



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

PUBLICADA NO DIÁRIO

EM, 27/07/2026

DECRETO Nº 738, DE 24 DE JULHO DE 2026

INSTITUI E REGULAMENTA O SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, DE QUE TRATAM OS ARTS. 15 E 16 DA LEI Nº 2.360, DE 15 DE JANEIRO DE 2001, E DISCIPLINA A COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO (CAEP), NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DE SERRA/ES.

O PREFEITO MUNICIPAL DA SERRA, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, usando das atribuições legais que lhe são conferidas pelo disposto no inciso V do artigo 72 da Lei Orgânica do Município,

DECRETA:

CAPÍTULO I
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 1º Na forma do art. 41, §§ 1º, III, e 4º, da Constituição Federal, e dos arts. 15 e 16 da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001, fica regulamentado, no âmbito do Município de Serra, o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para servidores em Estágio Probatório.

Art. 2º Para aquisição da estabilidade, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, submeter-se-á à Avaliação Especial de Desempenho, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 3º Considera-se Estágio Probatório o período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício do servidor no cargo para o qual foi nomeado, conforme art. 15 da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001, observadas as hipóteses de suspensão e prorrogação do prazo previstas na Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001, e na legislação de pessoal do Município.

Art. 4º Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor será cumprido, independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

CAPÍTULO II
DA FINALIDADE E DOS CRITÉRIOS

Art. 5º São objetivos da Avaliação Especial de Desempenho em estágio probatório:

I - avaliar a aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo;



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

- II - identificar potencialidades, limitações e circunstâncias na execução das atividades do cargo;
- III - conduzir o servidor a uma atitude reflexiva e proativa em relação ao seu trabalho;
- IV - estimular o desenvolvimento profissional e a superação de indicadores insatisfatórios;
- V - melhorar a qualidade do serviço prestado ao cidadão;
- VI - qualificar as relações interpessoais e a cooperação entre servidores e chefias; e
- VII - fornecer subsídios à gestão e ao desenvolvimento de pessoas.

Art. 6º A Avaliação Especial de Desempenho terá por objeto os fatores fixados no art. 15, *caput*, da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001:

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

Art. 7º Para fins de aferição objetiva, cada fator do art. 6º será desdobrado nos seguintes parâmetros, aplicáveis a todos os servidores em estágio probatório:

- I - assiduidade: comparecimento contínuo, pontualidade e permanência no local de trabalho durante o expediente;
- II - disciplina: relacionamento interpessoal, habilidade de comunicar-se com clareza e urbanidade com a equipe, órgãos internos e o público, e observância dos princípios da Administração Pública, com imparcialidade e respeito às diferenças individuais;
- III - capacidade de iniciativa: habilidade de apresentar e implementar ideias, propor soluções e agir em situações previstas e imprevistas; domínio do campo de atuação e busca de atualização para solução de problemas;
- IV - produtividade: capacidade de adaptação a novos processos de trabalho e flexibilidade frente às necessidades do serviço; comprometimento com os resultados de acordo com as diretrizes do Município e da Secretaria de atuação, realizando o trabalho com rendimento adequado, levando em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho; e



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

V - responsabilidade: Comprometimento com o cumprimento de suas atribuições, executando as atividades com atenção, zelo, ética e observância das normas institucionais. Utiliza de forma adequada e responsável os recursos públicos colocados à sua disposição, incluindo equipamentos, materiais, sistemas, documentos e instalações, contribuindo para sua conservação, segurança, bom funcionamento e para a qualidade e eficiência dos serviços prestados.

Parágrafo único. O Município poderá regulamentar parâmetros adicionais ou ajustados ao *caput* para carreiras com atribuições materialmente distintas, tais como magistério, saúde e guarda municipal, observados os fatores legais do art. 6º e a estrutura de pontuação deste Decreto.

CAPÍTULO III
DOS AVALIADORES, DA AVALIAÇÃO E DA AFERIÇÃO

Art. 8º O servidor em estágio probatório será avaliado por 2 (dois) avaliadores:

I - a chefia imediata do servidor avaliado; e

II - 1 (um) servidor efetivo e estável, indicado na forma do art. 9º.

Art. 9º A escolha do servidor efetivo e estável avaliador observará, por ordem de prioridade:

I - estar no mesmo cargo efetivo do servidor avaliado;

II - dentre os que estejam no mesmo cargo, o de maior tempo de serviço na unidade administrativa do avaliado; e

III - em caso de empate, o de maior idade.

§ 1º O servidor efetivo e estável avaliador deve ser da mesma unidade administrativa do avaliado e não pode ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 3 (três) anos.

§ 2º Caso não haja, na mesma unidade administrativa do avaliado, servidor efetivo e estável ocupante do mesmo cargo do avaliado, a avaliação será feita pela chefia imediata e por servidor efetivo e estável dessa mesma unidade administrativa, ocupante de outro cargo com escolaridade igual ou superior à do cargo do avaliado, observados os critérios do *caput*.

§ 3º Caso não haja, na mesma unidade administrativa, nenhum servidor efetivo e estável que atenda ao § 2º, a avaliação será feita pela chefia imediata e por servidor efetivo e estável da mesma Secretaria, ocupante de cargo com escolaridade igual ou superior, preferencialmente do mesmo cargo do avaliado, observados os critérios do *caput*.

§ 4º Esgotadas as hipóteses dos §§ 2º e 3º, sem que se localize servidor efetivo e estável disponível na unidade administrativa ou na Secretaria do avaliado, a avaliação do ciclo será realizada exclusivamente pela chefia imediata, hipótese em que o resultado do ciclo corresponderá integralmente à nota por ela atribuída, sem aplicação da ponderação prevista no art. 12.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

§ 5º O Secretário da pasta poderá indicar rodízio anual do servidor avaliador, recaindo em outro servidor efetivo e estável que ainda não tenha exercido essa função, respeitados os critérios deste artigo.

§ 6º Para servidores cuja jornada seja inferior a 8 (oito) horas diárias ou que trabalhem em regime de plantão, observar-se-á a coincidência de horário entre avaliado e avaliador, respeitados os critérios deste artigo.

§ 7º O servidor efetivo e estável avaliador será designado por Portaria pelo Secretário da pasta do avaliado, no 12º, 24º e no 32º mês de efetivo exercício do servidor a ser avaliado.

§ 8º Constitui infração disciplinar a recusa em avaliar o servidor designado na forma deste artigo, sujeitando o infrator às penalidades previstas nos artigos 158, 169 e 170 da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001.

§ 9º O servidor impossibilitado de atuar como avaliador, nas hipóteses deste artigo, poderá solicitar dispensa justificada, dirigida à Comissão de Avaliação de Estágio Probatório (CAEP), no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos após a publicação da Portaria prevista no § 7º.

Art. 10. A aferição será realizada por meio de respostas aos indicadores dos parâmetros genéricos e específicos, conforme tabela de aferição do Anexo I.

Parágrafo único. A nota atribuída a cada indicador deverá ser obrigatoriamente justificada pelo avaliador.

Art. 11. Cada parâmetro de avaliação será pontuado conforme a seguinte escala:

I - 10 (dez) pontos — Desempenho Desejável: o servidor tem ótimo desempenho, atendendo plenamente as expectativas exigidas para o exercício da função;

II - 8 (oito) pontos — Desempenho Adequado: o servidor tem bom desempenho, atendendo as expectativas exigidas para o exercício da função;

III - 4 (quatro) pontos — Desempenho Inadequado: o servidor contribuiu pouco, necessitando melhorar sua atuação; e

IV - 2 (dois) ponto — Desempenho Indesejável: o servidor não atendeu às expectativas de desempenho.

Art. 12. O resultado de cada ciclo avaliativo será o valor da avaliação da chefia imediata multiplicado por 0,6 (zero vírgula seis), somado ao valor da avaliação do servidor efetivo e estável multiplicado por 0,4 (zero vírgula quatro).

Art. 13. O resultado final da Avaliação Especial de Desempenho será a média dos resultados dos 3 (três) ciclos avaliativos previstos no art. 17.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

Art. 14. O resultado máximo da Avaliação Especial de Desempenho é de 100 (cem) pontos.

Art. 15. Será considerado APTO, com consequente declaração de estabilidade, o servidor que obtiver resultado final igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

Art. 16. Será considerado NÃO APTO, com encaminhamento para exoneração, o servidor que obtiver resultado final inferior a 70 (setenta) pontos, sem prejuízo da garantia de defesa prevista no Capítulo VI deste Decreto.

CAPÍTULO IV
DOS CICLOS, DOS PRAZOS E DAS SITUAÇÕES ESPECIAIS

Art. 17. A avaliação do servidor, no decurso do estágio probatório, será realizada em 3 (três) ciclos, ao término do 12º (décimo segundo), do 24º (vigésimo quarto) e do 32º (trigésimo segundo) mês de efetivo exercício, contados do início do exercício no cargo.

Art. 18. A chefia imediata terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, a contar do recebimento dos formulários, para:

I - encaminhar o formulário ao servidor efetivo e estável designado;

II - proceder à própria avaliação; e

III - devolver as duas avaliações preenchidas à CAEP.

§ 1º A entrega do formulário ao servidor efetivo e estável avaliador deve ocorrer até o 3º (terceiro) dia corrido do prazo do *caput*.

§ 2º Os formulários preenchidos pela chefia imediata e pelo servidor efetivo e estável serão autuados por meio de processo eletrônico sigiloso, e enviados separadamente à CAEP, de modo que nenhum dos avaliadores tenha acesso à nota do outro antes da conclusão de ambas as avaliações.

Art. 19. Após a consolidação das notas em cada ciclo avaliativo e no resultado final, a CAEP emitirá formulário de ciência do resultado, em 3 (três) vias: uma para o servidor avaliado, uma para a chefia imediata, e uma, para o servidor avaliado, para ser anexada ao processo de avaliação de estágio.

§ 1º Havendo recusa do servidor avaliado em receber o resultado, o fato será certificado à vista de, no mínimo, duas testemunhas.

§ 2º A CAEP deverá registrar, no sistema de Gestão de Recursos Humanos, a anotação funcional referente a cada ciclo avaliativo, exceto em relação aos servidores da Secretaria Municipal de Educação (SEDU) e da Secretaria Municipal de Saúde (SESA), cujos registros serão providenciados pelos respectivos órgãos.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

Art. 20. Constatado resultado parcial inadequado ou indesejável predominante em algum ciclo, a chefia imediata, com apoio da unidade de gestão de pessoas, elaborará plano de acompanhamento funcional voltado à capacitação, a ser observado no ciclo subsequente.

Art. 21. O período de afastamento do servidor, nas hipóteses de suspensão do estágio probatório previstas nos incisos I, II, III, IV e VIII do art. 93 da Lei 2.360, de 15 janeiro de 2001, suspenderá a respectiva avaliação, que será prorrogada pelo mesmo período do afastamento, com reinício da contagem a partir do retorno do servidor, aproveitando-se as avaliações já realizadas.

Art. 22. Quando ocorrer mudança da chefia imediata a partir do 12º ou do 24º mês de efetivo exercício, a avaliação do ciclo correspondente poderá ser prorrogada por até 2 (dois) meses, a critério da unidade de gestão de pessoas.

Art. 23. Quando ocorrer mudança de local de trabalho dentro de um período de avaliação, esta deve ocorrer no local em que o servidor permaneceu por mais tempo.

Parágrafo único. Se o tempo de permanência for o mesmo entre os locais de trabalho, considerar-se-á o local de trabalho mais recente.

CAPÍTULO V
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO (CAEP)

Art. 24. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório (CAEP), prevista no art. 15, § 2º, da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001, para analisar e decidir recursos, instruir processos de estabilidade, exoneração e analisar situações omissas.

Art. 25. A CAEP será composta por 5 (cinco) membros da Secretaria de Gestão e Planejamento (Segeplan), sendo 2 (dois) servidores efetivos e estáveis de cargo de nível superior.

§ 1º Os membros da CAEP serão designados pelo Secretário Municipal de Gestão e Planejamento (Segeplan), mediante Portaria de designação.

§ 2º A presidência da Comissão será exercida por um dos representantes da Secretaria de Gestão e Planejamento indicados na forma do artigo 25, com voto de qualidade em caso de empate.

§ 3º É vedada a participação, na análise de caso individual, de membro que tenha relação de parentesco até o terceiro grau, ou de subordinação hierárquica direta atual, com o servidor avaliado, hipótese em que o membro impedido será substituído por suplente designado na mesma forma do § 1º.

§ 4º A função de membro da Comissão é considerada de relevante interesse público, não remunerada.

§ 5º A CAEP poderá convocar os avaliadores, ou outros servidores, se entender necessário para obter esclarecimentos adicionais.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO VI
DO RECURSO ADMINISTRATIVO

Art. 26. O servidor avaliado poderá interpor recurso à CAEP, caso não concorde com o resultado da avaliação.

§ 1º O servidor deverá expor suas razões em formulário próprio (Anexo III), indicando especificamente o critério e o ciclo avaliativo impugnados, devendo ser autuado em processo eletrônico destinado a CAEP, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos após a ciência ou a recusa de que trata o art. 19, § 1.

§ 2º A CAEP terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para julgar o recurso, prorrogável por mais 15 (quinze) dias, se necessário.

Art. 27. Do resultado final da avaliação considerado Não Apto, caberá recurso em 2ª instância, no prazo de 30 (trinta) dias corridos após a ciência, dirigido ao Secretário Municipal de Gestão e Planejamento.

Parágrafo único. O prazo para decisão do recurso em 2ª instância será de, no máximo, 60 (sessenta) dias.

Art. 28. O processo será encaminhado à Procuradoria Geral do Município para manifestação jurídica, na forma de orientação à CAEP, nas seguintes hipóteses:

I - antes da homologação do ato de exoneração, quando o resultado for Não Apto;

II - quando houver recurso de 2ª instância pendente de decisão;

III - quando a CAEP ou a autoridade homologadora suscitar dúvida fundada sobre questão de legalidade do procedimento; e

IV - nos demais casos omissos não disciplinados por este Decreto.

CAPÍTULO VII
DA ESTABILIDADE E DA EXONERAÇÃO

Art. 29. O servidor que obtiver resultado final Apto, com pontuação igual ou superior a 70 (setenta) pontos, será declarado estável, observadas as disposições deste Decreto.

Art. 30. Compete ao Secretário Municipal de Gestão e Planejamento a prática do ato de declaração de estabilidade do servidor considerado Apto.

Art. 31. Compete à CAEP, no caso de resultado final Não Apto, elaborar relatório circunstanciado, enfatizando as ocorrências que levaram a esse resultado, no prazo de 30 (trinta) dias corridos, anexando-o ao processo de avaliação.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. O relatório circunstanciado será encaminhado ao Secretário de Gestão e Planejamento para decisão.

Art. 32. Concluindo-se pela exoneração do servidor, o processo será remetido ao Secretário da Pasta do avaliado para efetivação da exoneração, nos termos do art. 15, § 4º, da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001.

Parágrafo único. O processo de exoneração será instruído com:

- I - os formulários de avaliação preenchidos e com as devidas justificativas;
- II - a comprovação de ciência do servidor quanto aos resultados de sua avaliação;
- III - os recursos interpostos e as respectivas decisões;
- IV - o relatório circunstanciado de que trata o art. 31; e
- V - o parecer jurídico da Procuradoria-Geral do Município, quando exigido na forma do art. 28.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Compete à Segeplan a coordenação geral do Sistema de Avaliação Especial de Desempenho para Servidores vinculados ao Quadro Geral em Estágio Probatório quanto à sua operacionalização.

Art. 34. Compete à Comissão de Avaliação de Estágio Probatório (CAEP), vinculada à Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento (Segeplan), coordenar, orientar, supervisionar e acompanhar a execução do Sistema de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores integrantes do Quadro Geral em estágio probatório, assegurando a correta aplicação dos critérios, procedimentos, prazos e instrumentos de avaliação, bem como a uniformidade e a regularidade dos processos avaliativos.

Art. 35. Compete ao servidor tomar conhecimento do Sistema de Avaliação quanto às suas responsabilidades, aplicações e prazos, bem como comparecer, quando convocado, para tomar ciência do resultado de sua avaliação, podendo, em caso de recusa, sem prejuízo do art. 19, § 1º, ser penalizado na forma da Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001.

Art. 36. As Secretarias deverão garantir a realização do processo de avaliação de desempenho em seus respectivos órgãos.

Art. 37. O não cumprimento dos prazos para entrega dos formulários poderá acarretar as penalidades previstas na Lei nº 2.360, de 15 de janeiro de 2001.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

Art. 38. Os formulários de Avaliação Especial de Desempenho, com seus parâmetros genéricos e específicos, bem como os modelos de recurso de 1ª e 2ª instância, constam nos Anexos I, II, III e IV deste Decreto.

Art. 39. Os casos omissos serão resolvidos pela CAEP e aprovados pelo Secretário Municipal de Gestão e Planejamento, ouvida a Procuradoria-Geral do Município quando necessário.

Art. 40. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, aplicando-se aos estágios probatórios em curso, sem prejuízo dos atos já praticados sob a regulamentação anterior, revogado o Decreto nº 3.264, de 1º de agosto de 2006.

Palácio Municipal em Serra, 24 de julho de 2026.

WEVERSON VALCKER Assinado de forma digital
por WEVERSON VALCKER
MEIRELES:12493551 MEIRELES:12493551761
761 Dados: 2026.07.24 14:18:29
-03'00'

WEVERSON VALCKER MEIRELES
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I
FICHA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO
SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do Servidor:		Matrícula:	
Cargo:		Admissão:	
Secretaria/Unidade:		Local de Trabalho:	
Ciclo Avaliativo:	() 1º () 2º () 3º	Período:	
Avaliador:	() Chefia Imediata () Servidor Efetivo e Estável	Matrícula:	

Objetivo Geral: A Avaliação Especial de Desempenho para aquisição de estabilidade no Serviço Público Municipal tem por objetivo aferir a aptidão do servidor, considerando os resultados obtidos, de acordo com os fatores fixados no art. 15 do Estatuto do Servidor Público Municipal de Serra.

Tabela de Aferição

Pontos	Conceito	Sigla
10	Desempenho Desejável: o servidor tem ótimo desempenho, atendendo plenamente as expectativas exigidas para o exercício da função.	10
8	Desempenho Adequado: o servidor tem bom desempenho, atendendo as expectativas exigidas para o exercício da função.	08
4	Desempenho Inadequado: o servidor contribuiu pouco, necessitando melhorar sua atuação.	04
2	Desempenho Indesejável: o servidor não atendeu às expectativas de desempenho.	02

I — ASSIDUIDADE	10	08	04	02
1 - Comparece regularmente ao trabalho, mantendo-se no local durante o expediente.				
2 - É pontual e cumpre o horário estabelecido para suas atividades.				
Justificativa:				
II — DISCIPLINA	10	08	04	02
1 - Sabe relacionar-se e comunicar-se com clareza com a equipe, órgãos internos e o público, respeitando as diferenças individuais.				



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

2 - Age com imparcialidade e urbanidade, observando os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Justificativa:

III — CAPACIDADE DE INICIATIVA

10

08

04

02

1 - Apresenta e implementa ideias, propondo soluções e agindo em situações previstas e imprevistas, visando à melhoria do processo de trabalho.

2 - Possui domínio do campo de atuação e dos processos necessários ao exercício da atividade, buscando atualização e orientação para solução de problemas.

Justificativa:

IV — PRODUTIVIDADE

10

08

04

02

1 - Adapta-se a novos processos de trabalho, com flexibilidade frente às necessidades do serviço público.

2 - Demonstra comprometimento e envolvimento na busca de resultados, de acordo com as diretrizes do Município e da Secretaria de atuação.

Justificativa:

V — RESPONSABILIDADE

10

08

04

02

1 - Utiliza com zelo os equipamentos, materiais e instalações, evitando desperdícios.

2 - Cumpre a legislação vigente e assume com ética as obrigações inerentes ao cargo.

Justificativa:

Matrícula do Avaliador

Nome do Avaliador

Assinatura do Avaliador

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Nota: não existe nota intermediária 03 (três). A pontuação salta de 04 (Adequado) para 02 (Inadequado), de modo a evitar avaliações medianas inconclusivas.



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
FORMULÁRIO DE CIÊNCIA
RESULTADO CONSOLIDADO

Nome do Servidor:	Matrícula:
Cargo:	Ciclo Avaliativo:
Lotação:	Local de Trabalho:

Fator	Avaliador 1	Avaliador 2	Total
Assiduidade			
Disciplina			
Capacidade de Iniciativa			
Produtividade			
Responsabilidade			
Total			
Conceito			

Matrícula do servidor	Nome do servidor	Assinatura do servidor
Data: ____/____/____		Assinatura:

ESPAÇO DESTINADO EM CASO DE RECUSA DO SERVIDOR AVALIADO

Matrícula da 1ª Testemunha servidor	Nome da 1ª Testemunha	Assinatura da 1ª Testemunha
Data: ____/____/____		Assinatura:
Matrícula da 2ª Testemunha servidor	Nome da 2ª Testemunha	Assinatura da 2ª Testemunha
Data: ____/____/____		Assinatura:



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
RECURSO DE 1ª INSTÂNCIA
AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA SERVIDOR EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO

Nome do Servidor:		Matrícula:	
Cargo:		Ciclo Avaliativo:	
Secretaria de lotação:		Local de Trabalho:	

Assinale o fator a ser reanalisado e justifique:

Fator	Justificativa
Assiduidade	
Disciplina	
Capacidade de Iniciativa	
Produtividade	
Responsabilidade	

Assinatura do Servidor	Data: ____/____/____



MUNICÍPIO DA SERRA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV
RECURSO DE 2ª INSTÂNCIA – RESULTADO FINAL
AValiação Especial de Desempenho para Servidor em Estágio
PROBATÓRIO

Nome do Servidor:		Matrícula:	
Cargo:		Resultado Final:	
Lotação:		Local de Trabalho:	

Assinale o fator a ser reanalisado e justifique:

Fator	Justificativa
Assiduidade	
Disciplina	
Capacidade de Iniciativa	
Produtividade	
Responsabilidade	

Assinatura do Servidor	Data: ____/____/____