



PREFEITURA DE  
**SÃO GONÇALO  
DO AMARANTE**  
CONSTRUINDO UMA NOVA HISTÓRIA

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

**DECRETO Nº 5481, DE 01 DE MARÇO DE 2022.**

**REGULAMENTA O PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO  
DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E DÁ  
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE/CE, no uso de suas atribuições legais, e,

**CONSIDERANDO** o disposto no § 4º, do art. 41, da Constituição Federal, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998;

**CONSIDERANDO** o que determina os arts. 20 e 21, da Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993, que institui o Regime Jurídico Único para os Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Município de São Gonçalo do Amarante/CE;

**CONSIDERANDO** o que determina a Lei Complementar nº 002/1998, que trata sobre o estágio probatório dos servidores municipais, bem como a avaliação a qual serão submetidos;

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º.** Para fins de aquisição da estabilidade no serviço público municipal, o trabalhador nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de aprovação em concurso público, deverá ser considerado apto na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o período do estágio probatório.

**Art. 2º.** Considera-se estágio probatório o período de 3 (três) anos de exercício do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, durante o qual serão aferidas sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo efetivo ocupado nas unidades administrativas que compõem a Prefeitura Municipal de São Gonçalo do Amarante.

**Art. 3º.** A avaliação especial de desempenho, para efeito de estágio probatório, tem por finalidade permitir à administração avaliar a aptidão e a capacidade do servidor efetivo, a fim de conferir-lhe estabilidade no cargo para o qual foi nomeado, mediante aprovação em concurso público.

**Art. 4º.** A avaliação do estágio probatório, instituída por este Decreto, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório, ampla defesa e ao devido processo legal.

**CAPÍTULO II**  
**DOS AVALIADOS E DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO**

**Art. 5º.** O servidor público municipal, nomeado para cargo de provimento efetivo e, ao entrar em efetivo exercício funcional, ficará sujeito a estágio probatório por um período de 03 (três) anos, durante o qual serão apuradas sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, mediante avaliação especial de desempenho.

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

*Parágrafo único.* Na hipótese de acúmulo lícito de cargos, o servidor deverá ser submetido à avaliação especial de desempenho em ambos os vínculos, de acordo com o procedimento a ser definido pela comissão especial de avaliação de desempenho a que estiver vinculado.

**Art. 6º.** O período de estágio probatório será contado a partir da data em que o servidor entrar em exercício, entendido este, como o efetivo desempenho das atribuições do cargo para o qual tenha sido nomeado e terá sua conclusão ao final no 36º (trigésimo sexto) mês de efetivo exercício.

§ 1º - O servidor será avaliado no 6º (sexto), 12º (décimo segundo), 18º (décimo oitavo), 24º (vigésimo quarto), 30º (trigésimo) e 34º (trigésimo quarto) mês, sendo que a homologação da avaliação dar-se-á no 36º (trigésimo sexto) mês, levando em consideração ao disposto no *caput* deste artigo.

§ 2º - Os prazos de que trata o parágrafo anterior poderão ser alterados, desde que não haja nenhum prejuízo ao processo de avaliação, podendo o ciclo de avaliação se iniciar, pelo menos, um mês antes do início do seguinte.

**CAPÍTULO III**  
**DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

**Art. 7º.** A aptidão e a capacidade para o desempenho do cargo serão aferidas mediante avaliações semestrais, com a observância dos seguintes critérios:

- I – idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III – pontualidade;
- IV - disciplina;
- V – eficiência;

**Art. 8º.** Para os efeitos do disposto neste Decreto, considera-se:

**I – Idoneidade Moral:** atributos do padrão de conduta do servidor cuja atuação deverá pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos, estabelecidos no Regime Jurídico Único do Município de São Gonçalo do Amarante.

**II - Assiduidade:** presença e permanência do servidor no local de trabalho, em estrita observação à carga horária estabelecida para o cargo ocupado;

**III – Pontualidade:** observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

**IV - Disciplina:** observância sistemática aos regulamentos e às normas emanadas das autoridades competentes;

**V - Eficiência:** resultado do trabalho do servidor, observada a proatividade, qualidade, agilidade, eficiência na execução de suas atividades e o cumprimento das metas estabelecidas, considerando as condições de trabalho oferecidas;

**Art. 9º.** A avaliação dos servidores será realizada com base nos critérios definidos nos incisos I a V, de que trata o artigo anterior, sendo atribuídos pontos, em uma escala de 01 a 10, conforme disposto no Anexo I, parte integrante deste Decreto.

§ 1º - O avaliador marcará na FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL a pontuação que mais se enquadra ao desempenho do servidor, levando em consideração cada etapa avaliativa.

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

§ 2º - Não será admitido, sob nenhuma hipótese, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação. Caso ocorra, o avaliador deverá promover a devida correção, no campo correspondente a comentários do avaliador.

§ 3º - O desempenho funcional será conceituado de acordo com a pontuação obtida na avaliação.

**Art. 10.** Cada FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL terá a nota máxima de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

CRITÉRIO	PESO	PONTUAÇÃO MÁXIMA	NOTA (PONTOS)
Idoneidade Moral	2,5	10	25,0
Assiduidade	1,5	10	15,0
Pontualidade	1,5	10	15,0
Disciplina	2,0	10	20,0
Eficiência	2,5	10	25,0
TOTAL			100,0

**CAPÍTULO IV**  
**DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

**Art. 11.** A Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o período do estágio probatório, é obrigatória para todos os servidores habilitados em concurso público e investidos em cargo efetivo.

Parágrafo único. A aprovação do servidor na Avaliação Especial de Desempenho é condição para aquisição da estabilidade prevista no art. 22 § 1º da Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993, com redação dada pela Lei Complementar nº 002/1998.

**Art. 12.** O Sistema de Avaliação Especial de Desempenho terá a seguinte estrutura:

- I - Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho;
- II - Chefias Mediata e Imediata.

**Art. 13.** A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será instituída por meio de Portaria, exarada pelo Prefeito Municipal, devendo ser composta por 03 (três) membros titulares, dentre os servidores efetivos estáveis.

I - pela Secretaria de Governo – SEGOV;

II - pelo conjunto dos servidores ou Sindicato;

III - pela Coordenação de Administração, Gestão Estratégica e Pessoas da SEPLAG.

§ 1º - O mandato dos membros da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será de 03 (três) anos, podendo ser seus membros reconduzidos, se novamente indicados.

**Art. 14.** À Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho compete:

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

---

- I - desempenhar funções de orientação, coordenação e controle das avaliações;
- II - aprimorar o método de avaliação e adaptá-lo às novas realidades e objetivos;
- III - definir o formulário padrão das avaliações periódicas que compõem a avaliação especial de desempenho, e demais instrumentos de controle e avaliação que se fizerem necessários;
- IV - emitir parecer conclusivo sobre a confirmação ou não do servidor no cargo e submetê-lo à Secretaria de Planejamento, Administração e Gestão - SEPLAG;
- V - analisar e emitir parecer a respeito dos recursos interpostos pelos servidores;
- VI - encaminhar à SEPLAG os recursos não acolhidos em primeira instância;
- VII - dar ciência ao servidor sobre a acolhida ou não do recurso em segunda instância;
- VIII - exercer outras atribuições correlatas.

**Art. 15.** O membro da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório não poderá atuar na avaliação de servidor que seja seu cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

**Art. 16.** Compete às Chefias Mediata e Imediata:

- I - realizar conjuntamente, quando couber, as avaliações periódicas do desempenho do servidor em estágio probatório, nos termos deste Decreto.
- II - acompanhar o servidor em estágio probatório, pronunciando-se de acordo com os fatos e dados sobre o atendimento aos critérios estabelecidos no art. 8º deste Decreto, sob pena de serem responsabilizados disciplinarmente.
- III - informar ao servidor avaliado o resultado de cada período de avaliação.

§ 1º Caso o servidor em estágio probatório tenha no período mais de uma subordinação, compete a cada Chefia fazer a avaliação correspondente, extraindo-se a média das avaliações.

§ 2º Não havendo concordância entre o chefe imediato e o mediato, cada um realizará uma avaliação, extraindo-se a média das avaliações.

§ 3º Caso o servidor não tenha chefe mediato, é suficiente o acompanhamento e assinatura do chefe imediato.

§ 4º No caso de recusa do servidor avaliado em atestar ciência do resultado da avaliação, será esta suprida por 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

**Art. 17.** O servidor Municipal de São Gonçalo do Amarante que, durante o estágio probatório, for cedido a outro órgão da Administração Pública Municipal ou entidade para desempenho de função de confiança ou exercício de cargo em comissão terá seu estágio probatório suspenso, sendo retomado quando do retorno às suas atividades ao cargo efetivo para o qual foi nomeado.

**Art. 18.** A Coordenação de Administração, Gestão Estratégica e Pessoas da SEPLAG, proverá as unidades que compõem o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho de todo o suporte técnico necessário ao desenvolvimento de suas atribuições.

## **CAPÍTULO V**

### **DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

**Art. 19.** O servidor em estágio probatório será avaliado em periodicidade semestral, no lapso temporal de 3 (três) anos, por meio de 6 (seis) avaliações, sendo que, na última, deverá a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, com base no resultado final da avaliação, emitir parecer fundamentado sobre sua confirmação ou não no serviço público, submetendo-o à homologação da Secretaria de Planejamento, Administração e Gestão - SEPLAG.

§ 1º Realizadas as avaliações periódicas, a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho disporá de até 10 (dez) dias para publicação da avaliação final.

§ 2º A conclusão das avaliações periódicas e avaliação final fora do prazo não implicam em nulidade do processo.

**Art. 20.** A avaliação para fins de estágio probatório será realizada segundo os critérios dispostos no art. 8º deste Decreto, sendo confirmado no cargo o servidor que obtiver, ao final, a pontuação total igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) pontos, somadas as 06 (seis) notas Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional, que representa 60% (sessenta por cento) do total geral de pontos.

**Art. 21.** Cada Ficha de Avaliação Especial de Desempenho semestral terá nota máxima de 100 (cem) pontos, distribuídos em conformidade com o Anexo I, deste Decreto.

**CAPÍTULO VI**  
**DOS PROCEDIMENTOS**

**Art. 22.** A Coordenação de Administração, Gestão Estratégica e Pessoas da SEPLAG, dará ciência à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho a instauração do processo de avaliação especial de desempenho do servidor.

§ 1º A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, instruindo o processo com as informações funcionais do servidor, remeterá, no período de 05 (cinco) dias úteis, os autos à Chefia Mediata para, juntamente com a Chefia Imediata, promover a avaliação do desempenho funcional do servidor observando os prazos estabelecidos no Capítulo V, deste Decreto.

§ 2º A avaliação da (s) chefia (s) será (ão) realizada (s) no prazo de 10 (dez) dias úteis, de acordo com os critérios previstos no art. 8º, mediante preenchimento de formulário próprio a ser disponibilizado pela Coordenação de Administração, Gestão Estratégica e Pessoas da SEPLAG.

§ 3º Procedida a avaliação, o chefe imediato e/ou mediato, no período de que trata o parágrafo anterior, deverá dar vista ao servidor do resultado da avaliação, apontando todas as considerações que levaram ao resultado da avaliação, de acordo com cada critério estipulado no art. 8º, deste Decreto, findo o qual deverá o processo ser remetido à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 4º A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho verificará a conformidade das avaliações periódicas do servidor em estágio probatório com os critérios estabelecidos neste Decreto, devendo elaborar o relatório de acompanhamento do estágio probatório.

**Art. 23.** Quando houver necessidade de averiguação da capacidade física ou mental para o exercício do cargo, a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará o processo, obrigatoriamente, para manifestação da unidade competente pela Inspeção Médica, que deverá pronunciar-se no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados do recebimento do processo.

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

---

**CAPÍTULO VII**  
**DOS RECURSOS**

**Art. 24.** Concluída a avaliação periódica, o servidor disporá de um prazo de 05 (cinco) dias úteis para interposição de recurso, contados da data em que tomou ciência, por meio do chefe mediato, ou do chefe imediato (caso não exista o chefe mediato) do resultado da avaliação.

§ 1º O recurso em primeira instância, será dirigido à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, que analisará o (s) fator (es) de desempenho conflitantes, encaminhando-o, em seguida, às chefias mediata e/ou imediata, que poderá reconsiderar o resultado, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§ 2º O recurso deverá indicar o fator de desempenho componente da Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional questionado ou eventual irregularidade identificada na apuração.

§ 3º Ao receber o recurso, a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, convocará a chefia imediata do servidor, para fins de análise do citado recurso.

§ 4º Caso a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, conjuntamente com a chefia imediata do servidor, reconsidere o resultado da avaliação, este será comunicado da decisão, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis.

§ 5º Caso a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, conjuntamente com a chefia imediata do servidor, não reconsidere o resultado, deverá o recurso ser devidamente instruído e encaminhado para análise do (a) Secretário (a) de Planejamento, Administração e Gestão, que terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para proferir sua decisão.

§ 6º A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, ao final de todas as etapas, deverá emitir parecer conclusivo sobre o (s) recurso (s) e encaminhá-lo (s) para homologação do (a) Secretário (a) de Planejamento, Administração e Gestão.

**Art. 25.** Na sexta avaliação periódica, deverá a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho apresentar resultado acompanhado de relatório final com a consolidação das Fichas de Avaliação de Desempenho Profissional, através do somatório das pontuações.

**Art. 26.** Será confirmado no cargo, o servidor que cumprir o estágio probatório e atingir a pontuação mínima na avaliação especial de desempenho, prevista no art. 20, deste Decreto.

**Art. 27.** Concluída a avaliação, na forma do art. 25, a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho deverá emitir parecer sobre a confirmação ou não do servidor no cargo.

§ 1º Quando o parecer da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho for pela confirmação do servidor no cargo, o processo será remetido ao Secretário (a) de Planejamento, Administração e Gestão para homologação e declaração da estabilidade do servidor vinculado à Prefeitura Municipal de São Gonçalo do Amarante.

§ 2º Quando o parecer da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho for pela inaptidão do servidor municipal, será o pronunciamento submetido à Secretaria de Planejamento, Administração e Gestão, que homologará o ato de não confirmação no cargo.



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

§ 3º Os atos de declaração de estabilidade, de não confirmação no cargo e de exoneração do servidor deverão ser publicados no Flanelógrafo Oficial e em todos os meios que dispuser o município.

**CAPÍTULO VIII**  
**DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO**

**Art. 28.** O resultado da avaliação semestral será obtido através da média aritmética ponderada, considerando as notas e os respectivos pesos de cada um dos fatores, de que trata o art. 8º, deste Decreto.

**Art. 29.** O resultado final do estágio probatório resultará da média aritmética simples do somatório das avaliações semestrais dividido pelo número dessas avaliações.

**Art. 30.** Será aprovado no estágio probatório o servidor que conseguir pontuação igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) pontos, o que corresponde a 60% (sessenta por cento) do total geral das seis avaliações.

**CAPÍTULO IX**  
**DA SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 31.** O afastamento do exercício funcional, que interrompa a avaliação especial de desempenho do servidor, implicará na suspensão do estágio probatório, cujo prazo terá a sua contagem retomada, a partir do término do impedimento.

**Art. 32.** Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças previstas no art. 88, incisos I, II e III, da Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993.

Parágrafo único. As licenças com duração superior a 30 (trinta) dias suspenderão a contagem do estágio probatório, que será retomado quando do retorno do servidor ao desempenho de suas funções, conservando-se o período já transcorrido.

**Art. 33.** Para efeito de contagem no período de estágio probatório, o servidor estagiário cedido para órgão ou entidade de outro Município, do Estado, do Distrito Federal ou da União, bem como, no âmbito do Município de São Gonçalo do Amarante, para exercício de cargo em comissão ou desempenho de função de confiança, terá seu estágio suspenso, até seu retorno às atividades do cargo para o qual foi nomeado.

**Art. 34.** O servidor em Estágio Probatório não fará jus à Progressão por Mérito e por Titulação enquanto não concluir o período de verificação da aptidão para o cargo, na forma estabelecida em regulamentação específica.

**Art. 35.** O servidor público municipal já estável, quando, em decorrência de concurso público, entrar em exercício para outro cargo, ficará sujeito ao estágio probatório regulamentado por este Decreto.

**Art. 36.** Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor deve ser cumprido, independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

---

**CAPÍTULO X**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 37.** O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado na forma do disposto no art. 21, § 3º, da Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993.

**Art. 38.** O ato declaratório da estabilidade do servidor no cargo de provimento efetivo, após o cumprimento do estágio probatório e aprovação na avaliação especial de desempenho, será expedido pelo Secretário de Planejamento, Administração e Gestão, retroagindo seus efeitos à data do término do triênio do estágio.

*Parágrafo único.* Cumprido o estágio probatório e declarada sua estabilidade, o servidor poderá obter autorização para os afastamentos previstos na Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993, bem como à evolução funcional de que trata o plano de carreira de seu respectivo grupo ocupacional.

**Art. 39.** O Gabinete do Prefeito, através de Portaria, expedirá as instruções que se fizerem necessárias ao fiel cumprimento deste Decreto.

**Art. 40.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 41.** Revogam-se as disposições em contrário.

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**, em 01 de março de 2022.

**MARCELO FERREIRA TELES**  
**Prefeito Municipal**





**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**  
**ANEXO I, A QUE SE REFERE O ART. 9º, DO DECRETO Nº 5481, DE 01 DE MARÇO DE 2022.**

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO					
Nome: _____					
Cargo: _____				Matrícula: _____	
Unidade de Exercício: _____					
2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA/MEDIATA					
Nome: _____					
Cargo: _____				Matrícula: _____	
Unidade de Exercício: _____					
2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA/MEDIATA					
Nome: _____					
Cargo: _____				Matrícula: _____	
Unidade de Exercício: _____					
2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA/MEDIATA					
Nome: _____					
Cargo: _____				Matrícula: _____	
Unidade de Exercício: _____					
3. PERÍODO E ETAPA DE AVALIAÇÃO: ____/____/____ A ____/____/____					<input type="checkbox"/> PRIMEIRA ETAPA <input type="checkbox"/> SEGUNDA ETAPA <input type="checkbox"/> TERCEIRA ETAPA <input type="checkbox"/> QUARTA ETAPA <input type="checkbox"/> QUINTA ETAPA <input type="checkbox"/> SEXTA ETAPA
4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO					
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos referenciais	Pontos atribuídos	Peso	Total de Pontos
I – Idoneidade moral: atributos do padrão de conduta do servidor cuja atuação deverá pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos.	Resiste ao cumprimento dos valores morais e éticos, manchando a imagem e a reputação da Secretaria.	1 a 4		2,5	
	Apresenta comportamento instável, em relação ao cumprimento dos valores morais e éticos, arranhando a imagem e reputação da Secretaria.	5 a 6			
	Na maioria das vezes apresenta comportamento pautado pelos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos.	7 a 8			
	Apresenta conduta irreparável com os valores morais e éticos, preservando a imagem e a reputação do serviço público.	9 a 10			
II - Assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para a realização das atividades.	1 a 4		1,5	
	Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa, dificultando a realização das atividades.	5 a 6			

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

	Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho para realização das atividades.	7 a 8			
	Não falta e está sempre presente no local de trabalho para a realização das atividades.	9 a 10			
<b>III - Pontualidade:</b>  observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Descumpre constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas.	1 a 4		2,0	
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra atrasos e saídas antecipadas com certa frequência.	5 a 6			
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas.	7 a 8			
	Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Não registra atrasos nem saídas antecipadas.	9 a 10			
<b>IV- Disciplina</b>  Observância sistemática aos regulamentos e às normas emanadas das autoridades competentes.	Resiste ao cumprimento das normas e deveres estabelecidos, prejudicando as atividades de caráter coletivo.	1 a 4		1,5	
	Apresenta comportamento instável, em relação ao cumprimento das normas e deveres estabelecidos.	5 a 6			
	Na maioria das vezes apresenta comportamento coerente e cumpre as normas e deveres estabelecidos. Não prejudica o trabalho coletivo.	7 a 8			
	Apresenta comportamento coerente com as normas e deveres estabelecidos e contribui para o respeito e exercício dos mesmos no ambiente de trabalho coletivo.	9 a 10			
<b>V - Eficiência:</b>  volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o seu andamento. Não sabe lidar com o aumento inesperado do volume de trabalho	1 a 4		2,5	
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, às vezes prejudicando o seu andamento. Um aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua	5 a 6			
	Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho.	7 a 8			
	É altamente produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos, mesmo que haja aumento inesperado do volume de trabalho.	9 a 10			
<b>TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO</b>					

**5. CONCLUSÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO**

**6. SUGESTÕES PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO**

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

**7. NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR**

**Resultado da Avaliação Especial de Desempenho**

A Chefia imediata notifica o (a) servidor (a) \_\_\_\_\_  
do resultado da \_\_\_\_\_ etapa de sua Avaliação Especial de Desempenho, correspondente ao período compreendido entre  
\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ e \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

**Número de Pontos e Porcentagem por Critério de Avaliação**

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
I - Idoneidade Moral	
II - Assiduidade	
III - Pontualidade	
IV - Disciplina	
V - Eficiência	
<b>TOTAL DE PONTOS</b>	

**8.**

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Avaliador (a)

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
Data da Avaliação

**9. ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO**

Estou ciente do resultado da \_\_\_\_\_ etapa de minha Avaliação Especial de Desempenho.

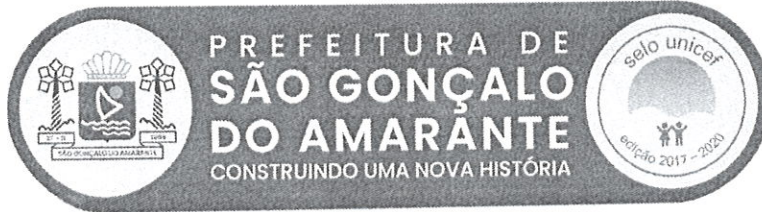
\_\_\_\_\_  
Assinatura do Servidor

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
Data da Notificação

**10. ASSINATURA DAS TESTEMUNHAS (caso seja necessário)**

\_\_\_\_\_  
Testemunha 1

\_\_\_\_\_  
Testemunha 2



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

COMPROVANTE DE NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR	
<b>Resultado da Avaliação Especial de Desempenho</b>	
A Chefia imediata/mediata notifica o (a) servidor (a) do resultado da ____ etapa de sua Avaliação Especial de Desempenho, correspondente ao período avaliatório compreendido entre ____ / ____ / ____ e ____ / ____ / ____.	
Número de Pontos e porcentagem por Critério de Avaliação	
Critérios de Avaliação	PONTOS
I- Idoneidade Moral	
II - Assiduidade	
III - Pontualidade	
IV - Disciplina	
V - Eficiência	
<b>Total de Pontos</b>	
Data da Notificação: ____ / ____ / ____	
_____ Assinatura do (a) Responsável pela Notificação	_____ Assinatura do (a) Servidor (a)



PREFEITURA DE  
**SÃO GONÇALO  
DO AMARANTE**  
CONSTRUINDO UMA NOVA HISTÓRIA



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**  
**ANEXO I, A QUE SE REFERE O ART. 9º, DO DECRETO Nº 5481, DE 01 DE MARÇO DE 2022.**

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO	
Nome:	
Cargo:	Matrícula:
Unidade de Exercício:	
2. PERÍODO E ETAPA DE AVALIAÇÃO	
Período da Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____	
Etapa da Avaliação: ____ Etapa.	
3. MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	
PRESIDENTE	
Nome:	
Cargo:	Matrícula:
Unidade de Exercício:	
Membro 2	
Nome:	
Cargo:	Matrícula:
Unidade de Exercício:	
Membro 3	
Nome:	
Cargo:	Matrícula:
Unidade de Exercício:	

**ANEXO II, A QUE SE REFERE O ART. 9º, DO DECRETO Nº 5481, DE 01 DE MARÇO DE 2022.**

Prefeitura Municipal de São Gonçalo do Amarante – Estado do Ceará Rua Ivete Alcântara, nº 120 – CEP: 62.670-000 – São Gonçalo do Amarante – CE Fone/Fax: (85) 3315-4100 – CNPJ nº 07.533.656/0001-19 – CGF 06.920.237-0 E-mail: [prefeituramunicipal@pmsga.com.br](mailto:prefeituramunicipal@pmsga.com.br)  
– Site: <http://www.saogoncalodoamarante.ce.gov.br/>



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

**1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO**

Nome: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_  
Unidade de Exercício: \_\_\_\_\_

**2. MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

**Presidente**

Nome: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_  
Unidade de Exercício: \_\_\_\_\_

**Membro 2**

Nome: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_  
Unidade de Exercício: \_\_\_\_\_

**Membro 3**

Nome: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_

**3. RESULTADOS OBTIDOS EM CADA ETAPA DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

**PERCENTAGEM DOS PONTOS OBTIDOS EM CADA ETAPA (%)**

Critério	1ª ETAPA		2ª ETAPA		3ª ETAPA		4ª ETAPA		5ª ETAPA		6ª ETAPA	
	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%
I - Idoneidade Moral												
Assiduidade												
III - Pontualidade												
IV - Disciplina												
V - Eficiência												
<b>TOTAL DOS PONTOS</b>												

**4. CONCLUSÃO**

Tendo em vista os dados constantes no campo 3 deste formulário, concluímos que o servidor avaliado foi considerado:

INAPTO

APTO





PREFEITURA DE  
**SÃO GONÇALO  
DO AMARANTE**  
CONSTRUINDO UMA NOVA HISTÓRIA



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**  
**ANEXO II, A QUE SE REFERE O ART. 9º, DO DECRETO Nº 5481, DE 01 DE MARÇO DE 2022.**

**5. NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR**

A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho notifica o (a) servidor (a) \_\_\_\_\_  
do conceito obtido no Parecer Conclusivo relativo ao seu período de estágio probatório.

**6. ASSINATURA DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Membro

\_\_\_\_\_  
Membro

**7. ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO**

Estou ciente do resultado do Parecer Conclusivo referente ao meu período de estágio probatório.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Servidor

\_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_  
Data da Notificação

**8. ASSINATURA DAS TESTEMUNHAS (caso seja necessário)**

\_\_\_\_\_  
Testemunha 1

\_\_\_\_\_  
Testemunha 2





PREFEITURA DE  
**SÃO GONÇALO DO AMARANTE**  
 CONSTRUINDO UMA NOVA HISTÓRIA



**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

COMPROVANTE DE NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR												
<p>A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho notifica o (a) servidor (a) _____  do conceito obtido no Parecer Conclusivo relativo ao seu período de estágio probatório.</p>												
RESULTADOS OBTIDOS EM CADA ETAPA DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO												
CRITÉRIO	PERCENTAGEM DOS PONTOS OBTIDOS EM CADA ETAPA (%)											
	1ª ETAPA		2ª ETAPA		3ª ETAPA		4ª ETAPA		5ª ETAPA		6ª ETAPA	
	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%
I – Idoneidade Moral												
Assiduidade												
III - Pontualidade												
IV - Disciplina												
V - Eficiência												
<b>Total de Pontos</b>												
4. CONCLUSÃO												
<p>Tendo em vista os dados constantes no campo 3 deste formulário, concluímos que o profissional do magistério avaliado foi considerado:</p> <p><input type="checkbox"/> INAPTO      <input type="checkbox"/> APTO</p> <p>Data da Notificação:     /     /</p> <p align="right">_____</p> <p align="right">Assinatura do Responsável pela Notificação</p>												





**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

---

**EDITAL DE PUBLICAÇÃO Nº 006.01.03/2022**

**O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**, no uso da competência que lhe confere o artigo 28, inciso X, da Constituição Estadual do Estado do Ceará, e Lei Municipal n.º 652/2000, de 08 de fevereiro de 2000, **RESOLVE** publicar mediante afixação no rol de entrada do prédio da Prefeitura Municipal de São Gonçalo do Amarante, sita na Rua: Ivete Alcântara, n.º. 120, a **DECRETO Nº 5481/2022**, de 01 de março de 2022, nesta data.

**PUBLIQUE-SE.**

**DIVULGUE-SE.**

**CUMPRA-SE.**

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**, ao 1º dia do mês de março do ano de 2022.

**MARCELO FERREIRA TELES**  
**Prefeito Municipal**

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**  
**ANEXO I, A QUE SE REFERE O ART. 9º, DO DECRETO Nº 5481, DE 01 DE MARÇO DE 2022.**

<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO</b>	
Nome: _____	
Cargo: _____	Matrícula: _____
Unidade de Exercício: _____	
<b>2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA/MEDIATA</b>	
Nome: _____	
Cargo: _____	Matrícula: _____
Unidade de Exercício: _____	
<b>IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA/MEDIATA</b>	
Nome: _____	
Cargo: _____	Matrícula: _____
Unidade de Exercício: _____	
Unidade de Exercício: _____	
<b>2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA/MEDIATA</b>	
Nome: _____	
Cargo: _____	Matrícula: _____
Unidade de Exercício: _____	
Unidade de Exercício: _____	
3. PERÍODO E ETAPA DE AVALIAÇÃO: ____/____/____ A ____/____/____	
<input type="checkbox"/> PRIMEIRA ETAPA <input type="checkbox"/> SEGUNDA ETAPA <input type="checkbox"/> TERCEIRA ETAPA <input type="checkbox"/> QUARTA ETAPA <input type="checkbox"/> QUINTA ETAPA <input type="checkbox"/> SEXTA ETAPA	

<b>4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO</b>					
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos referenciais	Pontos atribuídos	Peso	Total de Pontos
<b>I – Idoneidade moral:</b> atributos do padrão de conduta do servidor cuja atuação deverá pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos.	Resiste ao cumprimento dos valores morais e éticos, manchando a imagem e a reputação da Secretaria de Educação.	1 a 4		2,5	
	Apresenta comportamento instável, em relação ao cumprimento dos valores morais e éticos, arranhando a imagem e reputação da Secretaria de Educação.	5 a 6			
	Na maioria das vezes apresenta comportamento pautado pelos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos.	7 a 8			
	Apresenta conduta irreparável com os valores morais e éticos, preservando a imagem e a reputação do serviço público.	9 a 10			
<b>II - Assiduidade:</b> comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para a realização das atividades.	1 a 4		1,5	
	Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa, dificultando a realização das atividades.	5 a 6			

**ESTADO DO CEARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**

---

**CAPÍTULO X**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 37.** O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado na forma do disposto no art. 21, § 3º, da Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993.

**Art. 38.** O ato declaratório da estabilidade do servidor no cargo de provimento efetivo, após o cumprimento do estágio probatório e aprovação na avaliação especial de desempenho, será expedido pelo Secretário Municipal de **Educação**, retroagindo seus efeitos à data do término do triênio do estágio.

*Parágrafo único.* Cumprido o estágio probatório e declarada sua estabilidade, o servidor poderá obter autorização para os afastamentos previstos na Lei Complementar nº 001, de 29 de abril de 1993, bem como à evolução funcional de que trata o plano de carreira de seu respectivo grupo ocupacional.

**Art. 39.** O Gabinete do Prefeito, através de Portaria, expedirá as instruções que se fizerem necessárias ao fiel cumprimento deste Decreto.

**Art. 40.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 41.** Revogam-se as disposições em contrário.

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE**, em 01 de março de 2022.



**MARCELO FERREIRA TELES**  
Prefeito Municipal