DECRETO Nº 599, DE 16 DE MAIO DE 2024

Versão Compilada

Alterado pelo Decreto: 718/2024

(Atualizada em 24/092024)

Dispõe sobre o Estágio Probatório no âmbito da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina (PCSC), regulamenta a Comissão Permanente de Avaliação da Carreira (CPA), disciplina a Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional e estabelece outras providências.

**O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, no uso das atribuições privativas que lhe conferem os incisos I, III e IV, alínea “a”, do art. 71 da Constituição do Estado, conforme disposto na Subseção II da Seção I do Título IV da Lei nº 6.843, de 28 de julho de 1986, e de acordo com o que consta nos autos do processo nº PCSC 70112/2022,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 1º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina (PCSC) fica sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos de efetivo exercício, com o objetivo de verificar o preenchimento dos requisitos necessários à aquisição da estabilidade no cargo para o qual foi nomeado, nos termos do art. 31 e seguintes da Lei nº 6.843, de 28 de julho de 1986.

§ 1º A data de início do estágio probatório corresponderá ao dia da posse no cargo público.

§ 2º O curso de formação profissional é requisito fundamental do estágio probatório, sendo que a reprovação do policial civil acarretará sua imediata exoneração, nos termos do art. 17 da Lei nº 6.843, de 1986.

§ 3º O resultado final do curso de formação profissional será remetido à Comissão Permanente de Avaliação da Carreira (CPA) para integrar parecer conclusivo acerca do estágio probatório.

Art. 2º Para fins de avaliação de desempenho funcional, após atribuído exercício ao policial civil na unidade de lotação, serão considerados chefes imediatos:

I – da Autoridade Policial, o Delegado Regional de Polícia da respectiva área territorial de atuação ou, na falta dele, o respectivo Diretor de Polícia e, em casos omissos, o Delegado-Geral da Polícia Civil; e

II – do Agente da Autoridade Policial, o Delegado de Polícia responsável pela unidade de lotação ou, na falta dele, o Delegado Regional de Polícia ou, em último caso, o respectivo Diretor de Polícia.

§ 1º Compete ao chefe imediato na condição de avaliador:

I – acompanhar o desempenho do policial civil de forma sistemática e continuada, procedendo às anotações das informações observadas para fins de análise de desempenho, de *feedbacks* e de promoção de ajustes, quando necessário; e

II – realizar a avaliação em formulário próprio, conforme o Anexo Único deste Decreto, remetendo-o à Comissão Permanente de Avaliação da Carreira (CPA).

§ 2º O Corregedor-Geral da PCSC designará Delegado de Polícia, dentre aqueles que exercem as atividades na Corregedoria-Geral da PCSC, para acompanhar a Autoridade Policial em estágio probatório, podendo realizar orientações e proceder às correições que se fizerem necessárias.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DA CARREIRA (CPA)

Art. 3º Fica instituída a Comissão Permanente de Avaliação da Carreira (CPA) no âmbito da PCSC.

§ 1º A CPA será composta por 5 (cinco) Delegados de Polícia, 1 (um) Agente de Polícia Civil, 1 (um) Escrivão de Polícia Civil e 1 (um) Psicólogo Policial Civil, todos estáveis, competindo ao Delegado-Geral da Polícia Civil a coordenação e a designação dos membros.

§ 2º Fica o membro da CPA:

I – impedido de avaliar cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente ou descendente e parentes até o 3º (terceiro) grau;

II – obrigado a declarar-se suspeito à avaliação por razões subjetivas que possam comprometer a imparcialidade, nos termos do art. 145 da Lei federal nº 13.105, de 16 de março de 2015, que instituiu o Código de Processo Civil; e

III – sujeito às penalidades previstas na Lei nº 6.843, de 1986, em caso de inobservância ou descumprimento das obrigações impostas neste Decreto.

Art. 4º A CPA poderá solicitar a constituição de subcomissões regionalizadas para subsidiar os trabalhos, com composição de membros na forma do § 1º do art. 3º, mediante proposta ao Delegado-Geral da Polícia Civil.

Art. 5º Compete à CPA:

I – coordenar o processo de Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional, com apoio operacional da Coordenadoria de Estágio Probatório, vinculada à Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES) da PCSC;

II – promover reuniões e sugerir à Academia da Polícia Civil do Estado (ACADEPOL) cursos, treinamentos, seminários ou quaisquer ações que aprimorem os conhecimentos das normas e o funcionamento do estágio probatório da PCSC;

III – realizar, de forma continuada, estudos e projetos que visem a aperfeiçoar os procedimentos e o estágio probatório do policial civil;

IV – esclarecer dúvidas em relação aos procedimentos inerentes ao estágio probatório;

V – proporcionar conhecimento prévio das normas, critérios e conceitos a serem utilizadas nas avaliações;

VI – coordenar e orientar a Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional;

VII – fixar cronograma de trabalho para cada período de avaliação;

VIII – analisar os relatórios que compõem a Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional, e subsidiar ações de intervenção, quando necessário, encaminhando e acompanhando o processo na hipótese de resultado desfavorável ou não esperado;

IX – definir a participação *in loco*, em decorrência de constatação de distorções, visando ao reconhecimento da verdade, à imparcialidade e à legalidade do processo;

X – determinar o arquivamento da documentação pertinente;

XI – permitir ao policial civil avaliado a consulta, a qualquer tempo, de todos os documentos referentes ao seu processo de Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional;

XII – analisar recurso interposto pelo policial civil em razão dos resultados das avaliações de desempenho funcional, exceto em caso de avaliação pelo Delegado-Geral da Polícia Civil;

XIII – fornecer à Corregedoria-Geral da PCSC, quando solicitado, todos os documentos referentes ao processo de avaliação do policial civil, resguardados aqueles protegidos por lei;

XIV – avaliar e decidir sobre questões que tenham comprometido ou dificultado a aplicação das avaliações pelos avaliadores e avaliados, sugerindo medidas às unidades competentes; e

XV – formular relatório conclusivo, assinado pela maioria simples dos membros, sobre o desempenho do policial civil no estágio probatório, destinado ao Delegado-Geral da Polícia Civil.

Parágrafo único. Compete ainda à CPA a elaboração do Manual de Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional (MACAF), a ser homologado em Resolução expedida pelo Delegado-Geral da Polícia Civil, no qual deverá constar:

I – fundamentação legal;

II – conceituação dos requisitos;

III – sistemática de avaliação;

IV – deveres e responsabilidades dos avaliadores, dos avaliados, da comissão CPA, da setorial de Gestão de Pessoas da PCSC, e da Delegacia-Geral; e

V – procedimentos de acesso ao Sistema de avaliação junto ao Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH).

Art. 6º O presidente da CPA, após manifestar seu entendimento, encaminhará eventuais casos omissos ao Delegado-Geral da Polícia Civil para decisão.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE APTIDÃO E CAPACIDADE FUNCIONAL

Art. 7º A Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional compreenderá 4 (quatro) procedimentos:

I – avaliação de desempenho funcional;

II – avaliação de capacidade técnica;

III – avaliação psicológica; e

IV – exame toxicológico.

Parágrafo único. Os procedimentos avaliativos, autuados conjuntamente, serão analisados pela CPA, que elaborará relatório conclusivo ao Delegado-Geral da Polícia Civil com o resultado “apto” ou “inapto”.

Seção I

Da Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 8º A avaliação de desempenho funcional será realizada semestralmente pela chefia imediata, mediante preenchimento do formulário constante no Anexo Único e nos termos do art. 2º deste Decreto, levando em conta os seguintes fatores:

I – assiduidade: frequência diária na unidade de trabalho com o cumprimento integral da jornada de serviço;

II – pontualidade: cumprimento dos horários de chegada e saída e saídas nos intervalos da unidade de trabalho, inclusive nas convocações para serviços policiais;

III – comprometimento com a Instituição Policial Civil: fiel cumprimento dos deveres de servidor público e de policial civil; (Redação dada pelo Decreto nº 718, de 2024) (produzindo efeitos a contar de 16 de maio de 2024.

IV – relacionamento interpessoal: capacidade de se comunicar e de interagir com a equipe de trabalho e com o público em função da boa execução do serviço;

V – eficiência: capacidade de atingir resultados no trabalho com qualidade e rapidez, considerando as condições oferecidas para tanto;

VI – iniciativa: ações espontâneas e apresentação de ideias em prol da solução de problemas da unidade de trabalho, visando seu bom funcionamento;

VII – conduta ética: postura de honestidade, responsabilidade, respeito à instituição e ao sigilo das informações, às quais tem acesso em decorrência do trabalho e da observância a regras, normas e instruções regulamentares; e

VIII – produtividade: capacidade de atingir as metas de volumes dos serviços atribuídos nos prazos previstos.

§ 1º Os fatores de avaliação de desempenho são divididos em subfatores e cada um destes serão pontuados numa escala de 0 (zero) a 4 (quatro) pontos.

§ 2º O avaliador deverá identificar em cada subfator presente no formulário de que trata o Anexo Único deste Decreto a conduta predominante do policial durante o semestre, atribuindo a pontuação respectiva na escala.

§ 3º A média aritmética dos subfatores comporá a nota final de cada fator no respectivo semestre.

§ 4º Ao final do período de estágio probatório, a CPA calculará a média aritmética de cada um dos fatores obtidos semestralmente, para fins do inciso I do *caput* do art. 28 deste Decreto.

Art. 9º Em caso de alteração na lotação do policial civil em estágio probatório, a avaliação de desempenho competirá ao avaliador do local onde o policial tiver permanecido o maior tempo efetivo do respectivo semestre.

Art. 10. O avaliador deverá, a qualquer tempo, encaminhar à CPA informações que considerar relevantes do policial civil em estágio probatório.

Art. 11. O avaliado deverá ser cientificado, preferencialmente por meio eletrônico, do resultado de sua avaliação.

Art. 12. Do resultado de cada avaliação de desempenho funcional caberá recurso, por escrito, à CPA no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar de sua ciência, exceto em caso de avaliação pelo Delegado-Geral da Polícia Civil, quando caberá pedido de reconsideração a este, em igual prazo e forma.

§ 1º A CPA poderá, no recurso, julgando procedentes as alegações do policial civil, modificar o resultado da avaliação mediante decisão fundamentada, admitindo-se, inclusive, *reformatio in pejus*.

§ 2º O Delegado-Geral da Polícia Civil poderá, no pedido de reconsideração, julgando procedentes as alegações do policial civil, modificar o resultado da avaliação mediante decisão fundamentada, admitindo-se, inclusive, *reformatio in pejus.*

Art. 13. Caso necessário, os membros da CPA poderão se deslocar ao local de lotação do policial civil avaliado, a fim de averiguar eventuais distorções nas avaliações, entrevistando a chefia imediata, o policial avaliado e demais providências necessárias ao conhecimento da realidade.

Art. 14. Constatado pela CPA que as informações contidas nas avaliações de desempenho funcional elaboradas pelo avaliador não reproduzem a verdade ou omitem fatos relevantes ao resultado final da Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional, a CPA deverá noticiar à Corregedoria-Geral da PCSC.

Art. 15. O avaliador do policial civil que não realizar a avaliação de desempenho funcional no período estabelecido estará sujeito às penalidades previstas na Lei nº 6.843, de 1986.

Seção II

Da Avaliação de Capacidade Técnica

Art. 16. A avaliação de capacidade técnica consiste na participação obrigatória, mediante convocação, em cursos presenciais promovidos pela ACADEPOL por meio do Programa de Avaliação de Capacidade Técnica (PACT), para desenvolver e aperfeiçoar competências necessárias ao atendimento dos critérios previstos no art. 8º deste Decreto.

§ 1º A frequência e o aproveitamento integral nos cursos são requisitos para aprovação no estágio probatório.

§ 2º O cronograma e as disciplinas serão executados pela ACADEPOL, com o acompanhamento da CPA, e divulgados previamente ao policial civil.

Art. 17. O PACT constitui-se de:

I – Curso de Aperfeiçoamento de Policiais Civis em primeira etapa (CAPC-1), a ser realizado presencialmente na ACADEPOL com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, de acordo com o Projeto Pedagógico de Curso (PPC), a ser implementado no prazo máximo de 6 (seis) meses após findo o Curso de Formação Inicial;

II – Curso de Aperfeiçoamento de Policiais Civis em segunda etapa (CAPC-2), a ser realizado presencialmente na ACADEPOL com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, de acordo com o Projeto Pedagógico de Curso (PPC), a ser implementado no prazo máximo de 6 (seis) meses após findo o CAPC-1;

III – Curso de Aperfeiçoamento de Policiais Civis em terceira etapa (CAPC-3), a ser realizado presencialmente na ACADEPOL com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, de acordo com o Projeto Pedagógico de Curso (PPC), a ser implementado no prazo máximo de 6 (seis) meses após findo o CAPC-2; e

IV – Curso de Aperfeiçoamento de Policiais Civis em etapa final (CAPC-F), a ser realizado presencialmente na ACADEPOL com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, de acordo com o Projeto Pedagógico de Curso (PPC), a ser implementado no prazo máximo de 6 (seis) meses após findo o CAPC-3.

§ 1º O conteúdo programático do Curso de Aperfeiçoamento de Policiais Civis (CAPC) deverá abarcar conhecimentos atinentes à atividade policial, garantindo o aprofundamento em matérias relacionadas à Investigação Criminal, Gestão de Processos Administrativos e Operações Policiais.

§ 2º Constitui parte integrante do PACT a aprovação do policial civil no programa de Pós-Graduação da ACADEPOL.

Seção III

Da Avaliação Psicológica

Art. 18. A avaliação psicológica aferirá no policial civil em estágio probatório as características psicológicas reunidas no perfil profissiográfico, consideradas necessárias ao satisfatório desenvolvimento das atribuições do cargo e, ao final do período, indicar sua aptidão ou inaptidão à aquisição de estabilidade no cargo.

Art. 19. A avaliação psicológica será realizada por Psicólogo Policial, designado pelo Delegado-Geral da Polícia Civil, cujas atribuições incluirão o planejamento, o monitoramento, a emissão e a divulgação de resultados do processo de avaliação.

Art. 20. O policial civil em estágio probatório será convocado para realizar a avaliação psicológica, de acordo com calendário previamente divulgado e, no mínimo, 2 (duas) vezes durante o período de estágio probatório.

Art. 21. O processo avaliativo se dará por meio de técnicas e instrumentos psicológicos reconhecidos pela comunidade científica e validados pelo Conselho Federal de Psicologia, em consonância com a finalidade da avaliação.

Art. 22. O resultado da avaliação psicológica constará em documento psicológico, conforme legislação vigente do Conselho Federal de Psicologia, expresso por meio das menções “apto” ou “inapto”.

§ 1º Será considerado apto o policial civil que apresentar características psicológicas compatíveis com o perfil profissiográfico.

§ 2º Será considerado inapto o policial civil que apresentar características psicológicas incompatíveis com o perfil profissiográfico.

§ 3º O resultado de cada avaliação psicológica será comunicado ao policial civil em estágio probatório e à CPA.

Art. 23. O documento psicológico emitido poderá incluir, quando necessário, recomendação de profissional sobre intervenção e encaminhamento a ser avaliado e deliberado pela CPA.

Art. 24. O policial civil em estágio probatório será comunicado sobre o resultado da avaliação psicológica conforme previsto no § 3º do art. 22 deste Decreto, ficando assegurada a entrevista devolutiva da avaliação psicológica, previamente agendada no prazo de 10 (dez) dias úteis, após a ciência do resultado da avaliação.

Art. 25. Deverá ser produzido documento conclusivo sobre a aptidão ou inaptidão do policial civil no cargo, levando-se em consideração o conjunto de, no mínimo, 2 (duas) avaliações psicológicas realizadas.

Seção IV

Da Avaliação Toxicológica

Art. 26. Será exigido do policial civil em estágio probatório, a qualquer tempo, em ordem aleatória, por próprias expensas, exame toxicológico com larga janela de detecção para substâncias ilícitas, por convocação da CPA, que conferirá prazo para a entrega do exame pertinente.

§ 1º O laudo do exame toxicológico deverá ser do tipo de “larga janela de detecção”, com resultado negativo para um período mínimo de 180 (cento e oitenta) dias, para as seguintes substâncias:

I – maconha e derivados;

II – cocaína e derivados;

III – opiáceos (codeína, morfina e heroína);

IV – ecstasy (MDMA e MDA);

V – anfetamina;

VI – metanfetamina; e

VII – peniciclidina (PCP).

§ 2º O avaliado poderá consultar o resultado de seu exame toxicológico antes de enviá-lo ou entregá-lo à CPA.

§ 3º O avaliado que entregar à CPA laudo de exame toxicológico com resultado positivo, inconclusivo, incompleto, rasurado, ou com qualquer anotação que não seja original, ou mesmo que deixar de entregar o exame no prazo estabelecido, estará reprovado no estágio probatório, com consequente exoneração imediata do cargo.

§ 4º Para a apresentação tempestiva do laudo de exame toxicológico à CPA, o avaliado deverá providenciar a coleta do material biológico com antecedência, estando atento ao prazo que o laboratório necessita para lhe entregar o laudo.

§ 5º Somente será aceito laudo de exame toxicológico cuja data de coleta do material biológico seja igual ou posterior à data da notificação do avaliado pela CPA.

§ 6º O laboratório escolhido pelo candidato para a análise toxicológica, deverá possuir, obrigatoriamente, o Programa de Acreditação para Exames Toxicológicos Forenses (CAP-FDT) e certificado de competência técnica e qualidade ISO/IEC 17025 específicos para análise toxicológica de cabelos ou pelos válidos, devendo constar a acreditação/certificação impressa no laudo ou enviada juntamente com ele, sob pena de ser rejeitado pela CPA, com a consequente reprovação do avaliado no estágio probatório.

§ 7º A cadeia de custódia do material biológico coletado, parte integrante do laudo, deverá incluir:

I – identificação completa e assinatura do doador (inclusive com impressão digital);

II – identificação e assinatura de duas testemunhas da coleta; e

III – identificação e assinatura do responsável técnico pela emissão do laudo.

§ 8º O material biológico a ser coletado poderá consistir em cabelos ou pelos, a critério do técnico que realizará a coleta.

§ 9º Somente será realizada a coleta de raspas de unhas nos casos em que o candidato apresentar atestado médico comprovando ser portador de alopecia universal, ou na hipótese de que esteja acometido por patologia que impeça a coleta de cabelos ou pelos, desde que devidamente comprovada por atestado médico, sujeito, sendo o caso, a confirmação da junta médica oficial.

§ 10. A escolha do laboratório que realizará o exame toxicológico é de responsabilidade do avaliado, sem qualquer interferência ou participação da CPA na relação jurídica estabelecida entre as partes.

Seção V

Do Resultado do Processo Avaliativo

Art. 27. O resultado obtido na Avaliação de Aptidão e Capacidade Funcional será utilizado para as seguintes finalidades:

I – conferir estabilidade ao policial civil considerado apto; e

II – exonerar o policial civil considerado inapto.

Art. 28. Compete à CPA formular relatório conclusivo sobre o desempenho do policial civil, encaminhando-o ao Delegado-Geral da Polícia Civil, levando-se em consideração os seguintes aspectos:

I – obtenção de, no mínimo, média aritmética 3 (três) em todos os fatores constantes nos relatórios de avaliação de desempenho funcional, não podendo receber nota “0” (zero) em nenhum dos subfatores presentes no formulário de avaliação de desempenho funcional constante do Anexo Único deste Decreto;

II – frequência em 100% (cem por cento) e aproveitamento nos cursos relativos à avaliação de capacidade técnica, para o qual restou convocado;

III – resultado “apto” ao final do processo avaliativo psicológico; e

IV – resultado “negativo” em exame toxicológico.

Parágrafo único. O policial civil poderá ser exonerado do cargo antes do término do período do estágio probatório em caso de não atendimento de quaisquer das condições previstas nos incisos do presente artigo, bem como em caso de reprovação no curso de formação profissional da ACADEPOL.

Art. 29. O relatório conclusivo da CPA será assinado pela maioria dos seus membros.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. A Corregedoria-Geral da PCSC, ao receber informações sobre fato envolvendo policial civil em estágio probatório, deverá comunicar a CPA para ciência e análise.

Art. 31. Ficará suspensa e prorrogada a contagem de tempo e a avaliação para efeito de homologação do estágio probatório, nos seguintes casos:

I – licença para tratamento de saúde;

II – licença por motivo de doença em pessoa da família;

III – afastamento para concorrer a cargo eletivo;

IV – licença para exercer mandato eletivo;

V – instauração de Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância Acusatória ou Procedimento Sumário;

VI – a partir da posse, enquanto não iniciado o curso de formação na ACADEPOL; e

VII – afastamento das funções por decisão judicial.

§ 1º Nos casos previstos no inciso V do *caput* deste artigo, embora suspenso o prazo de estágio probatório, o policial civil continuará sendo avaliado no exercício de suas funções, desde que não tenha sido afastado preventivamente, conforme previsto no art. 76 da Lei Complementar nº 491, de 20 de janeiro de 2010, ou nos casos previstos no § 2º do art. 224, da Lei nº 6.843, de 1986.

§ 2º Nos casos de afastamentos e licenças que impeçam o policial civil de comparecimento ao CAPC, a avaliação da capacidade técnica será realizada de acordo com cronograma próprio a ser definido pela ACADEPOL.

Art. 32. Ao final da avaliação, a CPA encaminhará relatório conclusivo relativo ao período de estágio probatório, observado o seguinte:

I – preenchidos os requisitos dos incisos I, II, III e IV do Art. 28, o relatório concluirá pela indicação de confirmação do policial civil no cargo para o qual foi nomeado, hipótese em que o procedimento será encaminhado ao Delegado-Geral da Polícia Civil para homologação e declaração de aprovação do policial civil em estágio probatório, com aquisição da estabilidade; e

II – não preenchidos os requisitos dos incisos I, II, III e IV do Art. 28, o relatório concluirá pela inaptidão do policial civil para o cargo ao qual foi nomeado e pela indicação de sua exoneração, concedendo-se vista ao policial civil para que, em 15 (quinze) dias, apresente defesa, por escrito, e posterior encaminhamento ao Delegado-Geral da Polícia Civil para apreciação e decisão sobre sua exoneração.

Art. 33. Os policiais civis em estágio probatório que foram empossados a partir de 1º de janeiro de 2021, até a data da publicação deste Decreto, que ainda não tiverem sido avaliados, serão submetidos às avaliações de forma proporcional conforme cronograma estabelecido pela CPA.

Art. 34. O policial civil será cientificado do resultado final do estágio probatório por intermédio dos meios públicos oficiais.

Art. 35. O policial civil, durante o estágio probatório, continuará sendo avaliado mesmo quando investido em cargo de provimento em comissão ou função de confiança, em área compatível com a descrição das atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado.

Art. 36. Não integrarão a avaliação de desempenho funcional outras avaliações a que o policial civil estiver sujeito em sua carreira.

Art. 37. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 16 de maio de 2024.

**JORGINHO MELLO**

Governador do Estado

**MARCELO MENDES**

Secretário de Estado da Casa Civil, designado

**ULISSES GABRIEL**

Delegado-Geral da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina

ANEXO ÚNICO

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO | | | | | | | | | |
| Este formulário possui a finalidade de aferir objetivamente o desempenho do policial civil no exercício das respectivas atribuições durante o período indicado, com base nos seguintes critérios: assiduidade; pontualidade; comprometimento com a Instituição Policial Civil; relacionamento interpessoal; eficiência; iniciativa; conduta ética; produtividade no trabalho; disciplina e zelo funcional. | | | | | | | | | |
| Policial Avaliado | Cargo | Nível | | Matrícula | | | Período | | |
|  |  |  | |  | | |  | | |
| Avaliador (Chefia Imediata) | Diretoria | Unidade | | | | | Data | | |
|  |  |  | | | | |  | | |
| Critério | Ação | Nível | | | | | | | Pontos |
| Nunca | Quase nunca | | Com baixa frequência | Com moderada frequência | | Com alta frequência |
| Assiduidade  Frequência diária na unidade de trabalho com o cumprimento integral da jornada de serviço. | Cumpre integralmente a escala ordinária e a respectiva carga horária sem faltas injustificadas. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Atende adequadamente às eventuais convocações e escalas extraordinárias. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Pontualidade  Cumprimento dos horários de chegada e saída e de saídas nos intervalos da unidade de trabalho, inclusive nas convocações para serviços policiais. | Cumpre pontualmente os horários de chegada e saída. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Realiza intervalos adequados, não apresentando ausências prolongadas durante a jornada de trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Comprometimento com a Instituição  Fiel cumprimento dos deveres de servidor público e de policial civil. | Cumpre os deveres de servidor público, de policial civil e as atribuições do cargo que ocupa. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| É comprometido com os valores da Polícia Civil. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Demonstra dedicação com as tarefas relacionadas às atribuições do cargo do processo ao resultado. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Previne prejuízos à administração pública. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Relacionamento interpessoal  Capacidade de se comunicar e de interagir com a equipe de trabalho e com o público em prol da boa execução do serviço. | Apresenta boa capacidade de comunicação e interação com a equipe. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Atende bem e respeitosamente os colegas, o público ou pessoas de outras Instituições. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Coopera com a equipe e auxilia os colegas da unidade, demonstrando “espírito de equipe”. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Apresenta bom relacionamento interpessoal no trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Eficiência  Capacidade de atingir resultados no trabalho com qualidade e rapidez, considerando as condições oferecidas para tanto. | Apresenta boa capacidade de atingir resultados com qualidade e rapidez, considerando as condições disponíveis. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Apresenta o melhor resultado possível com rapidez e o mínimo de recursos. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Apresenta boa produtividade, mantendo a economicidade e a celeridade. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Apresenta boa capacidade de planejamento para gerir os recursos disponíveis para a execução do trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Iniciativa  Ações espontâneas e apresentação de ideias em prol da solução de problemas da unidade de trabalho, visando ao seu bom funcionamento. | Realiza ações espontâneas para a solução de problemas da unidade. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Apresenta bom nível de proatividade e autonomia no desempenho de tarefas. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Contribui com ideias e proposições na busca de soluções para questões do trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Resolve problemas espontaneamente, dentro das possibilidades do fluxo hierárquico. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Conduta ética  Postura de honestidade, responsabilidade e respeito à Instituição e ao sigilo das informações às quais tem acesso em decorrência do trabalho e observância a regras, normas e instruções regulamentares. | Apresenta postura de honestidade, responsabilidade e respeito à Instituição. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Mantém o sigilo sobre as informações do trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Adota fiel observância a regras, normas e demais instruções regulamentares da Instituição. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Zela pela dignidade e pelo decoro da função pública. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Produtividade no trabalho  Comprovação, a partir da comparação da produção desejada com o trabalho realizado que será aferido, sempre que possível, com base em relatórios estatísticos de desempenho quantificado. | Apresenta boa produtividade geral no trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Cumpre metas em relação à quantidade de trabalho. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Cumpre os prazos estabelecidos para as tarefas. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| Proporciona entregas em quantidades adequadas, de acordo com a atividade que desempenha. | 0 | 1 | | 2 | 3 | | 4 |  |
| PONTUAÇÃO ESTÁGIO PROBATÓRIO = (SOMA DA PONTUAÇÃO DE CADA FATOR /  NÚMERO DE SUBFATORES x 4)  Pontuação mínima por fator para atingir nível suficiente: 3 | | | | | | | | NOTA FINAL | |
| F1 |  |
| F2 |  |
| F3 |  |
| F4 |  |
| F5 |  |
| F6 |  |
| F7 |  |
| F8 |  |