



**GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA**

DECRETO Nº12492 , DE 25 DE OUTUBRO DE 2006.

Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 65, inciso V, da Constituição Estadual,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Avaliação de Desempenho aos servidores em estágio probatório, nomeados através de concurso público, no âmbito do Poder Executivo Estadual, exceto aos servidores dos Grupos Ocupacionais Polícia Civil, Procurador do Estado, Grupo TAF, Polícia Militar e Bombeiro Militar.

Art. 2º Todos os servidores nomeados através de concurso público no Poder Executivo Estadual, exceto os grupos citados no artigo 1º, serão submetidos ao processo de avaliação de desempenho para aferição dos resultados de suas atividades, visando a sua confirmação ou não no cargo para o qual foi nomeado.

Art. 3º O Programa de Avaliação de Desempenho do Poder Executivo Estadual será constituído de 01 (um) Módulo de Avaliação de Desempenho para efeito de Estágio Probatório.

Art. 4º No decorrer do Estágio Probatório o servidor será avaliado por uma comissão composta no mínimo por 03 (três) membros, que serão designados pelo titular do órgão onde o servidor nomeado vier a ter exercício e far-se-á mediante apuração semestral em Ficha Individual de Acompanhamento e Desempenho.

§ 1º Nas Comissões de que trata o *caput* deste artigo participará, obrigatoriamente, o chefe imediato do servidor, e mais 02 (dois) servidores de cargo hierarquicamente igual ou superior ao servidor avaliado.

§ 2º As reuniões da comissão para avaliação do estágio probatório, em cada etapa de avaliação, dividir-se-ão em 05 (cinco) fases:

- I – análise das notas de advertência e os formulários relativos a cada requisito;
- II – entrevista com o chefe imediato do servidor, se possível, para dirimir alguma dúvida;
- III – apontamento de conceito, conforme tabela de pontuação em cada requisito da Ficha Individual de Acompanhamento e Desempenho;
- IV – entrevista com o servidor para dar conhecimento do resultado da avaliação; e
- V – o servidor após o conhecimento do resultado da avaliação quando a pontuação não atingir o mínimo determinado, terá o prazo de 03 (três) dias úteis para interposição de recursos perante a Comissão de Desempenho da Coordenadoria Geral de Recursos Humanos – CGRH.



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA

Art. 5º Compete à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho:

I – cientificar o servidor que o mesmo se encontra em processo de avaliação de desempenho para efeito de estágio probatório;

II – iniciar os autos de avaliação de desempenho através da juntada do título de nomeação e dos documentos do avaliado;

III – comunicar ao superior que, a partir da lotação do servidor recém-nomeado, o mesmo passa a ser o seu avaliador, encaminhando ao mesmo a Ficha Individual de Avaliação e Desempenho;

IV – fiscalizar para que as fichas de avaliação sejam devolvidas dentro dos prazos exigidos;

V – ordenar todo procedimento de avaliação;

VI – tomar demais providências referentes ao bom andamento do procedimento de avaliação;

VII – proceder à avaliação de desempenho, obrigatória para a aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas em todo processo avaliatório;

VIII – apreciar os resultados das avaliações permanentes de pontuação inferior à exigida nas fases de avaliação; e

IX – emitir parecer conclusivo acerca das avaliações apreciadas com proposta de homologação, encaminhando-as à Comissão de Avaliação de Desempenho da CGRH que, posteriormente, encaminhará ao Coordenador-Geral de Recursos Humanos para ciência e deliberação.

Art. 6º Compete à Comissão de Desempenho da Coordenadoria Geral de Recursos Humanos:

I – coordenar todos os procedimentos pertinentes ao processo de avaliação de desempenho dos servidores nomeados; e

II – receber das Comissões de Avaliação de Desempenho os recursos impetrados pelos servidores que tiveram o resultado da avaliação inferior à pontuação mínima exigida, o qual será julgado no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 7º A função do avaliador será exercida pela comissão constituída pelo § 1º do artigo 4º deste Decreto, cabendo-lhe:

I – acompanhar e orientar o servidor no desempenho de suas funções;

II – registrar ocorrências especificando o dia através da emissão de notas de advertências, procedendo a tomada de assinatura do servidor no formulário específico e, no caso de haver recusa do mesmo, tomar a assinatura de 02 (duas) testemunhas; e



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA

III – encaminhar os relatórios e as fichas individuais de avaliação e desempenho, mediante recibo datado, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao término da conclusão da avaliação.

Parágrafo único. O registro da avaliação do servidor que no período de cada etapa tenha sido lotado em mais de uma unidade, será feito pelo superior ou avaliador ao qual o mesmo esteve subordinado por mais tempo, sem prejuízo da oitiva dos demais que acompanharam seu desempenho.

Art. 8º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, cumprirá o estágio probatório, pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e sua capacidade serão objetos de avaliação.

§ 1º A Avaliação de Desempenho, para efeito de estágio probatório, passa a contar da data de início do exercício e durante o qual foi nomeado em virtude de concurso público de provas e/ou provas de títulos, far-se-á na forma deste decreto.

§ 2º A avaliação do estágio probatório compreende 06 (seis) etapas, abaixo relacionadas, sem prejuízo da continuidade da apuração dos requisitos do artigo 10, até o término do estágio probatório:

I – 1ª etapa: até o dia 10 (dez) do 7º (sétimo) mês para registro e apontamento referente aos 06 (seis) primeiros meses;

II – 2ª etapa: até o dia 10 (dez) do 13º (décimo terceiro) mês para registro e apontamento referente ao exercício do 7º (sétimo) ao 12º (décimo segundo) mês;

III – 3ª etapa: até o dia 10 (dez) do 19º (décimo nono) mês para registro e apontamento referente ao exercício do 13º (décimo terceiro) ao 18º (décimo oitavo) mês;

IV – 4ª etapa: até o dia 10 (dez) do 25º (vigésimo quinto) mês para registro e apontamento referente ao exercício do 19º (décimo nono) ao 24º (vigésimo quarto) mês;

V – 5ª etapa: até o dia 10 (dez) do 31º (trigésimo primeiro) mês para registro e apontamento referente ao exercício do 25º (vigésimo quinto) ao 30º (trigésimo) mês; e

VI – 6ª etapa: até o dia 10 (dez) do 37º (trigésimo sétimo) mês para registro e apontamento referente ao exercício do 31º (trigésimo primeiro) ao 36º (trigésimo sexto) mês.

Art. 9º A Avaliação de Desempenho, para efeitos do estágio probatório, será mantida em pasta individual na Equipe de Cadastro da CGRH, devendo registrar as ocorrências e a avaliação de desempenho para efeitos de estágio probatório, constantes do Anexo I (ficha individual de avaliação de estágio probatório), deste Decreto, a ser preenchida pelo chefe imediato do servidor, relativa ao desempenho das atribuições do seu cargo, tendo em vista os seguintes requisitos:

I – Assiduidade;

II – Capacidade de iniciativa;



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA

III – Disciplina;

IV – Produtividade; e

V – Responsabilidade.

Art. 10. Em cada etapa de avaliação, conforme disposto no § 2º, do artigo 8º, deste Decreto, deverá a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho recomendar a permanência no cargo ou exoneração do servidor em estágio probatório para Comissão de Desempenho da CGRH.

§ 1º Será recomendada a exoneração pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, em qualquer uma das etapas, do servidor que não alcançar o conceito mínimo exigido na avaliação do estágio probatório em, no mínimo, três etapas de avaliação, consecutivas ou não.

§ 2º O conceito mínimo exigido para permanência no estágio probatório e/ou efetivação do servidor no cargo público fica assim estipulado.

I – 60 (sessenta) pontos para a 1ª e 2ª etapas;

II – 70 (setenta) pontos para a 3ª e 4ª etapas; e

III – 80 (oitenta) pontos para a 5ª e 6ª etapas.

Art. 11. Recomendada a exoneração, o servidor será comunicado do resultado pela Comissão de Avaliação e Desempenho, e ficará, por ato do Coordenador Geral de Recursos Humanos afastado do cargo/função, aguardando em seu domicílio, com remuneração integral, o resultado final da avaliação de estágio probatório.

§ 1º A comissão fará também a comunicação do resultado, via ofício, para o chefe imediato do servidor.

§ 2º O servidor terá o prazo de 03 (três) dias úteis, contados da data de ciência da recomendação de exoneração, para protocolar recurso, encaminhada à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho da CGRH, devidamente fundamentada, juntando provas documentais, periciais e/ou testemunhais, que serão julgadas na forma do artigo 4º, § 3º, inciso V, deste Decreto.

§ 3º Esgotado o prazo a que se refere o parágrafo anterior sem a apresentação de defesa, a Comissão de Avaliação de Desempenho da CGRH encaminhará imediatamente o processo para apreciação do Coordenador Geral de Recursos Humanos, para elaboração do decreto de exoneração.

§ 4º Protocolado o recurso, a defesa, a Comissão de Avaliação e Desempenho promoverá a reanálise do processo, podendo servir-se de todos os recursos disponíveis para subsidiar sua decisão, inclusive promover acareação entre o chefe imediato e o subordinado, quando julgar necessário.

§ 5º Julgada procedente a defesa, a Comissão de Avaliação e Desempenho concluirá pela permanência do servidor no cargo, e comunicará a decisão ao chefe imediato e ao servidor, devendo este



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA

reassumir o cargo no dia seguinte ao da comunicação, sem prejuízo da remuneração do período em que permanecer afastado.

§ 6º Caso o recurso seja rejeitado e confirmada a sugestão de exoneração, a comissão encaminhará o processo ao Coordenador-Geral de Recursos Humanos para as providências legais.

Art. 12. Da decisão da Comissão de Avaliação e Desempenho da CGRH, será dada ciência ao servidor e, em seguida, publicado Decreto de exoneração, se for o caso.

Art. 13. O servidor não-aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no artigo 35 da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992.

Art. 14. O processo de avaliação e de acompanhamento do desempenho do servidor em estágio probatório será suspenso, mediante:

- I – licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II – licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III – para o serviço militar;
- IV – licença para atividade política;
- V – licença maternidade;
- VI – participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal ou Estadual;
- VII – para desempenhar mandato classista; e
- VIII – cedência para ocupar cargo em comissão, pelo período da cedência.

Art. 15. Serão considerados aptos à aquisição de estabilidade funcional os servidores que, após o período do estágio probatório, conforme o disposto no artigo 41, § 4º, da Constituição Federal, tiverem atingido, na avaliação de desempenho, a pontuação exigida no § 2º, do artigo 10, deste Decreto.

Art. 16. Todos os resultados das avaliações serão registrados na ficha funcional do servidor.

Art. 17. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio do Governo do Estado de Rondônia, em de de 2005, 117º da República.

IVO NARCISO CASSOL
Governador