pelo Prefeito, dando de tudo ciência ao servidor.

§ 1º Em qualquer dos casos, o servidor, no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da ciência, poderá opor recurso, dirigido à Comissão, sendo-lhe facultado fazer-se representar por advogado, recurso este que será objeto de parecer pela Comissão



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

e será julgado pelo Chefe do Poder Executivo quando do encaminhamento do procedimento, nos termos do art. 8º desta Lei.

Art. 8º Superado o prazo para recurso ou, havendo recurso, nos termos do § 12 do art. 6º, ou do art. 7º, § 1º, após a emissão de parecer a respeito pela Comissão de Avaliação, bem como no caso de superado o prazo para a oposição de pedido de reconsideração, nos termos do § 9º do art. 6º, os autos do procedimento serão imediatamente encaminhados ao Chefe do Executivo Municipal, ao qual, no prazo de 8 (oito) dias, caberá:

I – julgar procedente o recurso interposto, determinando à Comissão de Avaliação a confecção de novo relatório de avaliação do servidor quanto ao período em apreço, levando em consideração os seus fundamentos, caso em que, concluído, será o procedimento lhe encaminhado, sem mais possibilidade de recurso por parte do servidor, para fins de nova decisão do Chefe do Executivo com base neste artigo;

II – determinar à Comissão de Avaliação ou ao responsável pela elaboração do relatório, independentemente da interposição de recurso ou pedido de reconsideração, nas hipóteses previstas nesta Lei, a correção de erros sanáveis, caso em que, caso seja mudada a situação da avaliação do servidor, será este novamente cientificado, para fins de, querendo, apresentar pedido de reconsideração e/ou recurso, nos termos desta Lei;

III – reconhecer, assim entendendo, a nulidade do procedimento, caso em que será o procedimento de avaliação quanto ao período respectivo reiniciado, nos termos desta Lei;

IV – declarar apto o servidor para prosseguir no estágio probatório, caso ainda não finalizado o período de estágio probatório;

V – declarar estável o servidor, caso finalizado com êxito o seu estágio probatório;

VI – decidir pela exoneração do servidor.

§ 1º Antes de decidir na forma deste artigo, poderá o Prefeito, achando necessário, solicitar documentos, peças ou esclarecimentos à Comissão de



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

Avaliação e/ou ao agente responsável pela confecção dos relatórios de avaliação do servidor.

Art. 9º A Comissão de que trata o artigo 1º desta Lei será composta por 03 (três) membros:

I – 02 (dois) servidores efetivos e estáveis, ocupantes de cargo de nível superior ou que detenha formação superior;

II – 01 (um) representante da Secretaria ou Departamento Municipal de Recursos Humanos, podendo tal encargo recair sobre o Secretário ou Diretor de Recursos Humanos.

§ 1º Todos os integrantes serão nomeados pelo Chefe do Poder Executivo, mediante portaria, a qual também designará o Presidente, que obrigatoriamente deve ser um dos que trata o inciso I deste artigo, ao qual cumpre zelar pela organização e ordem dos trabalhos da Comissão, cabendo ao outro integrante de que trata o mesmo inciso citado servir como Secretário da Comissão, ao qual cabe a confecção de seus atos.

§ 2º A portaria de atribuição do Chefe do Executivo nomeará também ao menos um suplente para os integrantes de que trata o inciso I deste artigo, para atuação nos casos de impossibilidade ou impedimento de qualquer dos titulares.

§ 3º O suplente do integrante de que trata o inciso II deste artigo poderá ser um representante da Secretaria de Gabinete ou de Administração, o qual também será indicado na Portaria que nomeará os integrantes da Comissão.

§ 4º As decisões da Comissão serão tomadas pela maioria de seus membros, presentes todos os integrantes.

§ 5º Quando não unânime a decisão, os fundamentos daquele que divergiu serão registrados em ata ou em qualquer das manifestações da Comissão.

CAPÍTULO IV
DAS COMPETÊNCIAS E DILIGÊNCIAS

Art. 10. Compete à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

I – orientar todo o processo de avaliação do estágio probatório ou nele intervir em qualquer fase, bem como solicitar esclarecimentos ou o comparecimento de agentes públicos para fins da colheita de depoimentos a fim de melhor instruir seus pareceres e decisões;

II – solicitar avaliações extraordinárias;

III – solicitar a assistência de qualquer órgão técnico da Administração Pública Municipal, principalmente de perícias médicas, de segurança e medicina do trabalho, sempre que necessário ao bom andamento do processo de avaliação;

IV – analisar e julgar pedido de reconsideração, 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, se assim for necessário para melhores esclarecimentos, fazendo constar em ata os esclarecimentos prestados e demais ocorrências;

V – propor justificadamente ao 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, quando da confecção de seus pareceres ou decisões;

VI – propor justificadamente ao Chefe do Poder Executivo, com base nos relatórios e documentos do processo, bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade do servidor avaliado, quando da confecção de seu parecer final;

VII – encaminhar pedidos de esclarecimentos aos órgãos competentes, sobre as situações ambíguas enfrentadas durante os procedimentos, cujos agentes podem responder mediante ofício ou comparecimento pessoal ao setor onde funciona Comissão de Avaliação, a qual asseverará na notificação a forma pela qual deve se dar os esclarecimentos;

VIII – calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor em estágio probatório nas avaliações ordinárias e extraordinárias.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

§ 1º No caso da requisição ou efetuação de qualquer diligência por parte da Comissão de Avaliação com base neste artigo, ficará suspenso o prazo que possui para suas manifestações, nos termos desta Lei, até a finalização da respectiva diligência.

Art. 11. Não poderá fazer parte da Comissão Especial de Avaliação o servidor nomeado para exercer cargo de chefia, direção ou assessoramento, ou no exercício de função gratificada, que esteja em estágio probatório, pois os seus integrantes, no caso de serem servidores efetivos do Município, devem ser estáveis, salvo no caso do inciso II do art. 9º desta Lei.

§ 1º Caso o servidor em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de uma unidade/Secretaria, seu desempenho será submetido ao chefe imediato ou Secretário Municipal de onde o trabalho tenha sido desenvolvido pelo maior número de dias, prevalecendo, em caso de empate, o setor da última lotação, sendo possível, todavia, caso viável e assim repute necessário, a solicitação de esclarecimentos ou informações ao anterior responsável pela chefia do servidor, haja vista o dever de lealdade dos agentes públicos para com a Administração.

Art. 12. 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 ou extraordinária, que o servidor passe por nova avaliação médica, se concluir que as licenças para tratamento de saúde estão extrapolando a normalidade.

Art. 13. Compete à Secretaria ou Departamento de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoal, nos procedimentos de avaliação do servidor em estágio probatório:

I – comunicar ao servidor as situações de suspensão do estágio probatório previstas neste Regulamento;

II – assessorar e dar suporte administrativo ao cumprimento das atribuições da Comissão de Avaliação e ao Chefe do Executivo;

III – receber, sob protocolo, peças contendo esclarecimentos prestados pelo servidor, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos, notadamente à Comissão de Avaliação.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

IV – manter os procedimentos de avaliação, após a devida finalização correspondente aos períodos de que tratem, arquivados nos assentamentos individuais dos servidores, após encaminhados pela Gestão Municipal, sem prejuízo de consulta, acesso ou requisição por parte da Comissão de Avaliação a qualquer tempo, a qual também manterá cópias sob sua responsabilidade.

CAPÍTULO V
DA PONTUAÇÃO

Art. 14. Fica estabelecido o limite máximo de 10 (dez) pontos para cada critério de avaliação, observando que os critérios previstos nos incisos III e IV do art. 4º contam como único critério.

Art. 15. Será considerado apto para prosseguir no estágio probatório ou aprovado para fins da estabilidade no cargo, a depender da etapa em que se encontre, o servidor que obtiver, no mínimo, 42,0 (quarenta e dois vírgula zero) pontos na média aritmética de suas avaliações, desde que, em nenhum dos critérios, fique o servidor com média aritmética inferior a 6,5 (seis vírgula cinco) pontos.

§ 1º Na hipótese de o servidor não atingir a pontuação mínima de que trata o caput deste artigo em quaisquer de suas avaliações, seja considerando a média aritmética atinente a todos os critérios, seja considerando a atinente a um deles, nos termos do caput, mas ao mesmo tempo ficar aquém apenas até 10% (dez por cento) de atingi-la, será o estágio probatório do servidor considerado como em situação crítica, devendo, portanto, ser feita nova avaliação dentro do período de 04 (quatro meses), que se fará mediante relatório de avaliação extraordinária, caso não esteja em tempo de se fazer a ordinária, garantindo-se o tempo mínimo de 02 (dois) meses para que o servidor procure melhorar nos critérios de avaliação, prorrogando-se, em sendo o caso, a avaliação ordinária, caso atinja sua data de realização antes desse referido intervalo de tempo mínimo.

§ 2º Será permitida apenas a aplicação por uma única vez da regra prevista no § 1º deste artigo.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

§ 3º Será considerado inapto o servidor que não atingir a pontuação mínima de que trata o caput e não se encaixe na regra do § 1º deste artigo ou quando, ainda que se encaixe, não mais a ela faça jus, nos termos do § 2º desta Lei.

Art. 16. 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. 17. O servidor em estágio probatório poderá ser submetido a exames médicos periódicos, a requerimento da Comissão de Avaliação, a qual pode ser oficiada pela chefia imediata ou Secretário Municipal respectivo para tanto.

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 emitirá parecer sobre a exoneração do servidor.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. 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 ao contraditório e à ampla defesa, tudo nos termos da legislação municipal aplicável.

Art. 19. Quando presentes as hipóteses da legislação municipal, notadamente as previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Cumbe/SE, que suspendem o período de estágio probatório, este volta a correr no dia estabelecido para o retorno do servidor ao exercício do cargo ou do dia seguinte ao de sua liberação.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

Art. 20. No caso de condenação criminal transitada em julgado que acarrete a perda de cargo público, o servidor em estágio probatório será exonerado, bastando para tanto prova ou informação idônea de sua condenação nesses termos, independentemente de procedimento administrativo em que seja assegurada ampla defesa e contraditório, sendo apenas admitido o protocolo de pedido de reconsideração, dirigido ao Prefeito, no prazo de 5 (cinco) dias a contar da ciência de sua exoneração, que se dará por publicação na imprensa oficial e, se possível, pessoalmente, cujas razões do pedido poderá versar unicamente sobre, em sendo o caso, a inverdade da prova ou informação prestada à Administração Pública Municipal sobre sua condenação nesses termos, caso em que será proferida decisão no prazo de 8 (oito) dias.

Art. 21. O servidor em estágio probatório poderá ser cedido, de acordo com o interesse público, além de designado para exercer cargo em comissão ou função gratificada, cabendo, neste caso, à autoridade responsável pela avaliação certificar as ocorrências que eventualmente suspendam o período de estágio probatório.

§ 1º Nos termos do caput deste artigo, nas hipóteses de o exercício do 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, fundamentadamente, se há compatibilidade e similaridade entre as funções a serem exercidas pelo mesmo e as atribuições do seu cargo efetivo, oportunidade em que continuará a ser avaliado, nos termos desta Lei.

§ 2º Na hipótese de o servidor em estágio probatório passar a exercer cargo comissionado ou função gratificada de maior complexidade e/ou que não possua homogeneidade com as atribuições de seu cargo efetivo, ficará sobrestado o estágio probatório, até que esta condição seja cessada e continue a avaliação do servidor nos termos desta Lei.

Art. 22. Na contagem dos prazos para prestação de esclarecimentos, comparecimento, apresentação de defesa, interposição de recurso e para prolação de decisões referidas nesta Lei, exclui-se o dia do começo, a saber, o dia da ciência ou do recebimento, e inclui-se o dia do vencimento.



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

§ 1º Caso o dia do vencimento caia em dia não útil, prorroga-se o prazo para o primeiro dia útil imediato.

§ 2º Os prazos desta Lei são contados em dias corridos.

Art. 23. O servidor será considerado estável no serviço público municipal somente após a prática do ato de declaração de estabilidade pelo Prefeito Municipal, cumpridas as formalidades de avaliação.

Art. 24. O ato de exoneração do servidor não aprovado no estágio probatório é de competência do Chefe do Poder Executivo, por meio de portaria, que será publicada na imprensa oficial.

Art. 25. Aplicam-se as disposições desta Lei, 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. 26. Os casos omissos serão decididos em conjunto pela Comissão de Avaliação.

Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 28. Revogam-se as disposições em sentido contrário.

Cumbe/SE, 12 de março de 2021.

FLORIVALDO JOSÉ VIEIRA
Prefeito do Município de Cumbe/SE



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

ANEXO I

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO N.º _____

I – DO TIPO DE RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO:

- () Ordinário.
() Extraordinário.

II – DA IDENTIFICAÇÃO DO(A) SERVIDOR(A):

NOME:	
CPF:	
CARGO:	
LOTAÇÃO:	

III – DO PERÍODO:

De ____/____/____ a ____/____/____.

IV – DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO:

Os critérios de avaliação serão os previstos na Lei Municipal de regência, com o intuito de apurar se o(a) servidor(a) reúne condições para o



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado e está em estágio probatório.

Atentando-se à vida funcional do(a) servidor(a) em estágio probatório, bem como aos critérios, condições e procedimentos previstos nas normas de regência, é feita a avaliação e atribuição de pontos ao(à) servidor(a) já identificado(a), nos termos do próximo tópico.

V - DA PONTUAÇÃO POR CRITÉRIOS

CRITÉRIOS	PONTOS
Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do cargo: o desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões, prazos e condições estabelecidas, além do desempenho do cargo com zelo, presteza e qualidade quanto às tarefas que são atribuídas, bem como a utilização de materiais e equipamentos de forma adequada, visando a sua conservação e economia.	
Capacidade para o desempenho das funções do cargo: a habilidade do servidor para desempenhar os afazeres do cargo, bem como a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria, dentro de sua competência, tomando iniciativa e apresentando à equipe ou à chefia soluções adequadas às questões, problemas ou dúvidas surgidas no trabalho, além da prestação de serviços de modo compatível com as condições de trabalho do servidor.	
Assiduidade e pontualidade: a frequência do servidor no que se refere ao comparecimento diário ao trabalho; o cumprimento regular da carga horária que é própria do servidor, com base nos horários de entrada e saída estabelecidos ou determinados.	
Produtividade: o cumprimento das obrigações, o atingimento das metas necessárias, o interesse e a disposição para as atividades respectivas, além da qualidade na	



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

apresentação dos trabalhos e a capacidade de assimilar e aplicar ensinamentos e novas práticas correlatas às atividades do cargo.	
Responsabilidade no desempenho do cargo: a conduta do servidor quanto à observância aos preceitos, regulamentos, normas legais e orientações da chefia, sempre respeitando a hierarquia e acatando as requisições de tarefas, ainda que não rotineiras, mas correlatas às suas atribuições, bem como quanto à observância de uma atuação impessoal, moral, proba e do dever de lealdade e sigilo profissional.	
Capacidade de relacionamento com o corpo administrativo e com os colegas de serviço: o conjunto de formalidades, procedimentos e condutas por parte do servidor que demonstrem boas maneiras e respeito entre os seus colegas de trabalho e em relação aos seus superiores hierárquicos, devendo sempre haver em seus relacionamentos, não só com os superiores, mas também com os colegas de trabalho e administrados, a obediência à urbanidade e ao diálogo razoável no exercício da função pública.	
Soma da pontuação:	

VI - DAS OBSERVAÇÕES

Quais as observações que o responsável pelo presente relatório de avaliação gostaria de deixar assinaladas?



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

VII – DAS RECOMENDAÇÕES

Existem aspectos que precisam ser melhorados pelo servidor? Se sim, quais?

VIII – DAS ORIENTAÇÕES

Se existiram falhas no decorrer do desempenho do servidor, quais foram as orientações dadas pela chefia para a solução?

Cumbe/SE, em ____/____/____.

Agente Avaliador

(carimbo e assinatura)



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

ANEXO II

TABELA DE PONTOS SEGUNDO OS CRITÉRIOS

ZELO E EFICIÊNCIA NO DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO	PONTOS
Não apresenta eficiência ou raramente é eficiente. Apresenta falhas decorrentes da falta de zelo, de atenção ou presteza e, mesmo sendo cobrado, repete ocasionalmente os erros. Não demonstra economia ou cuidado com o uso e a conservação dos materiais e equipamentos, danificando-os.	1 a 4
Embora com certa dificuldade, frequentemente consegue executar seu trabalho de modo zeloso e eficiente e com presteza. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho. Demonstra moderada economia ou cuidado com o uso e a conservação dos materiais e equipamentos, quase sempre não os danificando além do normal.	5 a 8
Demonstra eficiência e zelo muito bons, tendo a capacidade para execução e conclusão das tarefas, mesmo que haja aumento inesperado de trabalho, contornando todas as dificuldades do dia a dia, além de sempre utilizar os materiais e equipamentos de forma adequada sem danificá-los.	9 a 10

CAPACIDADE PARA O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DO CARGO	PONTOS
Não possui a habilidade necessária para o desempenho do cargo. Não colabora com a equipe e com a chefia. Não	1 a 4



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

cumpre os procedimentos estabelecidos ou que surgem no decorrer dos trabalhos. Suas tarefas são realizadas com má vontade.	
Ocasionalmente aceita sugestões dos membros de equipe ou chefia e, embora com dificuldades, apresenta desempenho moderado, às vezes por falta de maior habilidade. Ainda que venha a colaborar com a equipe e/ou chefia e organize suas tarefas de forma organizada, falta maior boa vontade e empenho. Possui uma capacidade de iniciativa moderada.	5 a 8
Percebe a necessidade de sua colaboração, não poupa esforços, suas tarefas são realizadas com boa vontade e grande empenho, além de possuir uma ótima capacidade de iniciativa.	9 a 10

ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	PONTOS
Falta e/ou se atrasa com frequência, ou ainda, se ausenta do horário de serviço com antecedência ou no decorrer da jornada com frequência, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para realização das atividades ou ocasionando transtornos na realização das atividades.	1 a 4
Falta e/ou se atrasa e/ou se ausenta pouco, porém tem que ser cobrado constantemente para que não haja prejuízos à realização de suas tarefas.	5 a 8
Quase nunca falta ou se atrasa e é pontual. Quando falta ou se ausenta, sempre avisa antes e faz questão de compensar e/ou justificar.	9 a 10



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

PRODUTIVIDADE	PONTOS
Seu trabalho não tem a qualidade que se espera. Não tem disposição e não consegue produzir um percentual minimamente aceitável de suas obrigações. Não demonstra capacidade de absorver os ensinamentos e reproduzi-los em seu trabalho.	1 a 4
Tem dificuldade de cumprir com as suas obrigações, muitas das vezes apresentando uma má qualidade na apresentação dos trabalhos. Com um considerável esforço e estímulo, consegue atingir suas metas de trabalho, absorvendo relativamente bem os ensinamentos e os executando na prática.	5 a 8
Cumpre integralmente suas obrigações, demonstrando bastante qualidade e disposição na execução de suas atividades. Aprende com facilidade os ensinamentos e as novas práticas relacionadas ao trabalho.	9 a 10

RESPONSABILIDADE NO DESEMPENHO DO CARGO	PONTOS
Não aceita métodos e ordens de serviço que afetem sua rotina normal de trabalho, precisando sempre de acompanhamento para segui-la. Não mantém conduta pessoal adequada, sendo constantemente advertido verbalmente.	1 a 4
Algumas vezes não acata as ordens de serviço e/ou não segue sua rotina de trabalho, acarretando ocasionais necessidades de intervenções e acompanhamento. Aceita e assimila as ordens, mas vive contestando-as, o que demanda certo acompanhamento.	5 a 8



ESTADO DE SERGIPE
GOVERNO MUNICIPAL DE CUMBE

Aceita as ordens compatíveis com as suas atribuições e assimila perfeitamente as rotinas estabelecidas.	9 a 10
--	---------------

CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO COM O CORPO ADMINISTRATIVO E COM OS COLEGAS DE SERVIÇO	PONTOS
Não possui habilidade de relacionar-se, o que já causou ao servidor problemas com outras pessoas e críticas ao seu trabalho.	1 a 4
Em algumas ocasiões, apresentou comportamento inadequado no trabalho e demonstrou pouca capacidade de relacionar-se com outras pessoas. Ainda que eventualmente possua conduta pessoal adequada, precisa se esforçar para melhorar os seus relacionamentos com os demais.	5 a 8
Demonstra excelente conduta pessoal, mantendo relacionamento adequado e respeitando os limites profissionais e pessoais das chefias. Busca o bom relacionamento no trabalho.	9 a 10