

DECRETO Nº 2.294, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2022

Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório (AEDEP) dos servidores da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, no uso das atribuições privativas que lhe conferem os incisos I e III do art. 71 da Constituição do Estado, conforme o disposto no § 4º do art. 41 da Constituição Federal, e de acordo com o que consta nos autos do processo nº SEA 14964/2022,

DECRETA:**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo nos órgãos e nas entidades da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, em virtude de concurso público, fica sujeito a um período de 3 (três) anos de estágio probatório, durante o qual se avaliará o preenchimento dos requisitos necessários à sua confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

Art. 2º O procedimento de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório (AEDEP) previsto por este Decreto será coordenado pela Secretaria de Estado da Administração (SEA), como órgão central e normativo do Sistema Administrativo de Gestão de Pessoas (SAGP), e conduzido em cada órgão ou entidade por Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório a ser designada por seu titular.

§ 1º A Comissão de AEDEP será composta de 3 (três) servidores titulares e 3 (três) suplentes, todos ocupantes de cargos de provimento efetivo, preferencialmente de nível superior, e estáveis do quadro do órgão ou da entidade.

§ 2º A Comissão de AEDEP será presidida por um de seus membros, que atue no setorial ou seccional de gestão de pessoas do órgão ou da entidade e que ocupe cargo de nível superior.

§ 3º É impedido de atuar na Comissão de AEDEP, caso em que será convocado membro suplente para a substituição do impedido, quem seja cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau do servidor em estágio probatório.

§ 4º Não havendo servidores suficientes para que, no âmbito do órgão ou da entidade, a Comissão de AEDEP seja composta nos termos do § 1º deste artigo, excepcionalmente, poderão ser designados servidores da SEA, ocupantes de cargos de provimento efetivo e estáveis, para que integrem a Comissão, vedado o exercício de sua presidência.

Art. 3º Compete à Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DGDP) da SEA, no âmbito dos processos descritos neste Decreto:

I – organizar, coordenar, orientar e monitorar o procedimento de AEDEP dos servidores em estágio probatório no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo;

II – acompanhar o registro da composição das Comissões de AEDEP de cada órgão e entidade;

III – monitorar o desempenho das Comissões de AEDEP;

IV – disponibilizar e gerenciar funcionalidade no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) para a realização da AEDEP;

V – proporcionar às Comissões de AEDEP orientação e suporte técnico necessários para a realização de seus trabalhos;

VI – proporcionar aos membros das Comissões de AEDEP treinamento e orientação para a realização de seus trabalhos e para a melhoria contínua do processo de avaliação;

VII – expedir recomendações técnicas, sempre que necessário, para aperfeiçoar o processo de avaliação, dirimir dúvidas ou uniformizar o entendimento sobre temas relacionados aos procedimentos regulamentados por este Decreto; e

VIII – realizar outras atividades necessárias à implementação e melhoria contínua da AEDEP no âmbito de sua competência.

Parágrafo único. As competências previstas neste artigo poderão ser delegadas para unidade administrativa ou gerência subordinada, sob sua supervisão.

Art. 4º Compete aos titulares dos órgãos e das entidades da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, no âmbito dos processos descritos neste Decreto:

I – designar os membros da Comissão de AEDEP e nomear, dentre eles, aquele que exercerá sua

presidência;

II – homologar o parecer conclusivo da Comissão de AEDEP;

III – declarar a aprovação do servidor em estágio probatório e a aquisição de sua estabilidade quando a Comissão de AEDEP houver se manifestado pela confirmação do servidor no cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado; e

IV – decidir sobre a exoneração do servidor quando o parecer conclusivo da Comissão de AEDEP houver se manifestado pela inaptidão do servidor em estágio probatório.

Art. 5º Compete aos setoriais e seccionais de gestão de pessoas, no âmbito dos processos descritos neste Decreto:

I – cadastrar e manter atualizados os dados e documentos de composição da Comissão de AEDEP do órgão ou da entidade no SIGRH;

II – observar e fazer observar, no âmbito do órgão ou da entidade, as instruções e recomendações emitidas pela DGDP;

III – propiciar à Comissão de AEDEP o suporte necessário para a realização de seus trabalhos;

IV – acompanhar os trabalhos da Comissão de AEDEP, inclusive identificando dados emergentes que possam aperfeiçoar a área de gestão de pessoas e subsidiar a Política Estadual de Desenvolvimento dos Servidores; e

V – realizar outras atividades necessárias à implementação da AEDEP no âmbito de sua competência.

Art. 6º Compete à Comissão de AEDEP, no âmbito dos processos descritos neste Decreto:

I – coordenar, no âmbito do órgão ou da entidade em que foi designada, os procedimentos da AEDEP dos servidores em estágio probatório;

II – prestar suporte aos gestores imediatos de servidores em estágio probatório na realização das etapas parciais da AEDEP, buscando colher informações e subsídios para a melhoria contínua dos procedimentos dessa avaliação no âmbito do órgão ou da entidade;

III – promover treinamento sistemático dos servidores em estágio probatório e de seus gestores imediatos para a correta compreensão dos conceitos, da metodologia e dos instrumentos da AEDEP;

IV – divulgar aos servidores em estágio probatório e aos respectivos gestores imediatos o Regulamento e o Manual de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório, com as regras e instruções referentes ao estágio probatório;

V – zelar pelo bom andamento e pela regularidade dos procedimentos de AEDEP, inclusive assegurando o fiel cumprimento de prazos e formalidades previstos neste Decreto e em normativas que venham a complementá-lo;

VI – receber, apreciar e julgar os recursos interpostos aos resultados das Avaliações Parciais de Desempenho no Estágio Probatório, nos termos dos §§ 2º e 4º do art. 15 deste Decreto, notificando o servidor da decisão adotada no prazo estabelecido;

VII – requerer, quando necessário, aos gestores imediatos de servidores em estágio probatório e à unidade de gestão de pessoas documentos e informações dos servidores que interpuserem recurso, a fim de elucidar fatos e questões suscitados pelo recorrente e subsidiar a decisão a ser proferida pela Comissão;

VIII – requerer, quando necessário, ao suporte especializado dos setores do órgão ou da entidade competentes para tanto e, subsidiariamente, ao órgão central e normativo do SAGP o acompanhamento e/ou o apoio biopsicossocial e/ou jurídico para os trabalhos da Comissão, para o servidor avaliado ou seu gestor imediato;

IX – diligenciar, sempre que necessário, para sanear o procedimento de AEDEP, registrando quaisquer intercorrências, as providências adotadas e suas motivações;

X – avocar o procedimento de AEDEP, a qualquer tempo, quando identificadas razões que fundamentem o acompanhamento imediato da condução dos trabalhos e a solução de questão controversa; e

XI – encaminhar, após a finalização do consolidado final e do parecer conclusivo, os resultados da AEDEP dos servidores ao titular do órgão ou da entidade para conhecimento e adoção das providências cabíveis em cada caso.

§ 1º Compete à Presidência da Comissão de AEDEP:

I – dirigir os trabalhos, sempre registrando as decisões do colegiado e seus fundamentos;

II – declarar a suspeição ou o impedimento seu ou de qualquer de seus membros, nos termos do § 3º do art. 2º deste Decreto, chamando ao exercício dos trabalhos tantos suplentes quantos forem necessários para sanar a questão;

III – nos casos em que o servidor em estágio probatório encontrar-se em exercício de cargo comissionado, à disposição de outro órgão, entidade ou Poder, readaptado ou convocado, avaliar a compatibilidade entre as atividades desempenhadas e as atribuições do cargo de origem, decidindo pelo cômputo do período para fins de estágio probatório; e

IV – no caso de recusa do servidor em dar ciência em qualquer etapa de sua avaliação, registrar a ocorrência, com a anuência dos demais membros da Comissão de AEDEP, hipótese em que restará saneado o ato.

§ 2º Das decisões da Presidência cabe recurso à Comissão de AEDEP, que deverá deliberar em 15 (quinze) dias, registrando a decisão e suas razões.

Art. 7º Compete ao gestor imediato de servidor em estágio probatório, no âmbito dos processos descritos neste Decreto:

I – informar ao servidor em estágio probatório sob sua gestão as atividades a serem por ele desenvolvidas e os padrões esperados no desempenho das funções do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado;

II – responder pela AEDEP do servidor em estágio probatório que esteja lotado em unidade sob sua gestão, mediante o cumprimento dos objetivos, das normas e dos procedimentos definidos para o tema;

III – avaliar o desempenho do servidor em estágio probatório sob sua gestão, especialmente pela realização das avaliações parciais, atividades que deverão observar os seguintes aspectos:

a) cada indivíduo deve ser avaliado por si, evitando-se o recurso comparativo;

b) a avaliação de desempenho deve considerar aspectos profissionais e a adequação ao cargo ocupado, não quaisquer aspectos pessoais, discricionários ou fatores externos;

c) o desempenho do servidor avaliado deverá ser auferido em relação às orientações e oportunidades que efetivamente tenha recebido de seus gestores e pares;

d) a avaliação de desempenho deverá observar os critérios, conceitos, indicadores e as escalas de aferição conforme previsto no art. 10 deste Decreto, e o julgamento de cada fator deve ser realizado isoladamente, não por meio da impressão geral que se tem sobre o servidor avaliado;

e) a avaliação de desempenho deverá ser sempre justa e imparcial; e

f) a avaliação deve ser realizada na presença do servidor avaliado e de modo que seja possível a ele conhecer as razões dos conceitos atribuídos em cada um dos critérios que a integram;

IV – promover oportunidade de melhoria contínua do desempenho do servidor em estágio probatório sob sua gestão, dando-lhe conhecimento antecipado sobre a percepção de seu desempenho e oferecendo orientação e suporte para eventuais correções ou aperfeiçoamentos;

V – dar ciência dos resultados das avaliações parciais ao servidor avaliado, fornecendo subsídios que lhe permitam compreender as razões das pontuações recebidas e os indicativos para a melhoria de seu desempenho futuro;

VI – comunicar-se com a Comissão de AEDEP buscando, quando necessário, orientações e apoio e fornecendo informações e subsídios para a melhoria contínua dos procedimentos da AEDEP no âmbito do órgão ou da entidade em que atua; e

VII – realizar outras atividades necessárias à implementação e melhoria contínua da AEDEP no âmbito de sua competência.

Art. 8º Compete ao servidor em estágio probatório, no âmbito dos processos descritos neste Decreto:

I – observar os critérios pelos quais será avaliado para sua confirmação ou declaração de inaptidão para o cargo efetivo para o qual foi nomeado;

II – acompanhar cada etapa de sua AEDEP, devendo, em cada caso e em até 15 (quinze) dias, manifestar sua concordância com o teor da avaliação ou apresentar recurso acompanhado de razões e documentos a serem apreciados, quando necessário, pela Comissão de AEDEP; e

III – comparecer, em data e horário previamente agendados, perante a Comissão de AEDEP, quando convocado.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 9º A AEDEP tem por objetivo verificar a aptidão e a capacidade do servidor para sua confirmação no cargo para o qual foi nomeado e tomará em conta os seguintes critérios, requisitos básicos do estágio probatório:

I – idoneidade moral: padrão de conduta pautado pela observância de valores como ética, honestidade e boa conduta;

II – assiduidade e pontualidade: cumprimento de prazos e metas estabelecidas e disponibilidade do servidor conforme acordado com o gestor;

III – disciplina: observância de normas disciplinares estabelecidas pela instituição; e

IV – eficiência: capacidade de desenvolver o trabalho com presteza, qualidade e economicidade na utilização dos recursos disponíveis.

Art. 10. Os requisitos de que tratam os incisos do art. 9º deste Decreto serão avaliados de acordo com os critérios, conceitos, indicadores e as escalas de aferição constantes no instrumento de avaliação parcial, Anexo Único deste Decreto.

Art. 11. A AEDEP, que confirmará o servidor no cargo para o qual foi nomeado ou declarará sua inaptidão, será composta de:

I – 5 (cinco) avaliações parciais, a serem realizadas semestralmente e pelo gestor imediato a partir da data de posse e entrada em efetivo exercício do servidor; e

II – 1 (um) parecer conclusivo, a ser emitido pela Comissão de AEDEP.

§ 1º Cada Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório deverá ser realizada pelo gestor imediato da área/lotação em que, dentro do período semestral avaliativo a ser considerado, o servidor avaliado tenha permanecido por mais tempo em exercício.

§ 2º No caso de o servidor em estágio probatório encontrar-se à disposição de outro órgão, entidade ou Poder, ficará a cargo do gestor imediato a quem estiver vinculado em seu exercício realizar as Avaliações Parciais de Desempenho no Estágio Probatório, conforme procedimentos e parâmetros deste Decreto, contando com o apoio da Comissão de AEDEP do órgão de origem do servidor para os procedimentos e trâmites necessários.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, caso o gestor imediato a quem o servidor estiver vinculado não disponha de acesso ao SIGRH, aquele deverá realizar o preenchimento do formulário (Anexo Único), remetendo-o à Presidência da Comissão de AEDEP do órgão de origem do servidor avaliado, que providenciará a transcrição das pontuações atribuídas para o SIGRH e autuará o formulário em processo eletrônico para fins de registro, documentação e arquivamento.

§ 4º No caso de o servidor em estágio probatório encontrar-se em exercício de cargo comissionado com atribuições afins às do cargo efetivo, aplicam-se as disposições dos §§ 2º e 3º deste artigo, sem prejuízo à contagem de prazos e períodos do estágio probatório.

§ 5º Será suspensa a contagem do período do estágio probatório do servidor afastado a qualquer título, exceto nos casos de férias e de exercício de cargo comissionado com atribuições afins às do cargo efetivo.

§ 6º A contagem do período do estágio probatório ficará suspensa com a instauração de qualquer procedimento administrativo disciplinar.

§ 7º O parecer conclusivo de que trata o inciso II do *caput* deste artigo será realizado pela Comissão prevista no art. 2º deste Decreto, sempre no último semestre do estágio probatório, após encerradas as avaliações parciais de que trata o § 1º deste artigo e calculado o resultado consolidado final das avaliações parciais.

§ 8º Caso ocorra troca de gestor da área/lotação durante um determinado período avaliativo, a AEDEP referente ao semestre deverá ser realizada por aquele servidor que por mais tempo tenha supervisionado o servidor em estágio probatório.

§ 9º Em caso de vacância do cargo de gestor da área ou lotação durante um determinado período avaliativo, a Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório referente ao semestre deverá ser realizada por aquele servidor estável que por mais tempo tenha acompanhado o servidor em estágio probatório.

§ 10. Nos casos em que o servidor em estágio probatório esteja em exercício de cargo comissionado, à disposição de outro órgão, entidade ou Poder e/ou readaptado ou convocado, caberá à Presidência da Comissão de AEDEP do órgão ou da entidade de origem avaliar a compatibilidade das atividades desempenhadas com aquelas típicas do cargo efetivo, decidindo pelo cômputo do período para fins de estágio probatório.

Art. 12. A aprovação do servidor em estágio probatório, com sua confirmação no cargo para o qual foi nomeado, e a declaração de sua estabilidade no serviço público estadual dependerão, simultaneamente, das seguintes condições:

I – o servidor ter obtido média 7 (sete) ou valor superior no resultado consolidado final das avaliações parciais, a ser calculada pela média aritmética simples das pontuações obtidas em cada um dos 5 (cinco) períodos semestrais avaliativos; e

II – emissão do parecer conclusivo favorável à aprovação do servidor em AEDEP pela Comissão de AEDEP.

CAPÍTULO III DA REALIZAÇÃO DAS AVALIAÇÕES PARCIAIS DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 13. As Avaliações Parciais de Desempenho no Estágio Probatório deverão ocorrer regularmente, após cada um dos 5 (cinco) ciclos semestrais avaliativos iniciais, entre a data de posse do servidor em estágio probatório e o 30 (trigésimo) mês de efetivo exercício no cargo.

Art. 14. As Avaliações Parciais de Desempenho no Estágio Probatório deverão ser realizadas pelo gestor imediato do servidor em estágio probatório, observado o § 1º do art. 11 deste Decreto, que atribuirá, para cada indicador dos critérios de avaliação, pontuação em escala decimal, lançando-a no SIGRH em até 15 (quinze) dias após encerrado o ciclo semestral avaliativo.

§ 1º Em cada Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório e para cada um dos indicadores, o avaliador, além de atribuir pontuação em escala objetiva, poderá registrar comentários e observações complementares que subsidiem a informação do processo avaliativo.

§ 2º Em cada Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório e para cada um dos indicadores, o avaliador, quando atribuir pontuação constante na faixa “crítica” ou “insuficiente” da escala de avaliação, deverá registrar comentários e observações que subsidiem a informação do processo avaliativo e que permitam a compreensão da pontuação pelo avaliado e das considerações que a fundamentam.

Art. 15. Realizada cada Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório, o servidor avaliado deverá ser notificado das pontuações atribuídas por seu gestor imediato para cada indicador dos critérios de avaliação e da média de pontuação obtida no ciclo semestral avaliativo, oportunidade em que formalmente tomará ciência da avaliação, por meio do SIGRH, e em que poderá registrar sua intenção de recorrer da avaliação.

§ 1º Não havendo registro de intenção de recorrer do resultado da Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório, ela será encerrada e a pontuação obtida no ciclo semestral avaliativo passará a ser computada para o resultado consolidado final da avaliação do servidor.

§ 2º Havendo registro de intenção de recorrer da Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório, abrir-se-á prazo de 15 (quinze) dias úteis para que sejam apresentadas as razões de recurso e os pedidos decorrentes.

§ 3º Interposto o recurso pelo servidor, será recebido como pedido de reconsideração pelo gestor imediato que, conhecendo as razões e os pedidos do avaliado, poderá reconsiderar as pontuações atribuídas em até 15 (quinze) dias, vedada a reforma em prejuízo do recorrente.

§ 4º Não havendo reconsideração pelo gestor imediato, nos termos do § 3º do *caput* deste artigo, o recurso será remetido para a Presidência da Comissão de AEDEP que, junto com os demais membros da Comissão e ouvido o gestor que tiver realizado a avaliação, deliberará em até 15 (quinze) dias, podendo reavaliar as pontuações, vedada a reforma em prejuízo do recorrente.

§ 5º Apreciado e julgado o recurso, o servidor será formalmente cientificado do teor da decisão, a Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório será encerrada e a pontuação obtida no ciclo semestral avaliativo passará a ser computada para o resultado consolidado final de sua avaliação.

§ 6º Se a Comissão de AEDEP constatar, durante os procedimentos relativos ao estágio probatório, qualquer ocorrência que enseje necessidade de acompanhamento biopsicossocial e/ou jurídico para o avaliado, seu gestor imediato ou os trabalhos da Comissão, poderá solicitar suporte especializado dos setores do órgão ou da entidade competentes para tanto e, subsidiariamente, do órgão central e normativo de Gestão de Pessoas.

Art. 16. A cada ciclo semestral avaliativo corresponderá uma pontuação resultante da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada indicador dos critérios de avaliação, que será considerada a pontuação da Avaliação Parcial de Desempenho no Estágio Probatório.

Art. 17. Realizadas as 5 (cinco) Avaliações Parciais de Desempenho no Estágio Probatório relativas a cada um dos ciclos semestrais avaliativos, a pontuação obtida em cada uma delas será tomada para cálculo de média aritmética simples, cujo resultado representará o resultado consolidado final, a ser utilizado como parâmetro pela Comissão de AEDEP para a emissão de seu Parecer Conclusivo.

Art. 18. Em todos os casos, as pontuações e médias das avaliações serão calculadas com 2 (duas) casas decimais, sempre com arredondamento da segunda casa para cima quando o número subsequente restante da fração for igual ou maior que 5 (cinco).

CAPÍTULO IV DA EMISSÃO DO PARECER CONCLUSIVO

Art. 19. Encerrados os cinco ciclos semestrais avaliativos e calculado o resultado consolidado final, caberá à Comissão de AEDEP, no último semestre do período de estágio probatório, realizar a revisão dos procedimentos de Avaliações Parciais de Desempenho no Estágio Probatório concluídos, verificando a regularidade formal de sua instrução.

Art. 20. Havendo quaisquer pendências ou impropriedades formais, a Comissão de AEDEP, em até 45 (quarenta e cinco) dias, realizará as diligências necessárias para o saneamento ou a correção do procedimento, registrará as intercorrências, as providências adotadas e suas motivações e dará continuidade à emissão do parecer conclusivo.

Art. 21. Não havendo pendências e atestada a regularidade formal do procedimento, ou saneadas questões conforme o art. 20 deste Decreto, a Comissão de AEDEP emitirá, em até 15 (quinze) dias, parecer conclusivo relativo ao período de estágio probatório e de acompanhamento do servidor em avaliação, observado o seguinte:

I – preenchido o requisito do inciso I do art. 12, o parecer concluirá pela indicação de confirmação do servidor no cargo para o qual foi nomeado, hipótese em que o procedimento será encaminhado ao titular do órgão ou da entidade para homologação do parecer e providências, nos termos dos incisos II e III do art. 4º deste Decreto; e

II – não preenchido o requisito do inciso I do art. 12 deste Decreto, o parecer concluirá pela inaptidão do servidor para o cargo para o qual foi nomeado e indicação de sua exoneração, concedendo-se vista ao servidor para que, em 15 (quinze) dias, apresente defesa e posterior encaminhamento ao titular do órgão ou da entidade para apreciação e providências, nos termos dos incisos II e IV do art. 4º deste Decreto.

Art. 22. Emitido o parecer conclusivo que indique a confirmação do servidor no cargo para o qual foi nomeado ou encerrado o prazo para defesa quando o parecer conclusivo indicar a exoneração do servidor, o procedimento da AEDEP será considerado finalizado e deverá ser imediatamente disponibilizado ao titular do órgão ou da entidade para que esse realize os encaminhamentos cabíveis, concluindo-os a tempo de o servidor ser declarado estável ou exonerado no prazo legal.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23. Aos servidores em estágio probatório que na data de publicação deste Decreto:

I – não tiverem registro de avaliação pelos instrumentos e termos previstos no Decreto nº 153, de 16 abril de 2003, aplicar-se-ão as regras estabelecidas neste Decreto; ou

II – tenham pelo menos um registro de avaliação pelos instrumentos e termos previstos no Decreto nº 153, de 2003, aplicam-se, para fins de avaliação para o estágio probatório, e até sua conclusão, as disposições daquele ato normativo.

Art. 24. Aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo nos órgãos e nas entidades da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, em virtude de concurso público antes da vigência deste Decreto, as avaliações em andamento deverão ser concluídas conforme as regras da primitiva disciplina.

Art. 25. Este Decreto não se aplica aos servidores que estejam submetidos à Disciplina específica.

Art. 26. Os prazos previstos neste Decreto, quando não estabelecidos expressamente de forma diversa, serão contados em dias corridos, sendo prorrogados para o dia útil imediatamente subsequente quando encerrarem em finais de semana, feriados ou dias de ponto facultativo.

Art. 27. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 28. Fica revogado o Decreto nº 153, de 16 de abril de 2003, preservados seus efeitos para os servidores enquadrados no inciso II do art. 23 deste Decreto até o término dos respectivos períodos de estágio probatório.

Florianópolis, 21 de novembro de 2022.

CARLOS MOISÉS DA SILVA
Governador do Estado

JULIANO BATALHA CHIODELLI
Secretário-Chefe da Casa Civil

LUIZ ANTÔNIO DACOL
Secretário de Estado da Administração, designado

ANEXO ÚNICO FICHA DE AVALIAÇÃO PARCIAL DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Órgão		Município	
Nome do servidor avaliado		Data de posse	
Cargo do servidor avaliado		Matrícula	
Unidade de exercício no período avaliado (conforme § 1º do art. 11 deste Decreto)			
Nome do avaliador			
Cargo do avaliador		Matrícula	

Etapa de Avaliação Parcial	● 1	● 2	● 3	● 4	● 5
----------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

► Utilizando os critérios, conceitos, indicadores e as escalas de aferição abaixo, atribua a pontuação que melhor representa o desempenho do servidor nos seguintes quesitos:

A	Critério: Idoneidade moral
	Conceito: caracteriza um padrão de conduta pautado pela observância de valores como ética, honestidade e boa conduta.

Indicador A1	Demonstra integridade e honestidade alinhando suas ações aos interesses e valores da administração pública.
--------------	---

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações: Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

Indicador A2	Apresenta atitudes de urbanidade, cidadania, civilidade e respeito à diversidade de interesses e opiniões.
--------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações: Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

Indicador A3	Comunica-se de forma clara e objetiva, compartilha informações com a equipe, estabelecendo bom relacionamento com superiores, colegas e público em geral.
--------------	---

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

B	Critério: Assiduidade e pontualidade
	Conceito: caracteriza o cumprimento de prazos e metas estabelecidas e a disponibilidade do servidor conforme acordado com o gestor.

Indicador B1	Comparece regularmente ao trabalho e justifica as ausências ou os atrasos ocorridos.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

Indicador B2	Cumpe com rigor os compromissos relacionados ao desempenho da função e entrega os trabalhos no prazo acordado.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

C	Critério: Disciplina
	Conceito: caracteriza a observância de normas disciplinares estabelecidas pela instituição.

Indicador C1	Cumpe as normas e os procedimentos estabelecidos para o bom funcionamento do serviço público.
-----------------	---

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentários e observações:

Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)

Indicador C2	Cumpra com presteza as atribuições relativas ao seu cargo.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações: Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

D	Critério: Eficiência
	Conceito: caracteriza a capacidade de desenvolver o trabalho com qualidade e economicidade na utilização dos recursos disponíveis.

Indicador D1	Executa os trabalhos com qualidade e racionalidade na utilização dos recursos.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações: Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

Indicador D2	É proativo e compromete-se com a busca de soluções para os desafios que encontra, contribuindo para o cumprimento da missão e dos objetivos organizacionais.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações: Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

Indicador D3	Consideradas as condições de trabalho oferecidas e os recursos disponíveis, busca atingir os resultados necessários para a melhor satisfação do interesse público.
-----------------	--

Crítico				Insuficiente		Satisfatório		Excelente	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comentários e observações: Obrigatórios nos casos de avaliação de pontuação na faixa "crítica" ou "insuficiente" (§ 2º do art. 14 deste Decreto)									

► Transcreva a pontuação atribuída a cada critério na planilha abaixo e preencha, nos espaços em branco, o Total (soma das pontuações) e a Média da Avaliação Parcial (Total da soma das pontuações dividido por 10):

PLANILHA DE CÁLCULO DA MÉDIA DA AVALIAÇÃO PARCIAL										
Indicador	A1	A2	A3	B1	B2	C1	C2	D1	D2	D3
Pontuação										

RESULTADO DA AVALIAÇÃO PARCIAL	
Total (soma das pontuações)	
Média da Avaliação Parcial (Total da soma das pontuações dividido por 10 - arredondamento, se necessário, conforme art. 18 deste Decreto)	

► Ao final da etapa de avaliação, colher assinatura digital do servidor e de seu gestor imediato.