



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

RESOLUÇÃO Nº 09 DE 18 DE DEZEMBRO DE 2008

Regulamenta o Estágio Probatório e a Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório dos Servidores da Câmara de Vereadores de Itapoá.

O **Presidente da Câmara Municipal de Vereadores de Itapoá-SC**, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal art. 44 incisos III e IV, e o Regimento Interno 39 inciso IV, torna público que o Poder Legislativo Municipal aprovou e ele promulga a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I

Do Objetivo

Art. 1º - Disciplinar os procedimentos de avaliação de desempenho para os servidores nomeados, por meio de concurso público, nos cargos de provimento efetivo da Câmara de Vereadores de Itapoá, sujeitos a um período de 3 (três) anos de estágio probatório, com o objetivo de apurar o preenchimento dos requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado, cuja contagem se inicia na data da posse.

Parágrafo único: A aquisição da estabilidade ocorrerá após avaliação especial de desempenho homologada pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório, instituída nos termos desta Resolução.

CAPÍTULO II

Da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório

Art. 2º - Fica instituída a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório, que será composta por 3 (três) servidores estável permanente. Caso, não havendo números suficientes de servidores estáveis permanentes para a referida comissão, a mesma será composta pelo membros de cargo de confiança da Casa e/ou Vereadores.

§ 1º O ato de nomeação da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório indicará o seu Presidente e Secretário.

§ 2º Sujeitam-se à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio todos os servidores em estágio probatório da Câmara de Vereadores de Itapoá.



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

§ 3º A avaliação de desempenho funcional será realizada mediante o preenchimento da Ficha de Acompanhamento de Desempenho no Estágio Probatório – Anexo I, por comissão composta pelo chefe imediato do servidor, a quem incumbirá a coordenação.

CAPÍTULO III

Das Responsabilidades e Competências

Art. 3º - Compete ao Recursos Humanos:

I – a formulação, a operacionalização e o acompanhamento da avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório, no que se refere a procedimentos e cumprimento dos prazos;

II – emissão da portaria de nomeação da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

III – emissão do ato administrativo da aprovação no estágio probatório ou reprovação e conseqüente exoneração do cargo público.

Art. 4º - Compete à chefia imediata:

I - a coordenação da comissão composta conforme § 3º, do art. 2º, desta Resolução.

Parágrafo único. A avaliação será realizada mediante o preenchimento da Ficha de Acompanhamento de Desempenho no Estágio Probatório, subscrita pelo chefe Imediato e os demais membros desta comissão (Servidor, Procurador Jurídico e Presidente da Câmara).

II – encaminhar à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório, a Ficha de Acompanhamento de Desempenho no Estágio Probatório, devidamente preenchida, respeitando rigorosamente os períodos determinados no art. 11 desta Resolução.

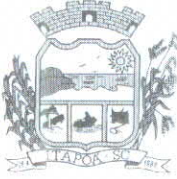
Art. 5º - Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório:

I - a análise final de cada uma das avaliações de desempenho, recomendando ao Recursos Humano, em parecer fundamentado, a aprovação ou reprovação no estágio probatório, como for o caso, dos servidores que alcançarem ou não a pontuação mínima exigida para tal fim;

II - processar e julgar o recurso interposto da avaliação de desempenho; apontar a reprovação no estágio probatório, recomendando igualmente, ao final, ao setor de Recursos Humano, a exoneração ou aprovação no estágio, conforme for o resultado da decisão.

III – exercer outras atividades correlatas

CAPÍTULO IV



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

Do Estágio Probatório

Art. 6º - Denomina-se estágio probatório, o período de avaliação, adaptação e treinamento em efetivo exercício a que estão submetidos os servidores que ingressam em cargos públicos em virtude de aprovação em concurso público.

Art. 7º - O servidor em estágio probatório não poderá obter:

I – licença para estudo ou missão de qualquer natureza;

II – licença prêmio;

III - licença para tratar de assuntos particulares;

IV – licença para dirigir o Sindicato da categoria, a Associação de Servidores Públicos do Município de Itapoá ou Cooperativa.

Art 8º - O servidor, no cumprimento do estágio probatório, terá a sua avaliação suspensa, nos seguintes casos:

I – licença para tratamento de saúde, desde que superior a 15 (quinze) dias;

II – licença à gestante e adotante;

III – licença por acidente em serviço, desde que superior a 15 (quinze) dias;

IV – licença por motivo de doença em pessoa da família, desde que superior a 15 (quinze) dias;

V – licença para o serviço militar;

VI – licença para atividade política;

VII – nomeação para cargo de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração, em órgãos ou entidades da Administração Municipal, Estadual e Federal, salvo se a investidura se der na Câmara, em cargo em comissão ou função gratificada em que seja exigida formação profissional idêntica àquela do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado.

Parágrafo único. O afastamento do exercício do cargo ocupado pelo servidor implica suspensão do processo de avaliação de desempenho no estágio probatório, o qual recomeçará a fluir com o seu retorno, devendo ser aproveitadas as avaliações efetuadas antes do afastamento.

CAPÍTULO V

Do Sistema de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório

Art. 9º. O estágio probatório compreende avaliações de desempenho, através da Ficha de Acompanhamento de Desempenho no Estágio Probatório a serem realizadas no período,



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

destinadas a estimular a busca da eficiência, da ética, da transparência e da melhoria da qualidade no serviço público.

Parágrafo único. O servidor será exonerado em caso de reprovação em qualquer uma das avaliações do período.

Art. 10º - O servidor será avaliado, obrigatoriamente, após o período de 3 (três), 06 (seis), 12 (doze) meses de efetivo exercício e 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, através do preenchimento da Ficha de Acompanhamento de Desempenho no Estágio Probatório (Anexo I) ou facultativamente, a qualquer tempo, no curso do estágio, quando ocorrerem fatos que justifiquem tal decisão.

Parágrafo único. A aquisição da estabilidade ocorrerá após Avaliação Especial de Desempenho a ser realizada pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório, no 36º (trigésimo sexto) mês de efetivo exercício.

Art. 11º O servidor não aprovado ao final do estágio probatório ou em quaisquer das avaliações intermediárias, submeter-se-á a Processo de Avaliação de Desempenho, que apurará o cumprimento ou não dos requisitos elencados no art. 14 desta Resolução, ficando assegurado o contraditório e ampla defesa.

Art. 12º. O servidor será avaliado por comissão instituída nos termos do § 3º, do art. 2º, coordenada pela chefia imediata do órgão competente e na ausência desta, pela autoridade imediatamente superior.

§ 1º A avaliação será efetuada na presença do servidor avaliado.

§ 2º A Ficha de Acompanhamento de Desempenho no Estágio Probatório será subscrita ao final de cada período de avaliação pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório para fins de homologação.

§ 4º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, emitirá parecer que indicará se o servidor está apto ou não para o exercício do cargo público.

§ 5º Ocorrendo a reprovação do servidor na avaliação do estágio probatório, a comissão emitirá relatório circunstanciado de fatos, condutas ou omissões, instruindo-o com o rol de testemunhas, documentos e demais provas que entender necessárias à sua comprovação, que serão encaminhados à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório.

§ 6º Em caso de alteração de chefia imediata, o trabalho de coordenação da comissão passará a ser de responsabilidade da nova chefia.

CAPÍTULO VI

Dos fatores e critérios para Avaliação Especial De Desempenho



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

Art. 14. Durante o período do estágio probatório, serão observados os seguintes fatores para efeito de atuação funcional:

- I – urbanidade no trato humano;
- II – zelo pela função;
- III – eficiência nas tarefas do cargo;
- IV – zelo pela moralidade e credibilidade de seu cargo;
- V – assiduidade e pontualidade;
- VI – disciplina;
- VII – capacidade de iniciativa;
- VIII – produtividade;
- IX – responsabilidade.

Art. 15. A avaliação, por boletins, do estágio probatório, terá a duração de trinta meses, totalizando dez boletins, ficando o período dos três últimos meses destinado à Comissão Especial para julgamento e confirmação ou não do servidor no cargo.

§ 1º Durante os três primeiros meses de exercício não haverá preenchimento do Boletim de Desempenho do Servidor, devendo a Comissão Especial oportunizar treinamento e adaptação ao servidor.

§ 2º Na primeira avaliação, no sexto mês de exercício, serão levados em consideração também fatos relativos ao desempenho funcional do servidor desde seu ingresso.

Art. 16. A avaliação do servidor será realizada mediante a verificação dos quesitos de assiduidade, pontualidade, disciplina, eficiência, responsabilidade e relacionamento, devendo ser considerado aprovado o servidor que obtiver, no máximo, trezentos e sessenta e, no mínimo, cento e oitenta pontos, em cada avaliação.

Parágrafo único. O servidor que, em qualquer fase da avaliação do estágio probatório, obtiver menos de vinte pontos em qualquer dos quesitos mencionados neste artigo, deverá ser acompanhado e orientado pela chefia, a fim de que possa recuperar o item insatisfatório.

Art. 17. Finalizado o preenchimento do décimo Boletim de Desempenho do Servidor, caberá à Comissão Especial aferir a pontuação obtida em cada avaliação parcial, de acordo com a Tabela de Pontuação constante do Anexo II, e proceder aos competentes registros na Ficha de Controle de Estagiário, conforme modelo no Anexo III, encaminhando toda a documentação à Mesa Diretora da Câmara.

Art. 18. Será considerado estável no serviço público do Poder Legislativo do Município Itapoá, o estagiário que obtiver, na aferição final, pontuação igual ou superior a um mil e oitocentos pontos, considerada suficiente.

CAPÍTULO VII

Do Resultado da Avaliação e Recursos



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

Art. 19. Em caso de reprovação no estágio probatório, o servidor será cientificado pela chefia imediata, por ocasião da avaliação, do prazo e condições para a interposição do recurso, nos termos do formulário do Anexo III.

Art. 20. É facultado ao servidor, pessoalmente ou por advogado, interpor recurso da decisão de reprovação no estágio probatório, no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da data de ciência do resultado da avaliação, à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que deverá ser instruído com o rol de testemunhas, documentos, indicação de quesitos e assistente técnico e demais provas que entender necessárias.

Parágrafo único. A prova testemunhal ficará limitada a 3 (três) testemunhas, tanto para o servidor quanto para a Administração.

CAPÍTULO VIII

Dos Procedimentos Conclusivos

Art. 21. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, pelo seu Secretário, autuará as avaliações.

§ 1º. Em caso da avaliação final coordenada pela chefia imediata ser pela aprovação no estágio probatório, seguir-se-á o seguinte procedimento:

I - Análise da correspondente ficha de acompanhamento do desempenho no estágio probatório, ponderando quanto à conformidade dos conceitos atribuídos a cada fator de avaliação e conferência da real obtenção do índice mínimo para aprovação, culminando com a emissão de parecer fundamentado favorável à aprovação;

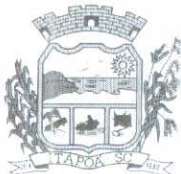
II – a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em caso de dúvidas quanto à real obtenção do índice de aprovação, instaurará procedimento administrativo, nos moldes do parágrafo seguinte, com vistas à aferição da avaliação feita pela chefia imediata.

§ 2º. Em caso da avaliação final da comissão coordenada pela chefia imediata ser pela reprovação no estágio probatório e havendo recurso do servidor, seguir-se-á o seguinte procedimento:

I – o servidor será notificado para, em dia, hora e local previamente designados pela Comissão, comparecer à audiência de instrução do procedimento administrativo, cujo ato realizar-se-á independentemente do seu comparecimento, devendo tal advertência constar do mandado de notificação;

II – as testemunhas do servidor comparecerão independentemente de intimação, enquanto que aquelas indicadas pela Administração serão intimadas para depor, sob pena, no caso de servidor público, de ter os seus vencimentos suspensos durante o procedimento;

III – aberta a audiência, dar-se-á inicialmente vistas ao servidor da avaliação de desempenho, do relatório circunstanciado e demais documentos que houver, podendo na oportunidade manifestar-se verbalmente sobre os mesmos, caso ainda não o tenha feito por ocasião do recurso;



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ

CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

IV – ouvir-se-ão as testemunhas, primeiro do Poder Legislativo, em seguida do servidor, cujos depoimentos serão tomados individualmente e de forma separada, de modo a permitir o sigilo;

V – produzir-se-ão as demais provas requeridas;

VI – produzidas todas as provas, indagar-se á o servidor sobre a eventual existência de outras, cuja negativa deverá constar de termo nos autos;

VII – ouvir-se-á o depoimento pessoal do servidor, encerrando-se a instrução;

VIII – a decisão fundamentada quanto ao cumprimento ou não, pelo servidor, dos requisitos ao exercício do cargo público, poderá pugna-lo pela sua aprovação ou não no estágio probatório.

§ 3º. Em caso da avaliação final coordenada pela chefia imediata ser pela reprovação no estágio probatório e não havendo recurso do servidor, seguir-se-á o seguinte procedimento:

I - análise da correspondente ficha de acompanhamento do desempenho no estágio probatório, ponderando quanto à conformidade dos conceitos atribuídos a cada fator de avaliação e conferência da efetiva ausência de pontuação mínima para aprovação, culminando com a emissão de parecer fundamentado favorável à reprovação;

II – a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em caso de dúvidas quanto à efetiva ausência de pontuação mínima para a aprovação, instaurará procedimento administrativo, nos moldes do § 2º, com vistas à aferição da avaliação feita pela chefia imediata.

§ 4º. O prazo para a instrução e proferimento da decisão será de 60 (sessenta) dias úteis, prorrogáveis por mais 30 (trinta), contados do recebimento pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no Estágio Probatório do recurso do servidor, ficha de acompanhamento do desempenho no estágio probatório e relatório circunstanciado.

Art. 22. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho remeterá o parecer quanto à aprovação ou não do servidor para o setor de Recursos Humanos, que emitirá os atos administrativos necessários à confirmação da estabilidade ou exoneração do cargo público.

Art. 23. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



PAULO ALEXANDRE HAPONIUK
Presidente da Câmara de Vereadores



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

ANEXO I

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

BOLETIM DE DESEMPENHO DO SERVIDOR

NOME DO SERVIDOR: _____

CARGO: _____ **ÓRGÃO DE LOTAÇÃO:** _____

DATA DA NOMEAÇÃO: ____/____/____ **PERÍODO DE ESTÁGIO:** _____

BOLETIM Nº _____ **MESES:** _____ **a** _____ **ANO:** 2008

INSTRUÇÕES:

- a) Este boletim deve ser preenchido pela Comissão Especial, juntamente com a chefia imediata do estagiário;
- b) Todos os quesitos devem ser respondidos;
- c) Cada quesito comporta uma única alternativa, devendo ser assinalada com um "X";
- d) Utilize os espaços da última coluna para informações e sugestões dos servidor relativamente ao item avaliado;
- e) Utilize os espaços das folhas seguintes para outras informações e sugestões dos avaliadores e considerações do servidor.



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

BOLETIM DO ANEXO I

AVALIAÇÃO DO SERVIDOR COM RELAÇÃO AOS SEGUINTE QUESITOS:

ASSIDUIDADE: Avaliar a frequência do servidor ao local de trabalho no período avaliado.	3 Falta ou se ausenta algumas vezes (de 3 a 5 no período). 	2 Difícilmente falta ou se ausenta (até 3 no período). 	4 Falta ou se ausenta muitas vezes (mais de 5 no período). 	1 É assíduo (não apresenta faltas).
PONTUALIDADE: Informar como o servidor cumpre horários estabelecidos no período avaliado.	4 Muitas vezes se atrasa, sai mais cedo, ou se ausenta durante o horário de expediente. 	1 É pontual e não se ausenta no horário do expediente. 	3 Algumas vezes deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos. 	2 Difícilmente deixa de cumprir ou se ausenta nos horários estabelecidos.
DISCIPLINA: Avaliar o grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas.	1 Integra-se plenamente com as regras de serviço e respeita os superiores hierárquicos. 	2 Boa integração às regras e obediência aos superiores hierárquicos. 	4 Não obedece às regras de serviços e/ou não respeita os superiores hierárquicos. 	3 Algumas vezes deixa de obedecer às normas de serviço e/ou os superiores hierárquicos.
EFICIÊNCIA: Avaliar o grau de conhecimento das atribuições do cargo.	4 Revela pouco conhecimento das atribuições do cargo. 	1 Conhece perfeitamente as atribuições do cargo. 	3 Revela médio conhecimento das atribuições do cargo. 	2 Revela bom conhecimento das atribuições do cargo.



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

EFICIÊNCIA: Avaliar o grau de qualidade na execução das atribuições do cargo.	1 Atinge plenamente os resultados buscados, executando suas atividades com exatidão e segurança.	2 Atinge os resultados buscados, desincumbindo-se a contento das atividades propostas.	3 Nem sempre atinge os resultados buscados, algumas vezes não executando a contento as atividades propostas	4 Não atinge os resultados buscados e deixa, muitas vezes, de executar as atividades propostas.
EFICIÊNCIA: Avaliar a rapidez, organização e autonomia nas atribuições do cargo.	1 Trabalha com rapidez e organização, tendo capacidade plena de receber e atender às necessidades do serviço.	4 Não trabalha com rapidez e/ou organização.	2 Trabalha com satisfatória rapidez e organização adequada ao serviço.	3 Trabalha com relativa rapidez e/ou organização, necessitando de orientação e treinamento.
RESPONSABILIDADE: Avaliar o nível de responsabilidade com que o servidor assume as orientações do cargo.	1 É plenamente responsável nunca precisando ser lembrado das suas obrigações.	4 Deixa de cumprir as suas obrigações, ainda que lembrado.	2 Raramente precisa ser lembrado de cumprir as suas obrigações.	3 Muitas vezes precisa ser lembrado para cumprir as suas obrigações.
RELACIONAMENTO: Avaliar a forma de relacionamento no ambiente de trabalho, com os colegas e superiores hierárquicos.	4 O modo como se relaciona traz prejuízos ao ambiente de trabalho.	3 Apresenta dificuldades de relacionamento.	2 Consegue estabelecer um relacionamento adequado.	1 Estabelece relações plenamente adequadas
RELACIONAMENTO: Avaliar a forma de relacionamento com o público quando as atribuições do cargo o exigirem	4 O modo como se relaciona traz prejuízos ao ambiente de trabalho.	3 Apresenta dificuldades de relacionamento.	2 Consegue estabelecer um relacionamento adequado.	1 Estabelece relações plenamente adequadas



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

--	--	--	--	--

INFORMAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Licença-Saúde	Licença-Gestante	Advertência	Suspensão	Sindicância	Outros

INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DA CHEFIA IMEDIATA SEGUIDAS DE DATA E ASSINATURA

MANIFESTAÇÃO DO SERVIDOR SEGUIDA DE DATA E ASSINATURA



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

**INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO SEGUIDAS DE DATA E
ASSINATURA.**

DATA DA ENTREVISTA: ____/____/____.

NOME DA CHEFIA: _____

Ass.: _____

Concordo com a avaliação: () SIM () NÃO

Ass. Funcionário: _____

Discordo com os itens:.....

Data: ____/____/____.

- Ass. Servidor:.....

ITAPOÁ/SC, de de



ANEXO II

**COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO
PROBATÓRIO**

TABELA DE PONTUAÇÃO

O boletim apresenta 09 (nove) quesitos.

Em cada quesito há 04 (quatro) alternativas para avaliar o servidor segundo os critérios ótimo, bom, regular e insuficiente.

VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS:

1- Ótimo.....	40 pontos
2- Bom.....	30 pontos
3- Regular.....	20 pontos
4- Insuficiente.....	10 pontos
Total Final: 10 (dez) boletins	

9 quesitos:

Ótimo: 3.600 pontos

Bom: de 3.599 a 2.700 pontos

Regular: de 2.699 a 1.800 pontos

Insuficiente: menos de 1.800 pontos

* Satisfeitos os requisitos do Estágio Probatório, o servidor será declarado estável no serviço público mediante ato confirmatório.

* Os 9 quesitos destina-se à avaliação para todos servidores, quando a pontuação máxima será 3.600 pontos e a mínima de 1.800 pontos.



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

ANEXO III

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
NO ESTÁGIO PROBATÓRIO
FICHA DE CONTROLE DO SERVIDOR

NOME DO SERVIDOR:

CARGO:

ÓRGÃO DE LOTAÇÃO:

DATA DA NOMEAÇÃO:

PERÍODO DO ESTÁGIO:

BOLETIM	QUESITOS: PONTUAÇÃO									
	ASSIDU IDADE	PONTU ALIDADE	DISCI PLINA	EFICIÊN CIA	EFICIÊN CIA	EFICIÊN CIA	RESPON SABILI DADE	RELACIO NAMEN TO	RELACIO NAMEN TO(*)	SUB- TOTAL
1º BOLETIM Nº 1. Período 07/08 a 12/08										
2º BOLETIM Nº Períodoa										
3º BOLETIM Nº Períodoa										
4º BOLETIM Nº Períodoa										
5º BOLETIM Nº Períodoa										
6º BOLETIM Nº Períodoa										



PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPOÁ
CÂMARA DE VEREADORES DE ITAPOÁ

7º BOLETIM Nº Períodoa										
8º BOLETIM Nº Períodoa										
9º BOLETIM Nº Períodoa										
10º BOLETIM Nº Períodoa										

TOTAL GERAL: _____ PONTOS

PARECER FINAL: (preencher somente no final do período ou em caso de reprovação)

- ☐ APTO - Atende às expectativas ☐ APTO - Atende parcialmente às expectativas
☐ NÃO APTO - Não atende às expectativas - Encaminhar p/ Exoneração

Assinatura do Funcionário

Assinatura do Chefe Imediato

Assinatura Presidente da Câmara

PARECER JURÍDICO

Parecer Jurídico Conf.
Solicitação verbal da Sra. Diretora a cerca da
Avaliação do Estágio Probatório

Todo e qualquer critério de avaliação poderá ser usado, desde que não fira o Estatuto do Servidor Público, Lei 076/2001. A referida ficha de avaliação não terá que seguir os moldes de avaliação da prefeitura.

É o que nos parece, SMJ

Itapoá 22 de dezembro de 2008.


Círio Jorge Aranda Machado
Advogado