



**MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA  
ESTADO DE SÃO PAULO**

**DECRETO Nº 672, DE 03 DE ABRIL DE 2017.**

*“Regulamenta os artigos 28 a 38 da Lei Complementar Municipal nº 25, de 25 de outubro de 2007, que dispõem sobre o Estágio Probatório dos Funcionários Públicos Municipais”.*

**JOSÉ PEREIRA DE AGUILAR JUNIOR**, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, e de conformidade com a Lei Complementar Municipal nº 25, de 25 de outubro de 2007, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Caraguatatuba e dá outras providências, e,

**CONSIDERANDO** que a aquisição de estabilidade dos Funcionários Municipais nomeados em virtude de Concurso Público está condicionada a aprovação em estágio probatório, conforme artigo 41, da Constituição Federal, artigos 35, e parágrafo único, do artigo 39, da Lei Complementar Municipal nº 25, de 25 de outubro de 2007;

**CONSIDERANDO** que o estágio probatório é um direito/dever, tanto para os Funcionários Municipais como para a Administração Pública Municipal, no sentido da Administração poder aferir se o recém-ingressado no cargo possui aptidão e capacidade para o exercício do serviço público, assegurando-se a aplicação do Princípio Constitucional da Eficiência na Administração Municipal, e ao mesmo tempo é um dever ou obrigação do servidor, para demonstrar, na prática, que seu desempenho é satisfatório para o cargo que ocupa;

**CONSIDERANDO** que a avaliação de desempenho durante o estágio probatório é obrigatória, devendo ser realizada por comissão instituída para essa finalidade, sendo que se trata de uma avaliação global durante o período probatório, não precisando concentrar-se num único momento, podendo ser desdobrada em etapas, de modo a captar a evolução do agente e ao longo do tempo, caso existam, as dificuldades de adaptação;

**CONSIDERANDO**, ainda, que um levantamento recente mostrou que não foi realizada a avaliação especial do estágio probatório da grande maioria dos servidores, e para que essa avaliação seja realizada de forma eficiente,

**DECRETA:**

**Art. 1º** Este Decreto regulamenta o Estágio Probatório e disciplina os procedimentos para a avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório, da Administração Direta e Indireta, Autarquias e Fundações de Caraguatatuba, com vista à regularização da aquisição de estabilidade, observados os fatores seguintes.

**Art. 2º** O funcionário público municipal, para adquirir estabilidade no serviço público, submeter-se-á a avaliação anual de desempenho durante o período de 03 (três) anos de estágio probatório, obedecidos os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa, de acordo com o art. 37, da Constituição Federal.

Q.



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

**Art. 3º** A contar do primeiro dia do exercício no cargo público, o desempenho do servidor será objeto de avaliações anuais, durante os três anos de duração do estágio probatório, quando serão realizadas as avaliações, observado o seguinte cronograma:

- I - primeira avaliação: até o último dia do décimo mês de exercício;
- II - segunda avaliação: até o último dia do vigésimo mês de exercício;
- III - terceira avaliação: até o último dia do trigésimo mês de exercício.

**§ 1º** Quando o servidor logo na primeira avaliação não atender aos requisitos definidos nos artigos 8º, § 3º, IV, V, VI e 9º, I e II, deste Decreto, o chefe imediato deverá enviar o relatório à Comissão Especial, e concomitantemente dar ciência do fato ao interessado, para que possam juntos ajustar a conduta desse servidor, com o propósito de buscar melhoria no serviço por ele prestado, sem que haja necessidade de punição.

**§ 2º** Feita a terceira avaliação, será apurado o resultado final para encaminhamento à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório, referida no artigo 4º, garantido ao servidor em estágio probatório o direito à ampla defesa.

**Art. 4º** Fica constituída a Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório, composta por dois membros fixos e um variável, todos com suplentes, a saber:

- I - um representante fixo da Secretaria de Administração - Divisão Disciplinar;
- II - um representante fixo da Secretaria de Assuntos Jurídicos, que deverá ser necessariamente um Procurador Municipal estável;
- III - um representante variável da Secretaria onde o avaliado estiver vinculado.

**§ 1º** Os membros fixos serão nomeados pelo Prefeito Municipal, com mandatos de 03 anos, e o membro variável substituível a qualquer tempo;

**§ 2º** O representante variável, de acordo com o artigo 30, da Lei Complementar nº 25/2007, será o chefe imediato do servidor avaliado, desde que servidor efetivo e estável. Caso o chefe imediato não seja funcionário efetivo e estável, o Secretário da Pasta onde o servidor avaliado estiver lotado indicará outro servidor efetivo estável para compor a Comissão.

**Art. 5º** Compete à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório:

- I - orientar todo o processo de avaliação do estágio probatório ou nele intervir em qualquer fase, atuando junto aos grupos de avaliação semestral sempre que solicitado ou ocorrer divergência entre seus componentes;

R.



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

II - solicitar a assistência de qualquer órgão técnico da Prefeitura Municipal, principalmente de perícias médicas, da Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho, da Secretaria de Obras Públicas e outras Secretarias, sempre que necessário ao bom termo do processo de avaliação;

III - analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos, e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por elas designados para a avaliação semestral, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;

IV - propor justificadamente ao Prefeito Municipal, com base nos relatórios e documentos do processo, bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado.

**Art. 6º** Para as avaliações semestrais previstas no artigo 3º deste Regulamento serão constituídos grupos de avaliação designados pelos Secretários das respectivas áreas de atuação, compostos pelas Chefias Imediatas, pelos Coordenadores e pelos Diretores das Secretarias a que estiverem subordinados os servidores avaliados, sob a presidência desses últimos, com direito a voto.

**§ 1º** Não poderá fazer parte da Comissão Especial de Avaliação e nem do Grupo de Avaliação semestral o servidor em estágio probatório nomeado para exercer chefia de departamento, estendendo-se esta proibição à hipótese do exercício de Função Gratificada.

**§ 2º** Se não for possível compor os grupos de avaliação semestral nos moldes estabelecidos neste artigo, serão designados para constituí-los servidores estáveis lotados na mesma Secretaria, que sejam titulares de cargo efetivo de nível igual ou superior ao do servidor a ser avaliado ou que estejam exercendo funções de maior responsabilidade, cumprindo ao mais antigo exercer a presidência do grupo.

**§ 3º** Caso o servidor em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de uma unidade, seu desempenho será submetido ao grupo avaliador constituído naquela onde o trabalho tenha se desenvolvido pelo maior número de dias, prevalecendo, em caso de empate, a última unidade.

**§ 4º** No desempenho de suas atribuições, as comissões de avaliação anual serão assistidas pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho, a qual fará o controle de todos os afastamentos do servidor em estágio probatório.

**§ 5º** Concluída cada avaliação, na presença do servidor avaliado, será a mesma datada e assinada por todos os membros do grupo avaliador e pelo próprio servidor avaliado, que concordará ou não com os resultados apresentados.

**§ 6º** Na hipótese de o servidor não concordar com as conclusões da avaliação, manifestará suas razões e, caso sejam necessários esclarecimentos, deverá prestá-los no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua notificação, ao fim do qual, com ou sem esclarecimentos, será o processo remetido à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório, para decisão.

12



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

**Art. 7º** Compete às chefias imediatas dos servidores em estágio probatório o cumprimento dos prazos e formalidades estabelecidos neste Decreto, cumprindo-lhes provocar junto aos presidentes dos grupos avaliadores o início dos processos de avaliação, sob pena de Responsabilidade Administrativa.

I - caso as avaliações não sejam realizadas no período estipulado, cabe ao servidor provocar que as mesmas sejam efetuadas até 10 (dez) dias após os prazos definidos no artigo 3º, do presente Decreto;

II - na ocorrência do artigo anterior os Chefes e as Comissões terão de apresentar justificativa escrita junto com a avaliação na Secretaria de Administração.

**Art. 8º** A Secretaria Municipal de Administração, por meio da Divisão Disciplinar, deverá dar prévio conhecimento aos funcionários dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata este Decreto.

**§ 1º** A avaliação anual de desempenho será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I - qualidade de trabalho: capacidade de produzir resultados na quantidade e volumes necessários às necessidades da área;

II - produtividade no trabalho: exatidão, frequência de erros, apresentação, ordem e esmero nos trabalhos executados, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho de seu cargo;

III - iniciativa: ação independente na execução dos trabalhos, apresentação de sugestões de melhoria e iniciativa de comunicação de situações fora de sua alçada;

IV - assiduidade: maneira como observa o cumprimento (frequência) da jornada de trabalho do cargo que ocupa, evitando faltas injustificadas;

V - pontualidade: maneira como observa a frequência e os horários de trabalho de seu cargo, evitando atrasos injustificados;

VI - administração do tempo: capacidade de execução dos trabalhos conferidos com qualidade, ordem e esmero, na quantidade e volume suficientes às necessidades de prazo da área;

VII - relacionamento: habilidade para interagir com a população, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados;

VIII - interação com a equipe: espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo;

IX - interesse: ação no sentido de desenvolver e progredir profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação - cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela

0



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

Administração - Divisão Disciplinar – Escola de Governo, bem como sendo receptivo às críticas construtivas, orientações e ações;

**X** – disciplina: atendimento às normas legais e regulamentares e aos procedimentos de sua Secretaria e do órgão de sua lotação, bem assim atendimentos às normas dadas pelos superiores, desde que não contrário à Lei.

**§ 2º** Na avaliação do critério de julgamento "interesse", previsto no inciso IX, do parágrafo anterior, será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração - Divisão Disciplinar – Escola de Governo, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, mencionado no inciso VI, do § 3º, deste mesmo artigo, exceto quando devidamente justificada a não participação.

**§ 3º** Os critérios mencionados no § 2º, deste artigo, serão avaliados aplicando-se a seguinte pontuação:

**I** - supera as expectativas - cinco (5) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados bem superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito;

**II** - atende as expectativas - quatro (4) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados pouco superiores às expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito;

**III** - atende as expectativas - três (3) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados conforme as expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito;

**IV** - atende parcialmente as expectativas - dois (2) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados que se aproximam das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito, porém não suficiente;

**V** - atende deficitariamente as expectativas - um (1) ponto: caso em que o funcionário apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado;

**VI** - não atende as expectativas - zero (0) pontos: caso em que o funcionário não apresenta resultados, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.

**§ 4º** Nos itens "Assiduidade", "Pontualidade" e "Disciplina", mencionados no § 1º do presente artigo, o funcionário avaliado não poderá receber menos do que 03 (três) pontos em cada item, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações recebidas.

**§ 5º** Observada a pontuação mencionada no § 3º, bem assim os critérios referidos nos incisos I a X, do § 1º, deste artigo, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho adotará os seguintes conceitos de avaliação:

**I** – EXCELENTE: quando a soma total da pontuação for igual a 50 pontos;

0



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

**II – MUITO BOM:** quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 40 pontos, mas inferior a 50 pontos;

**III – BOM:** quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 30 pontos, mas inferior a 40 pontos;

**IV – REGULAR:** quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 20 pontos, mas inferior a 30 pontos;

**V – INSATISFATÓRIO:** quando a soma total da pontuação for inferior a 20 pontos.

**Art. 9º** Para aferição da pontuação referente aos critérios “Assiduidade” e “Pontualidade”, serão efetuados descontos da pontuação mencionada no § 3º, inciso II, do artigo anterior, observadas as seguintes condições:

I - menos 1 (um) ponto para 02 (duas) faltas injustificadas;

II - menos 1 (um) ponto para 02 (dois) atrasos consecutivos ou 04 (quatro) atrasos alternados, sem justificativas.

**Art. 10.** Observados os fatores e critérios estabelecidos neste Decreto, os servidores em estágio probatório, integrantes do Quadro do Magistério, serão avaliados por grupos compostos pelos Diretores das Unidades de Ensino a que estiverem subordinados, e por dois servidores efetivos estáveis indicados pelo Secretário de Educação, de preferência os mais antigos ou que estejam exercendo cargos ou funções de maior responsabilidade no âmbito daquela Secretaria.

**Art. 11.** Os grupos avaliadores deverão programar com razoável antecipação as datas em que serão feitas as avaliações anuais, a fim de que possam ser escalonadas as férias dos servidores em estágio probatório, ficando proibido concedê-las no trimestre que anteceder a data da última avaliação.

**Art. 12.** Os grupos avaliadores tão logo concluíam as avaliações deverão enviá-las à Secretaria de Administração, mais precisamente à Comissão Especial de Avaliação, na pessoa do presidente, que terá um prazo máximo de 15 (quinze) dias para concluir o processo, considerando que a conclusão deverá ocorrer anterior a data do término do estágio probatório, ou seja, antes que o servidor complete os 03 (três) anos de concurso.

**Art. 13.** Na avaliação do servidor deficiente físico serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de seu laudo pré-admissional.

**§ 1º** As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor deficiente físico não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

**§ 2º** O servidor nomeado em vaga destinada à pessoa com deficiência será acompanhado, durante o estágio probatório, por equipe multiprofissional, que



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

avaliará a compatibilidade entre as atribuições essenciais do cargo e a deficiência apresentada pelo servidor.

**§ 3º** A equipe multidisciplinar a que se refere o parágrafo anterior deste artigo será designada mediante ato da Secretaria de Administração / Divisão Disciplinar e será constituída por três servidores integrantes do quadro de pessoal do Município, sendo um deles médico, outro da Secretaria da Pessoa com Deficiência e do Idoso e o outro Chefe Imediato do servidor.

**§ 4º** A equipe multiprofissional deverá emitir parecer que deverá observar os seguintes termos:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e,

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

**§ 5º** Caso a deficiência do servidor seja considerada incompatível com o desempenho das atribuições essenciais do cargo, na primeira avaliação o chefe imediato deverá enviar o relatório à Comissão Especial, e concomitantemente dar ciência do fato ao interessado, para que possam juntos ajustar a conduta desse servidor com o propósito de buscar melhoria no serviço por ele prestado, sem que haja necessidade de punição.

**§ 6º** Caberá à Secretaria de Administração / Divisão Disciplinar e SEPEDI, propiciar aos servidores com deficiência condições de adaptação às atribuições do cargo, compatíveis com a deficiência apresentada, conforme consubstanciado na legislação vigente.

**§ 7º** Compete à equipe multiprofissional, durante o estágio probatório, avaliar por meio de parecer a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência apresentada pelo servidor, a fim de subsidiar o parecer conclusivo. A avaliação de que trata este artigo será realizada sem prejuízo da avaliação final do servidor.

**Art. 14.** A avaliação do servidor em estágio probatório não prejudica a apuração de sua responsabilidade por faltas disciplinares, nem a aplicação das penalidades previstas na Lei Complementar nº 25, de 25 de outubro de 2007 - Estatuto dos Servidores Municipais de Caraguatatuba, assegurado o direito de ampla defesa.

**Art. 15.** O servidor em estágio probatório será submetido a exames médicos periódicos no décimo, no vigésimo e no trigésimo mês contado da data em que iniciou o exercício do cargo, cumprindo à Seção de Perícias Médicas da Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho.



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

**Art. 16.** Fica criada a Comissão de Recursos, composta pelo Secretário de Administração e dois outros membros designados pelo Prefeito Municipal, dentre eles Procurador Municipal estável e um membro da Divisão Disciplinar.

**Parágrafo único.** O Secretário de Administração terá atuação permanente na Comissão de Recursos e ficará responsável pelo agendamento de reuniões, sempre que houver pauta.

**Art. 17.** Indicada a exoneração do servidor avaliado, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho redigirá o seu relatório circunstanciado, cópia do qual será entregue ao mesmo, mediante recibo, junto com a notificação dos resultados da avaliação.

**Art. 18.** Recebida a notificação e o relatório da Comissão Especial de Avaliação, o servidor avaliado terá 10 (dez) dias para a apresentação de defesa perante a própria Comissão Especial, fazendo-se representar por advogado, se assim desejar.

**Art. 19.** Produzida a defesa, e vindo a Comissão Especial de Avaliação decidir pelo acolhimento de suas razões, proporá a confirmação do servidor no cargo, se encerrado o período do estágio probatório ou a continuação do estágio, se for o caso.

**Art. 20.** Se a Comissão Especial de Avaliação decidir pela improcedência da defesa, relatará seus motivos e dará ciência ao servidor avaliado, abrindo-se a este, a partir da data da ciência, prazo de 10 (dez) dias para apresentação de recurso perante a Comissão de Recursos, cuja decisão encerrará o processo, mantendo o servidor ou recomendando a sua exoneração.

**Art. 21.** Na contagem dos prazos para prestação de esclarecimentos, apresentação de defesa e interposição de recurso referidos neste Regulamento, exclui-se o dia do começo e inclui o dia do vencimento, sendo contados apenas dias úteis.

**Art. 22.** Compete à Secretaria de Administração - Divisão Disciplinar, por meio da Comissão Especial de Avaliação, nos procedimentos de avaliação do servidor em estágio probatório:

I - emitir instrumentos de avaliação para cada servidor em estágio probatório, distribuindo-os às chefias imediatas dos mesmos;

II - instruir a Secretaria de Educação sobre procedimentos para a avaliação dos servidores do Quadro de Magistério;

III - receber os instrumentos de avaliação devidamente preenchidos;

IV - comunicar as situações de suspensão do estágio probatório previstas neste Regulamento;

V - calcular os pontos previstos em cada instrumento de avaliação;



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

VI - encaminhar pedidos de pareceres aos órgãos competentes, sobre as situações ambíguas enfrentadas durante os procedimentos avaliatórios;

VII - calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor estagiário nas avaliações semestrais;

VIII - assessorar e dar suporte administrativo ao cumprimento das atribuições da Comissão Especial de Avaliação e da Comissão de Recursos;

IX - providenciar a capacitação, quando solicitado pela Comissão Especial de Avaliação;

X - receber sob protocolo peças contendo esclarecimentos prestados pelo servidor, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos;

XI - encaminhar o resultado final das avaliações dos servidores ao Prefeito para decisão final;

**Art. 23.** Será considerado exonerado do serviço público o funcionário em estágio probatório que receber:

I – um conceito de desempenho insatisfatório; ou,

II – dois conceitos de desempenho regular.

§ 1º O servidor a quem for atribuído o conceito insatisfatório, registrado em Parecer Conclusivo, será exonerado do seu cargo efetivo, ainda que não tenha sido concluído o período de estágio probatório.

§ 2º Os conceitos de desempenho mencionados nos incisos acima, deverão ser confirmados em decisão final do Chefe do Executivo, para ser efetiva a exoneração do funcionário.

**Art. 24.** O Chefe do Poder Executivo, atendendo ao que dispõe o artigo anterior, bem assim após análise do recurso interposto pelo funcionário, decidirá, em 30 (trinta) dias, pela estabilidade ou não do mesmo no serviço público, sendo esta decisão irrecorrível.

**Parágrafo único.** É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos neste Decreto.

**Art. 25.** O servidor será considerado estável no serviço público municipal somente após a prática do ato de declaração de estabilidade pela autoridade competente, cumpridas as formalidades de avaliação e obtido o parecer favorável de sua permanência no exercício do cargo.

**Parágrafo único.** Aprovado o servidor por meio da avaliação do estágio probatório, deverá ser emitida certidão de HOMOLOGAÇÃO, que será assinada pelo Prefeito Municipal, e arquivada no prontuário do servidor.

R



## MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA ESTADO DE SÃO PAULO

**Art. 26.** O ato de exoneração do servidor não aprovado no estágio probatório é de competência do Prefeito Municipal, por meio de Portaria, que será publicada no Diário Oficial de Caraguatatuba.

**Art. 27.** O funcionário em estágio probatório não adquirirá estabilidade no serviço público enquanto não for avaliado, ao menos uma vez, pela Comissão Especial de Desempenho.

**Art. 28.** Aplicam-se as disposições deste Decreto, no que couber, a todos os servidores públicos municipais.

**Art. 29.** Os casos omissos serão decididos em conjunto pela Secretaria Municipal de Administração e Comissão Especial de Avaliação e com a assistência jurídica da Secretaria de Assuntos Jurídicos do Município.

**Art. 30.** Ficam autorizadas as Autarquias e Fundações do Município a constituir as comissões próprias para avaliação do estágio probatório de seus servidores, podendo basear-se neste Decreto, se assim preferirem, inovando tão só, que respeitar a aspectos relativos à estrutura organizacional de cada entidade.

**Art. 31.** Este Decreto e suas Disposições Transitórias entram em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**Art. 1º** Os funcionários com mais de 03 (três) anos de serviço público, que até o presente momento não foram avaliados, deverão ser avaliados por Comissão de acordo com o seu histórico funcional, e demais provas que se fizerem necessárias para justa avaliação.

**Art. 2º** Compete à Divisão de Recursos Humanos encaminhar aos Secretários Municipais, no prazo de 03 (três) meses, a contar da publicação do presente Decreto, um levantamento dos servidores com mais de 03 (três) anos de exercício no serviço público que não foram avaliados.

**Art. 3º** Os Secretários Municipais, após o recebimento do Relatório de servidores com mais de 03 (três) anos de serviço público que não foram avaliados, terão o prazo de 06 (seis) meses para concluírem a avaliação.

**Art. 4º** As Comissões de Avaliação deverão ser formadas de acordo com os artigos 4º e 6º, do presente Decreto.

Caraguatatuba, 03 de abril de 2017.

**JOSÉ PEREIRA DE AGUILAR JUNIOR**  
Prefeito Municipal

Publicado em 13 / 04 / 2017

No Jornal Local Diário de

Litoral norte - Ed. 493