

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS
Secretaria de Estado da Casa Civil

DECRETO Nº 8.940, DE 17 DE ABRIL DE 2017

Regulamenta a avaliação especial de desempenho do servidor público civil em estágio probatório na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições constitucionais, nos termos da Lei estadual nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988, e tendo em vista o que consta do Processo nº 201600005001307,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O servidor público nomeado para cargo de provimento efetivo fica sujeito a período de estágio probatório de 3 (três) anos de efetivo exercício, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à sua confirmação no cargo para o qual investido.

§ 1º O estágio probatório deverá ser cumprido integralmente em relação a cada cargo de provimento efetivo ocupado, independentemente de se tratar de servidor já estável em outro cargo no serviço público estadual, nos casos de acumulação legal.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~Parágrafo único. O estágio probatório deverá ser cumprido integralmente em relação a cada cargo de provimento efetivo ocupado, independentemente de se tratar de servidor já estável em outro cargo no serviço público estadual, nos casos de acumulação legal.~~

§ 2º Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

I – desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do servidor;

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

II – avaliação de desempenho individual: ato de medição realizado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED) com atribuição de valores aos requisitos pré-estabelecidos;

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

III – ciclo de avaliação: período compreendido de abril a setembro e de outubro a março para observação, acompanhamento e análise do desempenho do servidor em estágio probatório;

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

IV – ciclo de apreciação do desempenho: período de preenchimento dos formulários de registro de aferição do desempenho individual do servidor público no cargo para o qual foi nomeado, realizado pela chefia e por ele mesmo, até o 3º (terceiro) dia dos meses de novembro e maio, e período de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório efetuada pela CAED, durante os 10 (dez) dias subsequentes ao período dos registros de aferição do desempenho do servidor;

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

V – ciclo de processamento: período de escalonamento de notas, recursos, confecção dos relatórios consolidados de desempenho e homologação, o qual se inicia no 14º (décimo quarto) dia dos meses de maio e novembro, encerrando-se em junho e dezembro, respectivamente;

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

VI – etapa de avaliação: período destinado à realização do processo de avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório no exercício das atribuições do cargo, compreendendo os ciclos de avaliação, apreciação e processamento, com previsão de 5 (cinco) etapas para a conclusão do processo de avaliação do estágio probatório.

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

Art. 2º Aos servidores em estágio probatório poderão ser concedidos os afastamentos e as licenças previstas na Lei estadual nº 10.460 , de 22 de fevereiro de 1988, com as exceções de que tratam o § 3º do art. 240 e o § 6º do art. 249, ambos daquela Lei.

§ 1º Os afastamentos e as licenças previstas nos incisos IV, VII, VIII, IX, X, XI, XIX e XX do art. 35 e no art. 230, todos da Lei estadual nº 10.460 , de 22 de fevereiro de 1988, importarão na suspensão imediata do estágio probatório.

§ 2º Na hipótese de que trata o inciso VI do artigo 35 da Lei estadual nº 10.460 , de 22 de fevereiro de 1988, somente será suspensa a contagem do prazo do estágio probatório quando o servidor assumir atribuições diversas das do cargo de provimento efetivo.

§ 3º Nos demais casos de afastamentos e licenças elencadas no artigo 35 da Lei estadual nº 10.460 , de 22 de fevereiro de 1988, que excederem a 30 (trinta) dias, suspensa será a contagem do prazo do estágio probatório a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia, salvo se, relativamente ao inciso XVII do mencionado artigo, o evento guardar relação com as atribuições do cargo ocupado e o afastamento não impedir a realização da avaliação especial de desempenho.

§ 4º Caso o servidor esteja na fruição de algum afastamento ou licença durante o ciclo de apreciação do desempenho que não suspenda o estágio probatório, mas o impossibilite do preenchimento do formulário de aferição (Anexo II), a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED) fará sua avaliação tendo como subsídio o registro de aferição da chefia (Anexo I).

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~§ 4º Caso o servidor esteja na fruição de algum afastamento ou licença durante o período de processamento da avaliação que não suspenda o estágio probatório, mas que o impossibilite de preencher o formulário de aferição (Anexo II), a Comissão fará a sua avaliação tendo como subsídio o registro de aferição da chefia (Anexo I).~~

Art. 3º A cessão do servidor suspende o estágio probatório, salvo se ocorrer para outro órgão ou entidade da Administração Pública estadual e mantidas as mesmas atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual nomeado.

§ 1º Na hipótese prevista na parte final do *caput* deste artigo, e enquanto durar a cessão, o servidor será avaliado pelo órgão ou pela entidade na qual tenha exercício e sua avaliação será remetida à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade de origem a cada etapa semestral concluída.

§ 2º No ciclo semestral em que o servidor tenha sido cedido, sua avaliação especial de desempenho será realizada pela Comissão do órgão ou da entidade em que esteja em exercício, servindo-se dos registros de aferição de desempenho do órgão ou da entidade onde tenha tido exercício no período, conforme modelo definido neste Regulamento.

§ 3º Em caso de cessão de servidor para organizações sociais que com o Poder Público mantêm contrato de gestão, na forma do art. 14-B da Lei estadual nº 15.503, de 28 de dezembro de 2005, a avaliação daqueles que se encontrarem em estágio probatório será realizada diretamente por meio de Comissão remota, constituída nos termos do art. 4º, *caput*, deste Decreto, podendo servir-se, suplementarmente, de subsídios colhidos a partir de manifestações fundamentadas dos parceiros privados.

§ 4º Em caso de cessão de servidor para as entidades mencionadas no inciso II do art. 4º da Lei estadual nº 17.257 , de 25 de janeiro de 2011, a avaliação daqueles que se encontrarem em estágio probatório será realizada diretamente por meio de Comissão remota, constituída nos termos do art. 4º, *caput*, deste Decreto, podendo servir-se, suplementarmente, de subsídios colhidos a partir de manifestações fundamentadas das referidas entidades.

§ 5º Em caso de instauração de processo administrativo disciplinar e condenações disciplinares, a unidade correicional ou equivalente deverá comunicá-los à chefia e à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade de exercício do servidor.

CAPÍTULO II
DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 4º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED), composta, no mínimo, por 3 (três) servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e estáveis, com seus respectivos suplentes, todos com nível de escolaridade igual ou superior ao exigido para o ingresso no cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor em estágio probatório, será designada pelo titular de cada órgão ou entidade da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, por meio de portaria, em caráter permanente, com ou sem prejuízo das funções atinentes aos cargos de seus ocupantes.

§ 1º Excepcionalmente, na impossibilidade de atendimento ao disposto no *caput* deste artigo, por provocação do titular do órgão ou da entidade, a Comissão poderá ser composta por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e estáveis do órgão central de gestão de pessoal, cujo nível de escolaridade deve ser igual ou superior ao exigido para ingresso no cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor em estágio probatório.

§ 2º Nenhum membro da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho pode participar de decisão em que o recorrente seja seu cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, na forma da legislação vigente, ou que lhe seja ou tenha sido subordinado.

§ 3º O desempenho das funções na Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será considerado serviço relevante prestado ao Estado de Goiás.

§ 4º O titular do órgão ou da entidade responsável pela avaliação especial de desempenho, considerando-se as especificidades da unidade, poderá criar Comissões de avaliação setoriais autônomas, distribuídas por unidades funcionais, tais como hospitais, regionais, escritórios e/ou similares, para o adequado cumprimento das funções previstas neste Decreto.

Art. 5º Em se tratando de órgão ou entidade que possua servidor em estágio probatório em cargo de provimento efetivo que desenvolva atividade exclusiva de Estado, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será composta exclusivamente por servidores da mesma carreira ou categoria funcional e/ou grupo ocupacional do servidor em estágio probatório.

Parágrafo único. Excepcionalmente, na impossibilidade de atendimento ao disposto no *caput* deste artigo, a Comissão poderá ser composta por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, estáveis, cujo nível de escolaridade exigido para ingresso no cargo e a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições sejam iguais ou superiores ao daquele ocupado pelo servidor em estágio probatório.

CAPÍTULO III
DAS COMISSÕES DE RECURSOS

Art. 6º A Comissão de Recursos, composta por 3 (três) servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e estáveis, com seus respectivos suplentes, cujo nível de escolaridade deve ser igual ou superior ao exigido para ingresso no cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor em estágio probatório, será designada pelo titular de cada órgão ou entidade da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, por meio de portaria, em caráter permanente.

§ 1º Nenhum membro da Comissão de Recursos pode participar de decisão recursal em que o recorrente seja seu cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, na forma da legislação vigente, ou que lhe seja ou tenha sido subordinado.

§ 2º O desempenho das funções na Comissão de Recursos será considerado serviço relevante prestado ao Estado de Goiás.

Art. 7º Em se tratando de órgão ou entidade que possua servidor em estágio probatório em cargo de provimento efetivo que desenvolva atividade exclusiva de Estado, a Comissão de Recursos será composta exclusivamente por servidores da mesma carreira ou grupo ocupacional do servidor em estágio probatório.

Parágrafo único. Excepcionalmente, na impossibilidade de atendimento ao disposto no *caput* deste artigo, a Comissão poderá ser

composta por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, estáveis, cujo nível de escolaridade exigido para o ingresso no cargo e a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições sejam iguais ou superiores ao daquele ocupado pelo servidor em estágio probatório.

CAPÍTULO IV
REQUISITOS E METODOLOGIA DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Seção I
Dos Requisitos e Critérios de Avaliação

Art. 8º A avaliação especial de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e motivação, devendo examinar os seguintes requisitos:

I – iniciativa;

II – assiduidade e pontualidade;

III – relacionamento interpessoal;

IV – eficiência;

V – comprometimento com o trabalho.

§ 1º Iniciativa é a qualidade daquele que, no exercício do cargo, se antecipa na proposição de ideias e realização de atividades, predispondo-se a assumir responsabilidades e desafios.

§ 2º Assiduidade e pontualidade são as qualidades daquele que, de acordo com a frequência aplicável às suas funções, comparece ao local onde desempenha as atribuições inerentes ao seu cargo e cumpre os horários estabelecidos para o início e o término da jornada de trabalho, respectivamente.

§ 3º Relacionamento interpessoal é a qualidade daquele que mantém formas saudáveis de interação com as pessoas.

§ 4º Eficiência é a qualidade daquele que, consideradas as condições de trabalho oferecidas, busca, entre as soluções possíveis, aquela que lhe permita atingir os resultados necessários à melhor satisfação do interesse público, realizando as suas funções com presteza, perfeição e rendimento funcional.

§ 5º Comprometimento com o trabalho é a qualidade daquele que se envolve de forma responsável, contribuindo para o alcance dos objetivos estabelecidos e a manutenção dos resultados positivos, com correção dos pontos negativos.

§ 6º Na avaliação especial de desempenho dos servidores ocupantes de cargos que possuam requisitos e procedimentos próprios estabelecidos por lei específica, serão observados, de modo complementar e quando cabíveis, os requisitos previstos nos incisos I a V deste artigo.

§ 7º O resultado da avaliação será fundamentado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos em lei, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção, inclusive, quando for o caso, o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais.

Art. 9º Os requisitos de que trata o art. 8º serão avaliados de acordo com os conceitos de desempenho e os graus de aferição constantes do Anexo III deste Decreto.

Art. 10. A avaliação especial de desempenho ocorrerá regularmente, após completado o ciclo de avaliação, compreendido entre os meses de abril a setembro e outubro a março, até o 30º (trigésimo) mês de efetivo exercício, sendo os últimos 6 (seis) meses do período do estágio probatório destinados à conclusão do processo de avaliação.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~Art. 10. A avaliação especial de desempenho ocorrerá em etapas semestrais até o 30º (trigésimo) mês de efetivo exercício, sendo os últimos 6 (seis) meses do período do estágio probatório destinados à conclusão do processo de avaliação.~~

Art. 11. Durante o ano civil, as avaliações serão realizadas nos meses de maio e novembro.

Parágrafo único. Excepcionalmente, na primeira avaliação e nos casos de afastamentos que resultarem em suspensão da contagem do tempo de estágio probatório, as avaliações poderão ser realizadas com interstício menor que 6 (seis) meses, desde que observado o mínimo de 90 (noventa) dias de efetivo exercício.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~Parágrafo único. Excepcionalmente, na 1ª (primeira) avaliação e nos casos de licenças e/ou afastamentos que resultarem em suspensão da contagem do tempo de estágio probatório, as avaliações poderão ser realizadas com interstício inferior a 6 (seis) meses, desde que observado o mínimo de 90 (noventa) dias de efetivo exercício.~~

Art. 12. No 31º (trigésimo primeiro) mês de efetivo exercício deverá ser realizada a última avaliação do servidor em estágio probatório, salvo se ele já tiver sido submetido a 5 (cinco) avaliações.

Parágrafo único. A avaliação a que se refere este artigo não se submete ao disposto no *caput* do artigo 11 deste Decreto.

Seção II
Do Modelo de Avaliação

Art. 13. O registro dos dados relativos ao desempenho do servidor no cargo para o qual foi nomeado será efetuado pela chefia e pelo próprio servidor em estágio probatório, por meio do preenchimento eletrônico dos respectivos formulários (Anexos I e II), contendo os requisitos a serem avaliados, até o 3º (terceiro) dia útil dos meses referidos no *caput* do art. 11 deste Decreto.

Art. 14. A avaliação de desempenho do servidor no cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado será efetuada pela Comissão de Avaliação referida no artigo 4º deste Decreto, por meio de formulário contendo os requisitos a serem avaliados (Anexo III), durante os 10 (dez) dias úteis subsequentes ao período dos registros de aferição do desempenho do servidor realizados pela chefia e pelo próprio servidor em estágio probatório.

Art. 15. Os instrumentos que deverão ser utilizados obrigatoriamente no processo de avaliação especial de desempenho dos servidores públicos em estágio probatório são os seguintes:

I – registro de aferição pela Chefia (Anexo I);

II – registro de aferição pelo servidor em estágio probatório (Anexo II);

III – avaliação especial de desempenho, realizada pela Comissão (Anexo III);

IV – consolidado final (Anexo IV);

V – parecer conclusivo (Anexo VI).

§ 1º A avaliação consiste na pontuação do desempenho em relação aos requisitos constantes dos incisos I a V do artigo 8º deste Decreto.

§ 2º A avaliação semestral realizada pela Comissão (Anexo III) utilizará os registros feitos pela chefia (Anexo I) e pelo servidor em estágio probatório (Anexo II) para formar a sua convicção.

§ 3º Cada requisito valerá 20 (vinte) pontos.

§ 4º O valor de cada requisito será distribuído, tanto quanto possível, em valores iguais entre as suas questões direcionadoras.

§ 5º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá liberar o acesso, de imediato, após a conclusão da avaliação semestral e do consolidado final para o servidor em estágio probatório.

§ 6º O consolidado final terá por base as avaliações realizadas nos moldes deste Decreto.

Seção III
Do Procedimento e da Pontuação

Art. 16. A avaliação de cada um dos requisitos a que se refere o art. 8º deste Decreto será feita pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho mediante a atribuição de nota, em conformidade com os conceitos de desempenho e os graus de aferição estabelecidos em seu Anexo III, utilizando-se, subsidiariamente, dos registros efetuados pela chefia e pelo próprio servidor em estágio probatório.

§ 1º As avaliações serão distribuídas em igual quantidade entre os membros da Comissão que individualmente analisarão os registros e avaliarão os servidores pelos quais ficaram incumbidos, submetendo sua avaliação à apreciação dos demais membros, que poderão acompanhar ou discordar da avaliação com a devida fundamentação de sua divergência no formulário de avaliação.

§ 2º A nota do servidor em estágio probatório deverá ser proposta por seu avaliador à Comissão, que, em julgamento colegiado, sobre ela deliberará, prevalecendo o que sobre o assunto decidir a maioria.

§ 3º A distribuição dos servidores a serem avaliados será rotativa entre os membros da Comissão, de modo que nenhum servidor seja seguidamente avaliado pelo mesmo membro do colegiado.

§ 4º Sendo necessário, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho poderá valer-se de entrevistas, visitas ou solicitações das informações que sejam necessárias para formar a sua convicção.

Art. 17. A pontuação da avaliação especial de desempenho será computada de acordo com o constante nos Anexos III e IV, em atendimento aos critérios de aprovação estabelecidos no art. 19 deste Decreto.

§ 1º É de 100 (cem) pontos a nota máxima passível de ser atribuída a servidor na avaliação especial de desempenho.

§ 2º O resultado da avaliação semestral (Anexo III) será obtido por meio da soma dos pontos atribuídos a cada um dos requisitos pela Comissão.

§ 3º O resultado da avaliação será processado a partir do 14º (décimo quarto) dia dos meses de novembro e maio no ciclo de processamento, encerrando-se em dezembro e junho, respectivamente.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~§ 3º O resultado do consolidado final (Anexo IV) será alcançado por 2 (dois) critérios:~~

~~I – por meio da média aritmética simples do resultado das avaliações semestrais realizadas, considerando-se as situações previstas nos artigos 11 e 12 deste Decreto;~~

- Suprimido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~II – por meio da média aritmética simples de cada requisito em particular, obtido nas avaliações semestrais realizadas.~~

- Suprimido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

§ 4º O servidor deverá ser notificado dos resultados da avaliação e do consolidado final, dando ciência em campo próprio dos Anexos III e IV deste Decreto.

§ 5º Após a conclusão de cada avaliação, o servidor poderá ter acesso a todos os documentos que compõem os autos do seu processo.

Art. 18. Em se verificando que o servidor não auferiu a pontuação mínima de 50% (cinquenta por cento) em cada requisito e de 70% (setenta por cento) na pontuação geral em cada avaliação, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá analisar as causas e propor aos responsáveis as medidas cabíveis.

Art. 19. Será declarado aprovado no estágio probatório e estável em seu cargo de provimento efetivo o servidor que alcançar simultaneamente no consolidado final:

I – o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento obtido pela média aritmética simples das avaliações realizadas; e

II – o mínimo de 50% (cinquenta por cento) de aproveitamento obtido pela média aritmética simples dos pontos correspondentes a cada um dos requisitos avaliados e pontuados separadamente.

Art. 20. Em não obtendo o servidor o aproveitamento mínimo previsto no artigo 19 deste Decreto, será instaurado antes de findo o período do estágio, pelo titular ou órgão ou da entidade em que tem exercício, o respectivo processo de exoneração, sob pena de responsabilidade da autoridade que deixar de fazê-lo.

CAPÍTULO V
DOS PARTÍCIPES E DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 21. Os envolvidos no processo de avaliação especial de desempenho são:

I – o Chefe do Poder Executivo;

II – o titular dos órgãos e/ou das entidades do Poder Executivo estadual;

III – o titular do órgão central de gestão de pessoal do Poder Executivo;

IV – o órgão central de gestão de pessoal do Poder Executivo;

V – as Comissões de Avaliação Especial de Desempenho;

VI – as Comissões de Recursos;

VII – as chefias imediatas ou, quando for o caso, as chefias mediatas dos servidores;

VIII – a unidade de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de origem do servidor;

IX – a unidade de gestão de pessoal do órgão ou da entidade onde o servidor esteja desempenhando as suas atividades, se for o caso;

X – o servidor em estágio probatório;

XI – as Comissões de Processo Administrativo de Exoneração.

Art. 22. Compete ao Chefe do Poder Executivo:

~~I – decidir conclusivamente sobre o processo de exoneração do servidor em estágio probatório, nos termos do § 3º do art. 40 da Lei estadual nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988, e do art. 49 da Lei estadual nº 13.800, de 18 de janeiro de 2001;~~

- Revogado pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

II – determinar a recondução do servidor nas hipóteses do art. 67 da Lei estadual nº 10.460 , de 22 de fevereiro de 1988, caso o agente seja estável em cargo público estadual anteriormente ocupado;

III – determinar a publicação, na imprensa oficial, do ato de exoneração ou de recondução dos servidores.

Parágrafo único. Caso sejam constatadas as hipóteses descritas no *caput* e § 2º do art. 4º e *caput* e § 1º dos arts. 6º e 35 deste Decreto, erro de cálculo na indicação e apuração das notas nos formulários e/ou no Consolidado Final e/ou qualquer outro vício insanável no procedimento de avaliação, o ato de exoneração não será editado.

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

Art. 23. Compete aos titulares dos órgãos ou das entidades do Poder Executivo:

I – designar, em caráter permanente, os membros e suplentes, tanto da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, quanto da Comissão de Recursos e nomear, dentre eles, os seus presidentes;

II – informar a composição ou alteração dos membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e da Comissão de Recursos ao órgão central de gestão de pessoal;

III – propiciar à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, à Comissão de Recursos e à Comissão de Processo Administrativo de Exoneração o suporte administrativo para a realização dos seus trabalhos;

IV – encaminhar, quando for o caso, ao titular do órgão ou da entidade cedente o consolidado final e o parecer conclusivo do processo de avaliação especial de desempenho para homologação e publicação do ato de confirmação dos servidores no cargo;

V – homologar o parecer conclusivo da Comissão de avaliação especial de desempenho dos servidores do quadro próprio, quando a Comissão se manifestar pela confirmação do servidor no cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado;

VI – designar os membros da Comissão de Processo Administrativo de Exoneração e nomear, dentre eles, o seu presidente;

VII – instaurar o processo de exoneração do servidor declarado inapto no estágio probatório;

VIII – emitir manifestação no processo de exoneração do servidor em estágio probatório do quadro próprio;

IX – providenciar a publicação do ato de confirmação no cargo dos servidores do quadro próprio no sítio eletrônico do órgão ou da entidade respectiva;

X – manifestar-se sobre a cessão de servidores em estágio probatório para os órgãos e as entidades do Poder Executivo;

XI – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho no âmbito de sua competência.

§ 1º O parecer da Comissão de Processo Administrativo de Exoneração será encaminhado pelo titular do órgão ou da entidade de exercício do servidor ao titular do órgão ou da entidade de origem, quando for o caso.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~Parágrafo único. O parecer da Comissão de Processo Administrativo de Exoneração será encaminhado pelo titular do órgão ou da entidade de exercício do servidor ao titular do órgão ou da entidade de origem, quando for o caso.~~

§ 2º Previamente à instauração do processo administrativo de exoneração, o titular do órgão de exercício deverá verificar as hipóteses descritas no parágrafo único do art. 22 deste Decreto.

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

Art. 24. Compete ao titular do órgão central de gestão de pessoal do Poder Executivo:

I – autorizar a cessão de servidores em estágio probatório para os órgãos e as entidades do Poder Executivo;

II – designar e disponibilizar servidores para as Comissões de Avaliação Especial de Desempenho dos órgãos e das entidades, quando por estes solicitados, nos casos em que não possuam no seu quadro de pessoal servidores que preencham os requisitos constantes do *caput* do art. 6º deste Decreto;

III – promover a recondução, quando for o caso.

Art. 25. Compete ao órgão central de gestão de pessoal do Poder Executivo:

I – organizar, coordenar, orientar e monitorar o processo de avaliação especial de desempenho dos órgãos e das entidades do Poder Executivo;

II – manter registro da composição das Comissões de Avaliação Especial de Desempenho, das Comissões de Recursos e das Comissões de Processo Administrativo de Exoneração dos órgãos e das entidades do Poder Executivo;

III – monitorar o desempenho das Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho e das Comissões de Recursos dos órgãos e das entidades do Poder Executivo;

IV – proporcionar e administrar sistema informatizado para a realização da avaliação especial de desempenho nos órgãos e nas entidades do Poder Executivo;

V – disponibilizar, preferencialmente de forma eletrônica, em seu sítio na *internet*, o Manual de Avaliação Especial de Desempenho, com as regras e instruções, didaticamente elaboradas, referentes ao estágio probatório;

VI – prover treinamento sistemático para os membros de Comissões de Avaliação Especial de Desempenho e de Comissões de Recursos para a melhoria contínua do processo de avaliação;

VII – prover orientação para os membros de Comissões de Processo Administrativo de Exoneração, quando necessário;

VIII – proporcionar às Comissões de Avaliação Especial de Desempenho e às Comissões de Recursos a orientação e o suporte

técnico necessários para realização dos seus trabalhos;

IX – manter sistema de arquivamento e acompanhamento eletrônicos da documentação referente a estágio probatório;

X – criar e implementar condições de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos servidores em estágio probatório, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades;

XI – promover o alinhamento do programa de qualificação disponibilizado pela Escola de Governo com as necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores em estágio probatório;

XII – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho no âmbito de sua competência.

Art. 26. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED):

I – elaborar anualmente e manter atualizado o plano de ação para aplicação da avaliação especial de desempenho;

II – iniciar o procedimento de avaliação especial de desempenho;

III – opinar nos processos de cessão de servidores durante a fase de estágio probatório, após verificar a correlação entre as atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado e aquelas a serem exercidas no órgão ou na entidade cessionária;

IV – analisar a correlação entre as atividades a serem executadas pelo servidor cedido quando houver designação para o exercício de cargo de provimento em comissão, relativamente às atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado, decidindo sobre a suspensão ou não do estágio probatório;

V – promover treinamento sistemático dos servidores em estágio probatório e das suas chefias para a correta compreensão dos conceitos, da metodologia e dos instrumentos da avaliação especial de desempenho;

VI – divulgar, aos servidores em estágio probatório e às respectivas chefias, o Regulamento e o Manual de Avaliação Especial de Desempenho, com as regras e instruções referentes ao estágio probatório;

VII – analisar os registros feitos pela chefia e pelo servidor em estágio probatório, por meio do preenchimento de formulários *on-line* ou por meio físico, se for necessário, utilizando-os como subsídio para formar sua convicção;

VIII – avaliar o servidor em estágio probatório com objetividade, por meio dos instrumentos previstos nos incisos I e II do art. 15 deste Decreto, admitida a hipótese prevista no § 4º do art. 16, limitando-se a observação e análise do seu desempenho, a fim de eliminar a influência de efeitos emocionais, parcialidade e subjetivismos;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~VIII – avaliar o servidor em estágio probatório com objetividade, por meio da utilização dos modelos instituídos por este Decreto, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, a fim de eliminar a influência de efeitos emocionais, parcialidade e subjetivismos no processo de avaliação;~~

IX - aferir o requisito previsto no inciso II do art. 8º de acordo com a escala definida no Anexo V;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~IX – realizar a avaliação semestral e a consolidação final das avaliações especiais de desempenho em estrita observância ao cumprimento dos prazos;~~

X – realizar a avaliação semestral e a consolidação final das avaliações especiais de desempenho em estrita observância ao cumprimento dos prazos;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~X – dar conhecimento à chefia do servidor dos resultados por este alcançados na avaliação especial de desempenho, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados de sua realização;~~

XI – dar conhecimento à chefia do servidor dos resultados por ele alcançados na avaliação especial de desempenho, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados de sua realização;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XI – notificar o servidor acerca do resultado da avaliação (Anexo III) e do consolidado final (Anexo IV) da avaliação especial de desempenho, por escrito ou eletronicamente, desde que comprovado o recebimento, em 5 (cinco) dias úteis após a sua realização;~~

XII – notificar o servidor acerca do resultado da avaliação (Anexo III) e do consolidado final (Anexo IV) da avaliação especial de desempenho, por escrito ou eletronicamente, desde que comprovado o recebimento, em 5 (cinco) dias úteis após a sua realização;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XII – receber recurso (Anexo V) apresentado contra a avaliação especial de desempenho, para a providência de que trata o parágrafo único do art. 33 deste Decreto;~~

XIII – receber recurso (Anexo V) apresentado em face da avaliação especial de desempenho, para a providência de que trata o parágrafo único do art. 33 deste Decreto;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XIII – notificar o servidor, por escrito ou eletronicamente, desde que comprovado o recebimento, a respeito da decisão referente ao resultado de recurso, no prazo estabelecido pelo parágrafo único do art. 34 deste Decreto;~~

XIV – notificar o servidor, por escrito ou eletronicamente, da decisão do recurso, no prazo estabelecido pelo parágrafo único do art. 34 deste Decreto;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XIV – requerer, quando necessário, à chefia e à unidade de gestão de pessoas, documentos e informações dos servidores que interpuserem recurso, a fim de elucidar fatos e questões suscitadas pelo recorrente e subsidiar a decisão da Comissão;~~

XV – requerer, quando necessário, à chefia 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;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XV – comunicar à unidade correicional do respectivo órgão ou entidade sobre a prática de possíveis ilicitudes disciplinares verificadas durante o período avaliatório;~~

XVI – comunicar a unidade correicional do respectivo órgão ou entidade sobre a prática de possíveis ilicitudes disciplinares verificadas durante o período de avaliação;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XVI – realizar o consolidado final (Anexo IV) das etapas de avaliação do servidor no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após finalização dos procedimentos da 5ª (quinta) etapa avaliatória;~~

XVII – realizar o Consolidado Final (Anexo IV) das etapas de avaliação do servidor no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após finalização dos procedimentos da 5ª (quinta) etapa de avaliação;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XVII – elaborar o parecer conclusivo (Anexo VI) da avaliação especial de desempenho de cada servidor ao término da 5ª (quinta) etapa, em 5 (cinco) dias úteis após a conclusão do consolidado final, encaminhando-o imediatamente ao titular do órgão ou da entidade, ou à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade de origem, quanto se tratar de servidor cedido, para os devidos fins;~~

XVIII – elaborar o Parecer Conclusivo (Anexo VI) da avaliação especial de desempenho de cada servidor ao término da 5ª (quinta) etapa em 5 (cinco) dias úteis após a conclusão do Consolidado Final, encaminhando-o imediatamente ao titular do órgão ou da entidade, ou à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade de origem, quando se tratar de servidor cedido, para os devidos fins;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XVIII – gerenciar a utilização do sistema informatizado de avaliação especial de desempenho no seu âmbito de atuação;~~

XIX – gerenciar a utilização do sistema informatizado de avaliação especial de desempenho no seu âmbito de atuação;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XIX – definir a participação *in loco* de seus membros, quando houver necessidade, em decorrência da constatação de distorções nos registros para garantir à chefia imediata a adequada exposição dos fatos e, ao servidor em estágio probatório, a sua defesa;~~

XX – definir a participação *in loco* de seus membros, quando houver necessidade, em decorrência da constatação de distorções nos registros para garantir à chefia imediata a adequada exposição dos fatos e, ao servidor em estágio probatório, a sua defesa;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XX – manter disponível, durante o período do estágio probatório, o acesso do servidor aos documentos que compõem o seu processo de avaliação especial de desempenho;~~

XXI – manter disponível, durante o período do estágio probatório, o acesso do servidor aos documentos que compõem o seu processo de avaliação especial de desempenho;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XXI – encaminhar, após a finalização de cada etapa, do consolidado final e do parecer conclusivo, os resultados da avaliação especial de desempenho dos servidores à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade de origem e de exercício para inserção no dossiê do servidor;~~

XXII – encaminhar, após a finalização de cada etapa, do consolidado final e do parecer conclusivo, os resultados da avaliação especial de desempenho dos servidores à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade de origem e de exercício para inserção no dossiê do servidor;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XXII – encaminhar, após a finalização do consolidado final e do parecer conclusivo, os resultados da avaliação especial de desempenho dos servidores ao titular do órgão ou da entidade para conhecimento e adoção das providências cabíveis;~~

XXIII – encaminhar, após a finalização do consolidado final e do parecer conclusivo, os resultados da avaliação especial de desempenho dos servidores ao titular do órgão ou da entidade para conhecimento e adoção das providências cabíves;

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~XXIII – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho no âmbito de sua competência.~~

XXIV – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho no âmbito de sua competência.

- Acrescido pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

§ 1º As decisões da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho serão devidamente fundamentadas.

§ 2º Na implementação da avaliação especial de desempenho, em havendo necessidade de atuação complementar de outros órgãos ou unidades, a Comissão deverá promover as respectivas solicitações, tendo em vista o constante aperfeiçoamento procedimental.

§ 3º Em caso de recusa do servidor em dar ciência em sua avaliação, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho registrará a ocorrência, na presença de 2 (duas) testemunhas.

§ 4º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho transferirá a guarda e a responsabilidade pela documentação do processo de avaliação do servidor para a respectiva unidade de gestão de pessoas após a sua conclusão.

§ 5º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá tomar conhecimento do cumprimento de pelo menos 90 (noventa) dias de efetivo exercício do servidor durante o ciclo de avaliação, a fim de comunicar aos envolvidos no processo de avaliação no âmbito do órgão ou entidade correspondente em até 10 (dez) dias após o prazo determinado no inciso III do art. 30 deste Decreto.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~§ 5º A Comissão deverá analisar as situações de afastamentos, imprevistos ou não, do servidor durante o estágio probatório e decidir sobre as consequências no processamento da avaliação especial de desempenho.~~

§ 6º A notificação do servidor que estiver ausente do órgão ou da entidade de exercício será feita imediatamente após o retorno dele, sendo que, na impossibilidade disso ou em não havendo previsão de retorno, poderá ela ser realizada por meio de aviso de recebimento de mão

própria ou por outro meio de comunicação disponibilizado pela tecnologia de informação, desde que o ato de ciência possa ser documentado.

§ 7º Os membros das Comissões de Avaliação Especial de Desempenho que agirem com dolo ou culpa responderão solidariamente por todos os atos deliberativos e decisórios por eles praticados, exceto os que divergirem.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~§ 7º Os membros das Comissões de Avaliação Especial de Desempenho responderão solidariamente por todos os atos praticados, salvo se posição individual divergente estiver devidamente fundamentada e registrada no documento em que tiver sido tomada a decisão.~~

§ 8º Todas as decisões da Comissão serão registradas em ata.

Art. 27. Compete à Comissão de Recursos:

I – julgar, de maneira objetiva e imparcial, o recurso interposto contra o resultado da avaliação especial de desempenho, nos prazos estabelecidos pelo art. 34 deste Decreto;

II – requerer de qualquer unidade administrativa, quando necessário, documentos e informações dos servidores que interpuserem recurso para elucidar fatos e questões suscitadas pelo recorrente e fundamentar a decisão da Comissão;

III – comunicar o resultado do julgamento do recurso à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho e determinar a alteração da nota, caso esta tenha sido a decisão do órgão recursal, em 2 (dois) dias úteis;

IV – notificar o servidor, por escrito ou eletronicamente, desde que comprovado o recebimento, a respeito da decisão do recurso interposto, no prazo fixado pelo art. 34 deste Decreto;

V – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho, no âmbito de sua competência.

§ 1º O julgamento do recurso será registrado em ata.

§ 2º Os membros das Comissões de Recursos que agirem com dolo ou culpa responderão solidariamente por todos os atos deliberativos e decisórios por eles praticados, exceto os que divergirem.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~§ 2º Os membros das Comissões de recursos responderão solidariamente por todos os atos nelas praticados, salvo se posição individual divergente restar devidamente fundamentada e registrada no documento em que tiver sido tomada a decisão.~~

§ 3º As demais decisões da Comissão serão registradas em ata.

§ 4º Os recursos serão distribuídos paritariamente entre os membros da Comissão para relatoria e serão submetidos à apreciação dos demais, que poderão acompanhar ou discordar do relator com a devida fundamentação de sua divergência em ata.

§ 5º A decisão do recurso será tomada pela maioria dos membros da Comissão.

§ 6º A critério do relator do recurso, poderão ser realizadas diligências para a instrução do julgamento.

Art. 28. Compete à chefia imediata ou mediata, em caso de ausência daquela por evento fortuito ou de força maior,:

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

II – preencher o formulário de registro de aferição do servidor em estágio probatório, conforme os requisitos de desempenho constantes do Anexo I deste Decreto;

III – identificar dificuldades no desempenho do servidor em estágio probatório, bem como indicar e acompanhar ações que possibilitem sua integração às rotinas de trabalho;

IV – contribuir para o aperfeiçoamento do servidor em estágio probatório, a fim de qualificá-lo para o desempenho de suas atribuições;

V – preencher no formulário de registro de aferição pela chefia as informações relativas à instauração de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar e as decisões daí advindas em face do servidor avaliado;

VI – registrar e documentar os episódios relevantes ocorridos na vida funcional do servidor durante o período de avaliação, encaminhando-os à Comissão, de acordo com o cronograma por esta estabelecido;

VII – informar tempestivamente à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho os afastamentos dos servidores em estágio probatório;

VIII – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho, no âmbito de sua competência.

Art. 29. Compete à unidade de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de origem do servidor:

I – encaminhar e/ou disponibilizar à unidade de gestão de pessoal do órgão ou da entidade cessionária a documentação necessária para o início e/ou a continuidade da avaliação especial de desempenho do servidor cedido;

II – solicitar e receber os resultados da avaliação especial de desempenho do servidor cedido;

III – promover a inserção de documentos e informações referentes à avaliação do estágio probatório no dossiê do servidor;

IV – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho, no âmbito de sua competência.

Art. 30. Compete à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício:

I – organizar e implementar o programa de ambientação, que proporcione as orientações e informações necessárias aos servidores na fase inicial do estágio probatório;

II – propiciar a adequação funcional do servidor;

III – apurar até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente ao encerramento de cada ciclo de avaliação prevista no art. 10 deste Decreto e comunicar à CAED do respectivo órgão ou entidade de exercício do avaliando:

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~III – articular com a Escola de Governo a disponibilidade de capacitação que propicie o desenvolvimento profissional do servidor em estágio probatório;~~

a) o cumprimento de pelo menos 90 (noventa) dias de efetivo exercício nas atividades atribuídas ao servidor no exercício do cargo, para fins de sua participação no ciclo de apreciação;

- Acrescida pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

b) a assiduidade e a pontualidade para fins de pontuação do respectivo requisito cuja compensação deverá ocorrer até o final do ciclo de avaliação;

- Acrescida pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

IV – prestar as informações requeridas pelas Comissões e/ou pelos servidores relacionados ao processo de avaliação do estágio probatório;;

V – realizar outras atividades necessárias à implementação da avaliação especial de desempenho no âmbito de sua competência.

Art. 31. Compete ao servidor em estágio probatório:

I – tomar conhecimento do sistema de avaliação e solicitar, quando necessário, informações à sua chefia imediata, à área de gestão de pessoas do órgão ou da entidade ou à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

II – registrar o seu próprio desempenho por meio do formulário de aferição, nos termos do Anexo II deste Decreto;

III – analisar a avaliação realizada pela Comissão, buscando o seu desenvolvimento profissional.

Parágrafo único. Ao servidor é garantido o direito de ter conhecimento e de acompanhar os atos de instrução do processo de sua avaliação especial de desempenho.

Art. 32. Compete à Comissão de Processo Administrativo de Exoneração adotar as providências dispostas no Capítulo VII deste Decreto, promovendo as diligências cabíveis, quando necessárias, e encaminhamento dos autos com o relatório final ao titular do órgão ou da entidade de origem do servidor.

CAPÍTULO VI
DO RECURSO

Art. 33. Em face do resultado da avaliação, o servidor poderá interpor recurso devidamente fundamentado, durante o ciclo de processamento, conforme modelo disponível no Anexo V deste Decreto, no prazo máximo de 10 (dez) dias contados de sua ciência, facultada ao requerente a juntada dos documentos que julgar necessários.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~Art. 33. É facultado ao servidor interpor recurso ao final de cada etapa avaliatória, conforme modelo disponível no Anexo V deste Decreto, devidamente fundamentado, no prazo de 10 (dez) dias contados de sua ciência, facultada ao requerente a juntada dos documentos que julgar necessários.~~

Parágrafo único. O recurso será dirigido à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho que, se não reconsiderar a decisão criticada no prazo de 5 (cinco) dias, o encaminhará à Comissão de Recursos, com a devida fundamentação..

Art. 34. O recurso administrativo apresentado à Comissão de Recursos deverá ser decidido, fundamentadamente, no prazo de 5 (cinco) dias, prorrogáveis por igual período, com a devida justificação.

Parágrafo único. O servidor será notificado da decisão de seu recurso em 3 (três) dias úteis após a elaboração da ata de julgamento respectiva.

CAPÍTULO VII
DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DE EXONERAÇÃO

Art. 35. O processo administrativo de exoneração para apuração do não atendimento das condições estabelecidas para o estágio probatório será conduzido por Comissão processante designada pelo titular do órgão ou da entidade de exercício do servidor, composta por 3 (três) servidores estáveis, um dos quais será nomeado presidente.

§ 1º Na Comissão designada para o processo administrativo de exoneração, é vedada a participação de servidores que atuaram no processo de avaliação do servidor em estágio probatório.

§ 2º Ao servidor processado será assegurado amplo acesso aos autos e o exercício do contraditório e da ampla defesa, inclusive podendo se fazer representar por defensor regularmente constituído.

§ 3º É vedada a retirada dos autos do órgão ou da entidade da Administração Pública, sendo autorizada, via requerimento, a entrega de cópias de documentos em meio físico, mediante pagamento da taxa correspondente, ou em meio digital.

Art. 36. O processo administrativo de exoneração reger-se-á pelo disposto na Lei estadual nº 13.800, de 18 de janeiro de 2001, e, em especial, pelas seguintes regras:

I – instaurado o processo administrativo de exoneração, serão designados dia, hora e local para a oitiva do servidor processado, determinando-se a sua intimação com a antecedência mínima de 3 (três) dias úteis quanto à data de comparecimento;

II – a intimação será realizada pessoalmente no local de trabalho do servidor ou, não sendo possível, por via postal, com aviso de recebimento, telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado, devendo conter informações sobre o seu direito à obtenção de cópias das peças processuais, de ter vista dos autos no local de funcionamento da Comissão processante e de ser representado por defensor constituído;

III – a intimação será acompanhada de uma cópia de inteiro teor do relatório final do estágio probatório exarado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, com a finalidade de cientificar o servidor processado dos fatos que lhe são imputados;

IV – após a oitiva do servidor, ser-lhe-á concedido o prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado da data de sua realização, para a apresentação de defesa escrita, na qual terá a oportunidade de requerer as provas a serem produzidas durante a instrução, podendo arrolar até 3 (três) testemunhas;

V – o não comparecimento do servidor à audiência de inquirição não caracteriza confissão e não obsta o prosseguimento do processo;

VI – na hipótese de o servidor requerer a produção de provas, a Comissão processante apreciará a sua pertinência em despacho motivado, fixando, conforme a complexidade, prazo não superior a 30 (trinta) dias para a produção das que houverem sido deferidas;

VII – a Comissão, ao designar a data para a inquirição das testemunhas, intimará:

a) os servidores públicos que tiverem conhecimento dos fatos, bem como daquelas indicadas pelo servidor processado;

b) o servidor processado, para que apresente eventuais testemunhas que não sejam servidores públicos para comparecimento em audiência no dia determinado, sob pena de preclusão.

VIII – a Comissão inquirirá a testemunha, sendo permitido ao servidor processado ou ao seu defensor constituído realizar perguntas diretamente àquela;

IX – o presidente da Comissão processante poderá indeferir as perguntas que puderem induzir respostas, não tiverem relação com as questões de fato objeto da atividade probatória ou que importarem em repetição de outra já respondida, transcrevendo-as no termo de audiência;

X – se a testemunha ou o servidor processado se recusar a assinar o termo de audiência, a Comissão processante fará o registro do fato no mesmo termo, na presença de 2 (duas) testemunhas convocadas para tal fim, que também o subscreverão;

XI – concluída a fase de inquirição das testemunhas, a Comissão processante dará continuidade aos trabalhos de instrução, promovendo as diligências cabíveis e solicitando, quando necessário, informações a outros órgãos e entidades públicas;

XII – finalizada a instrução processual, o servidor processado será intimado para, querendo, apresentar as alegações finais no prazo de 10 (dez) dias;

XIII – apresentadas as alegações finais ou exaurido o prazo para esse fim previsto, a Comissão processante elaborará, no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias corridos, o seu relatório final, no qual sugerirá, de forma motivada, a exoneração do servidor ou a sua confirmação no cargo;

XIV – a Comissão processante, sob pena de responsabilidade, encaminhará o relatório final imediatamente ao titular do órgão ou da entidade de exercício do servidor, para que:

a) no caso de cessão, encaminhe o relatório imediatamente ao titular do órgão ou da entidade de origem do servidor;

b) apresente manifestação conclusiva no prazo de 5 (cinco) dias úteis, com encaminhamento ao Chefe do Poder Executivo para decisão final.

XV – preliminarmente à manifestação conclusiva, o titular do órgão ou da entidade de origem do servidor encaminhará os autos do processo administrativo de exoneração ao respectivo órgão de consultoria e assessoramento jurídico para manifestação, em 15 (quinze) dias, quanto à regularidade dos aspectos formais e materiais do procedimento.

Art. 37. Da publicação do ato de exoneração do servidor pelo Chefe do Poder Executivo cabe pedido de reconsideração, no prazo de 10 (dez) dias.

- Redação dada pelo Decreto nº 9.397, de 05-02-2019.

~~Art. 37. Da decisão de exoneração do servidor pelo Chefe do Poder Executivo cabe pedido de reconsideração, no prazo de 10 (dez) dias contados da ciência da decisão final.~~

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 38. Aos atuais servidores em estágio probatório não submetidos a ato normativo específico, aplicar-se-ão as regras estabelecidas neste Decreto, observando-se a proporcionalidade temporal com relação ao restante do período.

Art. 39. Aos servidores submetidos a disciplina específica, em ato normativo editado antes da vigência deste Decreto pelo Chefe do Poder Executivo, as avaliações em andamento deverão ser concluídas conforme as regras da primitiva disciplina.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40. Todos os órgãos e as entidades deverão enviar ao órgão central de gestão de pessoal o resultado final das avaliações especiais de desempenho.

Art. 41. Para a fiel aplicação das presentes normas, o órgão central de gestão de pessoal coordenará o processo de avaliação especial de desempenho nos órgãos e nas entidades, com a expedição de recomendações técnicas, sempre que julgar necessário.

Art. 42. O órgão central de gestão de pessoal disponibilizará sistema eletrônico para a realização da avaliação especial de desempenho, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação deste Decreto.

Art. 43. Os órgãos e as entidades do Poder Executivo constituirão as Comissões de Avaliação Especial de Desempenho e as Comissões de Recursos no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da publicação deste Decreto.

Art. 44. A inobservância das disposições deste Decreto sujeitará os infratores a sanções civis, penais e administrativas.

Art. 45. Os casos omissos neste Decreto serão resolvidos pelo órgão central de gestão de pessoal.

Art. 46. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 47. Ficam revogados o Decreto nº 5.335, de 11 de dezembro de 2000, e o Decreto nº 5.668, de 11 de outubro de 2002, subsistindo os seus efeitos, na forma do art. 39, *caput*, deste Decreto, apenas para as avaliações já em andamento.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, 17 de abril de 2017, 129º da República.

MARCONI FERREIRA PERILLO JÚNIOR

(D.O. de 18-04-2017)

Download dos Anexos

Este texto não substitui o publicado no D.O. de 18-04-2017 .

Autor	Governador do Estado de Goiás
Órgãos Relacionados	Agência Brasil Central - ABC Poder Executivo
Categorias	Serviços Públicos Servidor Público