

Publicado por:
Tiago de Araújo Leite
Código Identificador:7E4937D1

ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTIM

GABINETE DA PREFEITA
DECRETO Nº 2026.06.16.001, DE 16 DE JUNHO DE 2026

Dispõe sobre os critérios e procedimentos a serem apreciados no processo de Avaliação Especial de Desempenho de servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo, que se encontram em Estágio Probatório, para fins de aquisição de estabilidade, e dá outras providências.

A **PREFEITA MUNICIPAL DE FORTIM/CE**, no uso das atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica Municipal, e, **CONSIDERANDO** o disposto no § 4º, do art. 41, da Constituição Federal, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998;

CONSIDERANDO o que determina a Lei Complementar nº 065/2025, de 16 de setembro de 2025, que altera os arts. 20 e 21 e acrescenta os arts. 20-A e 21-A, da Lei Complementar nº 003/2011 (Antiga Lei nº 183/2000), que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Fortim e adota outras providências.

DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Este Decreto dispõe sobre os critérios e procedimentos a serem apreciados no processo de Avaliação Especial de Desempenho de Servidores Públicos ocupantes de Cargos de Provimento Efetivo, que se encontram em período de Estágio Probatório, regulado pela Lei Complementar nº 065/2025, de 16 de setembro de 2025.

Art. 2º. A Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o estágio probatório, é obrigatória para todos os servidores habilitados em concurso público de provas ou de provas e títulos, e investidos em cargo de provimento efetivo.

Art. 3º. O servidor nomeado para exercer cargo de provimento efetivo, em virtude de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, deverá ser considerado apto na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante os seis (06) ciclos avaliativos do período de estágio probatório.

Parágrafo único. A aprovação do servidor na Avaliação Especial de Desempenho é condição para aquisição da estabilidade prevista no art. § 4º, art. 21, Lei Complementar nº 003/2011 (Antiga Lei nº 183/2000).

Art. 4º. Considera-se estágio probatório o período de 36 (trinta e seis) meses, contado da data de início do efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado, em que serão aferidas sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao referido cargo.

Parágrafo único. É vedado o aproveitamento do tempo de serviço público exercido em outro cargo, mesmo que possua a mesma nomenclatura, em quaisquer dos Poderes ou entes federativos, para fins de cumprimento do estágio probatório.

Art. 5º. A avaliação especial de desempenho, para efeito de estágio probatório, tem por finalidade permitir à Administração Municipal de Fortim avaliar a aptidão e a capacidade do servidor, a fim de conferir-lhe estabilidade no cargo para o qual foi nomeado, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 6º. A avaliação do estágio probatório, instituída por este Decreto, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório, ampla defesa e o devido processo legal.

CAPÍTULO II
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 7º. A aptidão e a capacidade para o desempenho do cargo efetivo serão aferidas mediante avaliações semestrais, com a observância dos seguintes critérios:

- I – assiduidade/pontualidade;
- II - disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Art. 8º. Para os efeitos do disposto neste Decreto, considera-se:

- I – **Assiduidade/pontualidade:** presença e permanência do servidor no local de trabalho, bem como observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
- II - **Disciplina:** observância sistemática aos regulamentos e às normas emanadas das autoridades competentes;
- III – **Capacidade de iniciativa:** comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
- IV - **Produtividade:** resultado do trabalho do servidor, observada a proatividade, qualidade, agilidade, eficiência na execução de suas atividades e o cumprimento das metas estabelecidas, considerando as condições de trabalho oferecidas;
- V - **Responsabilidade:** dedicação do servidor no cumprimento de suas atribuições, o compromisso com o bom desempenho das suas atribuições e tarefas que lhe são afetas, o interesse e disposição na execução de suas atividades, assumindo os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos seus atos.

CAPÍTULO III
DOS AVALIADOS, DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO E DAS FALTAS GRAVES

SEÇÃO I
DOS AVALIADOS

Art. 9º. O servidor público municipal, nomeado para cargo de provimento efetivo e, ao entrar em efetivo exercício funcional, ficará sujeito à avaliação de estágio probatório por um período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual serão apuradas sua competência e eficiência para o desempenho do cargo, mediante avaliação especial de desempenho.

Parágrafo único. Na hipótese de acúmulo lícito de cargos, o servidor deverá ser submetido à avaliação especial de desempenho em ambos os vínculos, de acordo com o procedimento a ser definido pela comissão especial de avaliação de desempenho a que estiver vinculado.

SEÇÃO II
DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 10. O período de estágio probatório será contado a partir da data em que o servidor entrar em exercício, entendido este, como o efetivo desempenho das atribuições do cargo efetivo para o qual tenha sido nomeado e terá sua conclusão ao final no 33º (trigésimo terceiro) mês de efetivo exercício.

Parágrafo único. Concluído o período de avaliação do estágio probatório, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho terá 03 (três) meses para realizar todos os procedimentos formais, a fim de emitir parecer conclusivo sobre a confirmação ou não do servidor no cargo e submetê-lo ao Chefe do Poder Executivo Municipal ou autoridade delegada.

Art. 11. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por seis ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após 06 (seis) meses, 12 (doze) meses, 18 (dezoito) meses, 24 (vinte e quatro) meses, 30 (trinta) meses e 33 (trinta e três) meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos critérios de que trata o art. 7º, *caput*, incisos I a V, deste Decreto.

Parágrafo único. Os prazos de que trata o *caput* deste artigo poderão ser alterados, desde que não haja nenhum prejuízo ao processo de avaliação.

SEÇÃO III