

PORTARIA Nº 16, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2018

Dispõe sobre estágio probatório e avaliação especial para fins de aquisição de estabilidade no âmbito da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás.

O **PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE PALMEIRAS DE GOIÁS**, no uso de suas atribuições legais e regulamentares,

Considerando o disposto no art. 41 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998;

Resolve:

Art. 1º CONSTITUIR COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO para fins de aquisição de estabilidade do nomeado, em virtude de aprovação em concurso público – Edital nº 001/2015.

Art. 2º Para cumprimento ao disposto no artigo anterior, a Comissão de Avaliação será composta pelos servidores: **HUGO ARANTES DE SOUZA** – Presidente; **ROBERTA REGIANNY FRANCO** – 1ª Secretária e **AURIONE ALVES MOREIRA** – 2ª Secretária. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Art. 3º Para cumprir as suas atribuições, a **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO** terá acesso a toda a documentação pertinente, bem como se utilizar de todos os meios admitidos em direito que entender necessários.

Art. 4º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo na Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, ao entrar em exercício referente ao Concurso Público nº 001/2015, ficará sujeito à **avaliação especial para fins de estágio probatório e para aquisição de estabilidade**, realizada na forma da legislação vigente e nos termos desta Portaria. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Art. 5º O estágio probatório terá a duração de trinta e seis meses, a contar da data de entrada em exercício do servidor, observado o disposto no art. 4º desta Portaria.

Art. 6º A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório ficará suspensa durante as licenças e os afastamentos previstos abaixo, e na hipótese de participação em programa de formação, sendo retomada a partir do término do impedimento.

§1º O servidor durante o período de prova ainda não possui a totalidade dos direitos e benefícios que tem o servidor estável, especialmente no que diz respeito a licenças e afastamentos. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

§2º Ao servidor em estágio probatório é permitido: (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

I – Gozar das seguintes licenças: (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

- a) Licença por motivo de doença em pessoa da família.
- b) Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- c) Licença para tratamento da saúde própria;
- d) Licença para o serviço militar;
- e) Licença maternidade e/ou paternidade;
- f) Licença para atividade política

II – Usufruir dos seguintes afastamentos: (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

- a) Afastamento para o exercício de mandato eletivo;
- b) Afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em concurso público para outro cargo da administração pública **municipal**, podendo optar pela remuneração do cargo de origem; (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)
- c) Afastamento do país para missão oficial ou para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda de remuneração.

III – Fruir ainda dos seguintes direitos: (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

- a) Recebimento integral da remuneração do cargo efetivo;
- b) Respeito ao devido processo, com as garantias da ampla defesa e do contraditório;
- c) Recorrer de eventual decisão que o reprove no estágio probatório e determine sua exoneração;
- d) Ocupar cargo de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação;
- e) Ser cedido a outro órgão, município ou estado. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)
- f) Aposentadoria por invalidez ou compulsória por limite de idade;
- g) Remoção de ofício, no interesse da Administração.

§3º - À Câmara é vedado, ainda que em relação ao servidor em estágio probatório, promover: (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

- a) Diminuição ou diferença de vencimento em relação ao servidor estável na mesma posição funcional; (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)
- b) Demissão ou imposição arbitrária de penalidade administrativa sem a devida instauração de sindicância ou processo disciplinar;
- c) Exoneração por reprovação no estágio de forma imotivada, ou seja, sem base em avaliações de desempenho objetivas.

§4º. A licença para tratamento da própria saúde do servidor que exceder o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, em cargo de provimento efetivo, contará apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade, nos termos desta Portaria, não devendo ser considerada para fins de contagem de tempo de estágio probatório. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

§5º. As licenças previstas no §2º, I, alíneas “a”, “d” e “f” deste artigo suspendem o estágio probatório (Incluído pela portaria n. 146, de 30.09.2019).

Art. 7º Ao servidor em estágio probatório serão concedidas as licenças e os afastamentos previstos nesta Portaria, e ainda o afastamento para participar de programa de formação decorrente de aprovação em concurso para outro **cargo municipal** de Palmeiras de Goiás. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Art. 8º Para os fins do disposto nesta Portaria entende-se por:

I - avaliado: servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, durante trinta e seis meses, a contar da data de entrada em exercício na Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, ressalvado o disposto no art. 4º desta Portaria;

II - avaliador: Comissão Constituída por meio desta Portaria, que tenham, sob sua supervisão, servidores cumprindo período de estágio probatório;

IV - período avaliativo: intervalo correspondente a cada doze (12) meses.

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 9º Compete a COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO:

I - informar o servidor em estágio probatório sobre os termos desta Portaria e esclarecer eventuais dúvidas;

II - acompanhar e orientar o servidor no desempenho de suas atribuições, incentivando o desenvolvimento do servidor na carreira e sua integração e adaptação na unidade de lotação;

III - realizar a avaliação de estágio probatório dos servidores sob sua supervisão, nos prazos estipulados nesta Portaria; e

IV - identificar, com o servidor, as causas de problemas detectados no decorrer do processo de avaliação. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Art. 10 Compete ao avaliado:

I - conhecer as normas e os procedimentos referentes à avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

II - observar o próprio desempenho e comunicar à chefia imediata a ocorrência de dificuldades no cumprimento de suas atividades, solicitando-lhe o suporte necessário; e

III - manifestar-se sobre o resultado de cada avaliação no prazo indicado no § 3º do art. 13. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

DA AVALIAÇÃO

Art. 11 Durante o estágio probatório, a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo serão objeto de avaliações individuais, observados os seguintes fatores avaliativos:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade; e
- V - responsabilidade.

§ 1º A avaliação a que se refere o **caput** deste artigo terá por base o acompanhamento diário do servidor, mediante análise, pelo avaliador, do conhecimento técnico e das habilidades comportamentais e profissionais do avaliado, conforme detalhado no Anexo Único desta Portaria.

§ 2º O servidor em estágio probatório cedido a outro órgão para ocupar cargo ou função de provimento em comissão será avaliado pelo cessionário, observados os termos desta Portaria.

Art. 12. O servidor que se afastar de suas atividades por mais de 75% do período avaliativo, ainda que em virtude de licenças e afastamentos considerados por lei como de efetivo exercício, não será avaliado no respectivo período, sendo esse suprimido do cálculo final.

§ 1º O servidor que não for avaliado durante o período avaliativo por motivo de licença para tratar da própria saúde será submetido à junta médica oficial que avaliará a capacidade laboral deste para o desempenho das atribuições essenciais do cargo.

§ 2º A junta médica oficial a que se refere o parágrafo anterior emitirá parecer pela compatibilidade ou pela incompatibilidade permanente da doença do servidor com o desempenho das atribuições essenciais do cargo, observado o sigilo médico.

§ 3º Caso a doença do servidor seja considerada incompatível, de forma permanente, com o desempenho das atribuições essenciais do cargo, o servidor será considerado inapto.

Art. 13. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será realizada pela **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**.

§ 1º O servidor que desenvolver atividade não vinculada diretamente à unidade de lotação, por prazo igual ou superior a trinta dias dentro do período avaliativo, poderá ser avaliado pela chefia imediata responsável pela supervisão das atividades desenvolvidas.

§ 2º Nos casos de mudança de lotação do servidor ou de mudança de chefia na unidade, os períodos inferiores a trinta dias dentro de cada período avaliativo serão desconsiderados.

§ 3º Após a realização da avaliação pela **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**, é necessária a manifestação de ciência do avaliado, no prazo de dez dias, contados do lançamento da nota pela Comissão de Avaliação, considerando-se como ciência tácita a falta de resposta neste prazo.

§ 4º Após a ciência do avaliado, é necessária a manifestação de concordância ou discordância do avaliado, no prazo de dez dias, considerando-se como concordância tácita a falta de resposta nesse prazo.

§ 5º Caso o servidor não concorde com o resultado da avaliação, deverá fundamentar a discordância.

Art. 14. Para cada fator avaliativo poderá ser atribuída nota de zero a cem pontos, conforme a descrição e as faixas de avaliação constantes do Anexo Único desta Portaria.

§ 1º A nota de cada avaliação será a média aritmética simples das notas atribuídas a cada fator avaliativo.

§ 2º Caso o servidor possua mais de uma avaliação a ser considerada no período avaliativo, a nota do período avaliativo será a média aritmética das avaliações parciais, ponderada de acordo com o número de dias de permanência do servidor em cada unidade de lotação, ou com o número de dias de permanência da chefia imediata, em caso de mudança de avaliador na unidade de lotação do servidor.

§ 3º A apuração das médias referidas neste artigo será arredondada a partir da segunda casa decimal após a vírgula, da seguinte forma:

I - números inferiores a cinco serão desconsiderados; e

II - números iguais ou superiores a cinco serão arredondados para o décimo imediatamente superior.

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DOS RECURSOS RELATIVOS À ATRIBUIÇÃO DAS NOTAS

Art. 15. O avaliado que discordar do resultado da avaliação, nos termos desta Portaria, poderá requerer reconsideração ao avaliador no prazo de dez dias, contados da data de ciência da nota, devendo fundamentar o seu pleito e discriminar as razões e as justificativas relativas a cada fator avaliativo que esteja contestando.

§ 1º Será indeferido o pedido de reconsideração interposto fora do prazo ou que não observe o disposto no **caput** deste artigo.

§ 2º Acolhido o pedido de reconsideração do servidor, o avaliador deverá encaminhar à Comissão de Avaliação solicitação de alteração da nota inicialmente atribuída, no prazo de dez dias, contados da data de recebimento do pedido, dando-se ciência ao avaliado.

Art. 15-A. Subsistindo a discordância do avaliado sobre a decisão do seu pedido de reconsideração, o servidor poderá apresentar recurso ao Presidente da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, no prazo de dez dias, contados da data da ciência do indeferimento, total ou parcial, do pedido de reconsideração. (Incluído pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

§ 1º Será indeferido o recurso interposto fora do prazo.

§ 2º O recurso deve ser encaminhado à Comissão de Avaliação, no prazo de três dias.

§ 3º A Comissão de Avaliação instruirá o processo de recurso e o encaminhará ao Presidente da Câmara. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

§ 4º O Presidente da Câmara decidirá a respeito do recurso no prazo de quinze dias, prorrogável por igual período, mediante justificativa, dando-se ciência do resultado ao avaliado. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

DA HOMOLOGAÇÃO DAS AVALIAÇÕES ESTÁGIO PROBATÓRIO

(Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Art. 16. Quatro meses antes do encerramento do período de estágio probatório, as notas das avaliações de estágio probatório referentes aos **três** períodos avaliativos serão submetidas pela Comissão Avaliadora ao Presidente da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, para fins de homologação, nos termos desta Portaria (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

§ 1º Serão considerados aprovados no estágio probatório os servidores que alcançarem média igual ou superior a setenta e cinco pontos nas avaliações realizadas para fins de estágio

probatório, considerando-se as notas de cada período avaliativo atribuídas nesta Portaria, sendo considerados reprovados os que não obtiverem este resultado.

§ 2º As avaliações parciais realizadas nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 11 não serão consideradas, para fins de homologação, nos casos em que o servidor se afastar de suas atividades por mais de 75% do período avaliativo, nos termos desta Portaria.

§ 3º Para fins do disposto no **caput** e no § 1º deste artigo, serão consideradas válidas as avaliações realizadas nos moldes desta Portaria.

§ 4º Caso o servidor, ao final do estágio probatório, não tenha qualquer avaliação válida em decorrência de sucessivas licenças para tratar da própria saúde, deverá ser submetido à junta médica oficial.

§ 5º A qualquer tempo, durante o período do estágio probatório, serão considerados inaptos para o desempenho do cargo os servidores que obtiverem:

I - duas notas de estágio probatório, calculadas na forma desta Portaria, inferiores a setenta e cinco pontos, em períodos avaliativos consecutivos ou não; ou

II - parecer pela incompatibilidade entre a deficiência apresentada e as atribuições essenciais do cargo, emitido pela equipe multidisciplinar, nos termos desta Portaria; ou

III - parecer pela incompatibilidade permanente da doença apresentada com o desempenho das atribuições essenciais do cargo público, emitido pela junta médica oficial, nos termos desta Portaria.

§ 6º Caso o servidor não alcance a média igual ou superior a setenta e cinco pontos nas avaliações válidas nos termos do § 1º deste artigo ou, a qualquer tempo, seja considerado inapto nos termos do § 5º deste artigo, a conclusão sobre a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo será contrária à homologação do estágio probatório do servidor.

§ 7º A Comissão Avaliadora notificará o servidor, cuja conclusão do estágio probatório seja contrária a sua confirmação no cargo, por intermédio da chefia imediata, para apresentar suas razões e justificativas, no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência, garantindo-lhe o contraditório e a ampla defesa.

§ 8º A Comissão Avaliadora instruirá o processo dos casos previstos no parágrafo anterior;

§ 9º. O servidor considerado reprovado no estágio probatório ou inapto para o cargo, conforme o caso, será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, consoante o disposto no art. 41 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda

Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998.

DA ESTABILIDADE

Art. 17. Para a aquisição da estabilidade, serão exigidos o cumprimento do período de estágio probatório e a aprovação em avaliação especial de desempenho, nos termos do **§ 4º do art. 41 da Constituição Federal**.

§ 1º A avaliação especial de desempenho será realizada pela **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**;

§ 2º São requisitos para aprovação na avaliação especial de desempenho:

I - (revogado pela portaria n. de 30.09.2019)

II - obtenção de média superior a 75% nas avaliações ocorridas durante o estágio probatório, referentes aos períodos avaliativos vigentes a partir de 1 de janeiro de 2018; e (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

III - obtenção de, pelo menos, **dois** conceitos finais de desempenho profissional correspondente a “**Satisfatório**” ou “**Superação**” nas avaliações ocorridas durante o estágio probatório, referentes aos períodos avaliativos vigentes a partir de 1º de janeiro de 2018, nos termos dispostos desta Portaria. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

§ 3º Na realização da avaliação especial de desempenho deverá a Comissão de Avaliação analisar a conduta profissional do servidor e o cumprimento das obrigações legais do cargo.

§4º A **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO** emitirá, como resultado da Avaliação Especial, **Parecer Conclusivo do Estágio Probatório** nos moldes do modelo anexo (Anexo III) (Incluído pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Art. 18. Ao término da avaliação especial, o presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório encaminhará **Parecer Conclusivo do Estágio Probatório** (Anexo III) ao Presidente da Câmara Municipal de Palmeiras que homologará o estágio probatório e a aquisição da estabilidade. (Redação dada pela portaria n. 146, de 30.09.2019)

Parágrafo único. (revogado pela portaria n. de 30.09.2019)

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 19. Compete à Comissão de Avaliação adotar as providências necessárias à operacionalização desta Portaria, à homologação do estágio probatório e da estabilidade, bem como à

exoneração ou à recondução dos reprovados no estágio probatório.

Art. 20. Os casos omissos serão dirimidos pela **COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**.

Art. 21. Esta Portaria entra em vigor em 20 de fevereiro de 2018, ficando revogadas as disposições em contrário.

MURILLO RODRIGUES DOS SANTOS

Presidente da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás

ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS FATORES AVALIATIVOS

1. Assiduidade: cumprimento de determinações relacionadas à frequência e à jornada de trabalho do servidor
COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS
1.1 Cumpre a jornada e a escala de trabalho, registrando corretamente a frequência em sistema informatizado.
1.2 É assíduo e pontual, justificando eventuais faltas.
1.3 Permanece no local de trabalho, ausentando-se somente com o consentimento da chefia.
1.4 Informa a chefia tempestivamente sobre imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento da jornada.
2. Disciplina: conduta de acordo com as normas e regulamentos da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás e as orientações da unidade e dos superiores hierárquicos
COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS
2.1 Cumpre as normas legais e regulamentos da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás.
2.2 Segue as orientações da unidade e dos superiores hierárquicos.
2.3 Tem domínio dos métodos e técnicas necessárias à execução de suas atividades.
2.4 Aplica oportunamente seu conhecimento às técnicas e orientações da unidade.
3. Capacidade de Iniciativa: capacidade de identificar oportunidades de melhoria nos processos de trabalho, propor soluções aos problemas e dificuldades da unidade e participar de trabalhos em equipe de forma integrada
COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS
3.1 Identifica de forma proativa oportunidades de melhoria nos processos de trabalho, procurando conhecer outras tarefas além de suas atribuições diretas.
3.2 Busca ou propõe, de forma assertiva e adequada, soluções aos problemas e dificuldades da unidade, agindo em tempo hábil.
3.3 Participa de equipes de trabalho, agregando valor e colaborando para o autodesenvolvimento e o do grupo.
3.4 Interage de forma empática com a equipe, demonstrando relações cordiais e comportamentos maduros.
4. Produtividade: capacidade de trabalhar com tempestividade, qualidade, eficiência e eficácia e contribuir para a obtenção dos resultados da unidade
COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS
4.1 Desenvolve as atividades negociadas de forma tempestiva, eficiente e eficaz, otimizando o uso dos

recursos disponíveis.
4.2 Racionaliza o uso dos sistemas e métodos de trabalho, minimizando o desperdício.
4.3 Procura desburocratizar procedimentos, sendo ágil na realização das atividades que são de sua competência.
4.4 Realiza os trabalhos a seu cargo com qualidade e exatidão, dispensando correções e/ou complementações.

5. Responsabilidade: capacidade de responder por suas ações, cumprir suas tarefas e deveres, zelar por bens e informações e buscar o alcance das metas da unidade e da instituição
COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS
5.1 Assume compromissos e cumpre obrigações, respondendo pelos resultados decorrentes de suas decisões.
5.2 Zela por bens, valores, pessoas e informações, primando pela conduta ética profissional.
5.3 Demonstra senso de responsabilidade, profissionalismo e compromisso com os objetivos de sua unidade.
5.4 Dedicar-se aos compromissos assumidos, refletindo sobre suas ações e comportamentos.

FAIXAS DE AVALIAÇÃO

ESCALA DE DESEMPENHO	DESCRIÇÃO	PONTOS
Superação	Superou o esperado para o fator avaliativo.	91 a 100
Satisfatório	Atendeu o esperado para o fator avaliativo.	75 a 90
Insatisfatório	Não atendeu o suficiente e necessário para o fator avaliativo.	31 a 74
Não atendimento	Não atendeu o esperado para o fator avaliativo.	0 a 30

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO ANUAL DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

NOME DO(A) SERVIDOR(A):			
Matrícula:	CPF Nº	CARGO:	FUNÇÃO
LOTAÇÃO:	MUNICÍPIO:		
DATA DA POSSE:	DATA DO EFETIVO EXERCÍCIO:	DATA DA AVALIAÇÃO:	
ANO AVALIADO	() 1º () 2º () 3º		
REQUISITOS	PONTUAÇÃO (0 a 100)	JUTIFICATIVA	
II – ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE: Assiduidade é a capacidade de estar presente, ser frequente e cumpridor de suas funções e das tarefas inerentes ao cargo. Pontualidade é a exatidão quanto ao cumprimento dos horários e prazos a serem cumpridos.			
III – DISCIPLINA E RESPOSANBILIDADE: Consiste em observar as normas, decisões e os preceitos emanados de instrumentos normativos, legais, de seus superiores e as deliberadas coletivamente.			

<p>IV – CAPACIDADE DE INICIATIVA: É a ação competente e criativa do servidor para atingir com eficácia os objetivos propostos pela Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, na busca de resultados com qualidade.</p>		
<p>V – PRODUTIVIDADE: É a capacidade de executar o seu trabalho com entusiasmo, criatividade, habilidade e inovação nas situações cotidianas, comunicação, interação com o público reconhecendo e respeitando as diversidades.</p>		
<p>MÉDIA</p>		

Palmeiras de Goiás, ____ de _____ de ____.

Membros:

Presidente da Comissão

1ª Secretária

2ª Secretária

ANEXO III

PARECER CONCLUSIVO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

(Este Parecer deverá ser encaminhado somente no final do 3º Ano ou após 2 (duas) avaliações consecutivas com Parecer Inapto).

NOME DO(A) SERVIDOR(A):			
Matrícula:	CPF Nº	CARGO:	FUNÇÃO
LOTAÇÃO:	MUNICÍPIO:		

Data da Avaliação: ____/____/____.

Com base nas avaliações anuais referentes ao período de Estágio Probatório do Servidor(a), foram apurados num processo avaliativo os requisitos:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade; e
- V - responsabilidade.

Conforme determina a Portaria nº16/2018. Após análise destas, a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás considera e declara o(a) servidor(a):

() Apto () Inapto

Justificativa do Parecer Conclusivo, incluindo medidas adotadas pela Comissão de Avaliação da Câmara Municipal de Palmeiras de Goiás, para adaptação e melhor desempenho do(a) servidor(a) em estágio probatório:

Palmeiras de Goiás, ____ de _____ de ____.

Membros:

Presidente da Comissão

1ª Secretário

2ª Secretária