

**DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO  
ATO DO PRESIDENTE  
PORTARIA PRES-DETRAN/RJ Nº 4974  
DE 04 DE NOVEMBRO DE 2016**

DISPÕE SOBRE O ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO, NO ÂMBITO DO DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.

**O PRESIDENTE DO DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, no uso de suas atribuições legais e regulamentares e tendo em vista o que consta no processo nº E-12/061/17604/2015,

**CONSIDERANDO:**

- o disposto no art. 41, da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998;
- o disposto pelo art. 90, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro, de 1989;
- o disposto nas Leis Estaduais nº 4.781, de 16 de junho de 2006, alterada pela nº 6.845, de 30 de junho de 2014;
- o disposto no Decreto 44.912, de 13 de agosto de 2014, alterado pelo nº 45.152, de 09 de fevereiro de 2015;
- o disposto na Resolução SEPLAG nº 1.244, de 26 de novembro de 2014, que dispõe sobre o estágio probatório e a avaliação especial de desempenho;
- a necessidade de adequar à nova legislação, a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores do Departamento de Trânsito do Estado do Rio de Janeiro, no cumprimento do período de estágio probatório.

**RESOLVE:**

**Art. 1º** - Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho, na forma do Decreto 44.912, de 13 de agosto de 2014, alterado pelo nº 45.152, de 09 de fevereiro de 2015, a ser aplicada aos servidores ocupantes do cargo de provimento efetivo do Departamento de Trânsito do Estado do Rio de Janeiro, em período de estágio probatório.

**Parágrafo único** - Os servidores, em estágio probatório que, na data da publicação desta Portaria, já tenham sido submetidos a pelo menos uma etapa de avaliação segundo a metodologia estabelecida na Portaria PRES DETRAN nº 4.223, de 12 de setembro de 2011, continuarão a ser avaliados daquela forma até a conclusão de seu estágio probatório.

**Art. 2º** - Os dados referentes à Avaliação Especial de Desempenho serão registrados no módulo para Avaliação de Desempenho do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH.

**Parágrafo Único** - Em caso de impossibilidade de utilização do módulo, a Avaliação Especial de Desempenho deverá ser realizada através do formulário contido no Anexo I desta Portaria.

**Art. 3º** - Avaliação Especial de Desempenho é a modalidade de Avaliação de Desempenho aplicável a todos os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, em período de estágio probatório, particularmente orientada para fins de apuração da aptidão ao desempenho do cargo efetivo e aquisição de estabilidade funcional.

**§ 1º** - A sistemática da Avaliação Especial de Desempenho caracteriza-se como processo pedagógico, possibilitando a reavaliação periódica do trabalho realizado.

**§ 2º** - Considera-se estágio probatório o período de 3 (três) anos de efetivo exercício de cargo público, previsto no *caput* do artigo 41 da Constituição Federal, após o qual poderá ser conferida estabilidade ao servidor, mediante Avaliação Especial de Desempenho, conduzida por comissão instituída para essa finalidade.

**Art. 4º** - O processo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor será realizado por etapas anuais de avaliação, a serem aplicadas pela Divisão de Desenvolvimento Funcional, da Coordenadoria de Gestão de Pessoas deste DETRAN-RJ.

**§ 1º** - O servidor que não permanecer em efetivo exercício no mesmo setor durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde estiver lotado no momento da aplicação da avaliação.

**§ 2º** - Caso o servidor avaliado esteja desempenhando suas atividades há menos de 60 dias no setor em que estiver lotado no momento da aplicação da avaliação, o avaliador deverá solicitar ao chefe imediato anterior do seu avaliado, informações para subsidiar a sua avaliação.

**§ 3º** - Ao completar 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, o servidor em período de estágio probatório deverá ser submetido a uma Avaliação Especial de Desempenho Final, independente da data em que tenha sido realizada sua última avaliação.

**§ 4º** - A Avaliação especial de Desempenho iniciará-se a decorrido 1 (um) ano de efetivo exercício, a contar da data de sua posse.

**§ 5º** - A Divisão de Desenvolvimento Funcional deverá encaminhar os formulários às chefias imediatas dos servidores que estejam exercendo suas funções em outros órgãos ou entidades, no mesmo prazo estabelecido para os demais servidores em exercício no DETRAN-RJ;

**§ 6º** - Cada avaliador deverá remeter à Divisão de Desenvolvimento Funcional as fichas de avaliação de todos os seus avaliados, mediante comunicação interna ou ofício, devidamente preenchidas e assinadas, para publicação no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro – DOERJ - da pontuação obtida por cada servidor.

**Art. 5º** - A Avaliação Especial de Desempenho será efetivada mediante apuração dos seguintes fatores:

- I. Produtividade;
- II. Qualidade;
- III. Conhecimento do trabalho;
- IV. Cooperação;
- V. Interesse;
- VI. Iniciativa;
- VII. Relacionamento interpessoal;
- VIII. Aprendizagem;
- IX. Disciplina;
- X. Capacidade de Realização;
- XI. Assiduidade e pontualidade.

**Art. 6º** - Para cada fator de avaliação de desempenho individual citado no art. 5º, deverá ser atribuída uma nota de 0 a 3 correspondendo aos seguintes conceitos:

3 = ÓTIMO;  
2 = BOM;  
1 = INSUFICIENTE;  
0 = RUIM.

**Art. 7º** - Em cada etapa do processo de Avaliação Especial de Desempenho, o servidor poderá solicitar à Divisão de Desenvolvimento Funcional, reconsideração contra o resultado da avaliação, onde deverá juntar o Anexo II da presente Portaria, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados a partir da data de publicação no DOERJ.

**§ 1º** - O pedido de reconsideração será encaminhado à chefia imediata do servidor, a qual deverá responder no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do recebimento do administrativo.

**§ 2º** - Após o término do prazo de resposta, a qual deverá ser fundamentada, os resultados dos pedidos de reconsideração serão publicados no DOERJ.

**Art. 8º** - Poderá interpor recurso junto à Comissão de Desenvolvimento Funcional do DETRAN-RJ, após qualquer uma das etapas de avaliação, o servidor que tiver seu pedido de reconsideração indeferido pela chefia imediata, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos da publicação no DOERJ do indeferimento.

**§ 1º** - O pedido de recurso deverá ser realizado através do formulário contido no Anexo III desta Portaria.

**§ 2º** - Após a análise dos pedidos de recurso, a qual deve ser fundamentada, a Comissão de Desenvolvimento Funcional divulgará no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, a decisão do recurso.

**Art. 9º** - Ao final de todas as etapas da Avaliação Especial de Desempenho, será calculada a média aritmética simples das notas obtidas pelo servidor, em todas as etapas de avaliação de que tenha participado ao longo de seu estágio probatório, incluindo, se tiver havido, a Avaliação Especial de Desempenho Final.

**§ 1º** - Será considerado aprovado no estágio probatório e apto para a aquisição da estabilidade o servidor que atingir média igual ou superior a 20 (vinte) pontos, conforme demonstrado no Anexo IV.

**§ 2º** - O servidor que atingir um aproveitamento inferior a 20 (vinte) pontos de pontuação final, conforme demonstrado no Anexo IV, será considerado inapto e poderá ter fundamentada a perda do cargo, ao qual será assegurada ampla defesa, nos termos do item III, do § 1º, do art. 41, da Constituição Federal.

**§ 3º** - A exoneração do servidor considerado inapto se dará imediatamente após a conclusão do processo administrativo, ainda que a data de conclusão ultrapasse o prazo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, contados a partir da data de início do estágio probatório.

**Art. 10** - O resultado final da Avaliação Especial de Desempenho deverá ser submetido ao Presidente do DETRAN-RJ, na forma de ato de reconhecimento de estabilidade, que deverá ser objeto de publicação no DOERJ até 60 (sessenta) dias após o servidor completar 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, salvo se, por motivo justo e devidamente consignado no processo administrativo em que realiza a avaliação, não for possível à Administração Pública concluí-la nesse período, promovida, em qualquer caso, a responsabilidade de quem tiver dado causa ao atraso injustificado.

**Art. 11** - Fica suspensa a contagem do tempo de estágio probatório, e prorrogado o período de Avaliação Especial de Desempenho, nos casos de afastamento, licença ou qualquer outra interrupção do exercício das atribuições do cargo superiores a 60 (sessenta) dias, corridos ou intercalados, em cada ciclo anual de avaliação.

**Parágrafo único** - No caso de suspensão da contagem de tempo do estágio probatório, a Avaliação ficará prorrogada pelo mesmo período de afastamento do servidor.

**Art. 12** - Exclusivamente para a primeira etapa anual de Avaliação Especial de Desempenho realizada após a publicação desta Portaria, fica estabelecido que todos os servidores regidos pelas Leis Estaduais nº 4.781, de 16 de junho de 2006, alterada pela nº 6.845, de 30 de junho de 2014, que estejam em exercício no DETRAN-RJ, deverão ser avaliados, mesmo que estejam em período de licença ou qualquer outro tipo de afastamento superior, remanescendo a suspensão do estágio probatório de que trata o *caput* do artigo 11 desta Portaria.

**Art. 13** - A chefia imediata do servidor deverá, quando solicitada pela Divisão de Desenvolvimento Funcional ou pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, a qualquer tempo, prestar esclarecimentos ou dirimir dúvidas sobre a avaliação realizada.

**Art. 14** - Os casos omissos deverão ser analisados pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, ouvida, se for o caso, a Divisão de Desenvolvimento Funcional/CGP.

**Art. 15** - Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 04 de novembro de 2016.

**JOSÉ CARLOS DOS SANTOS ARAÚJO**  
PRESIDENTE

**ANEXO I**

FICHA DE AVALIAÇÃO – CHEFIA IMEDIATA				
Nome do servidor:				
ID Funcional:				
Lotação:		Cargo:		
Nome do avaliador:		ID Funcional:		
Período de Avaliação: / a /		Nota:		
<b>FATORES</b>	<b>(3)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1)</b>	<b>(0)</b>

<p><b>Produtividade:</b> Volume de trabalho realizado em determinado tempo.</p>	<p>Executa grande volume de trabalho em pouco tempo.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Executa um volume de trabalho satisfatório dentro do prazo estabelecido.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Executa volume de trabalho satisfatório, mas fora do prazo estabelecido.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Executa pouco volume de trabalho e, com frequência, não cumpre os prazos.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Qualidade:</b> Grau de exatidão, correção e clareza nos trabalhos executados</p>	<p>Desempenha suas tarefas com excelente qualidade.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Apresenta suas tarefas com exatidão satisfatória.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Apresenta erros na realização das tarefas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Ocorrem significativos erros no desempenho de suas tarefas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Conhecimento do Trabalho:</b> "Expertise", perícia na função exercida.</p>	<p>Apresenta conhecimento amplo sobre o trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Apresenta conhecimento satisfatório sobre o trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Às vezes lhe faltam conhecimentos sobre o trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Frequentemente demonstra ter pouco conhecimento sobre o trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Cooperação:</b> Presteza e capacidade de ajudar os colegas de equipe.</p>	<p>Tem excelente desempenho em equipe e sempre se oferece para ajudar os colegas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Trabalha bem em equipe e colabora normalmente com os colegas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Não costuma trabalhar bem em equipe ou ajudar os colegas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Raramente trabalha bem em equipe ou se dispõe a ajudar os colegas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Interesse:</b> Busca de autodesenvolvimento por meio de capacitação, conhecimento da legislação, instruções, normas e procedimentos</p>	<p>Está sempre atualizado e em busca de ampliar seus conhecimentos</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Se mantém atualizado em relação as normas e procedimentos</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Eventualmente está desatualizado em relação as normas e procedimentos</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Habitualmente está desatualizado em relação as normas e procedimentos.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Iniciativa:</b> Capacidade de identificar novas tarefas, projetos e problemas e se prontificar a assumi-los</p>	<p>Está sempre procurando novos projetos e identificando situações imprevistas</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Frequentemente procura desenvolver novos projetos e identifica situações imprevistas</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Raramente busca novos projetos e identifica situações imprevistas</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Não propõe novos projetos e não identifica situações imprevistas</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Relacionamento Interpessoal:</b> Capacidade de se relacionar bem com os colegas, promovendo um bom ambiente de trabalho.</p>	<p>Sempre se relaciona muito bem com os colegas e contribui para o bom ambiente de trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Se relaciona bem com os colegas e não costuma se envolver em conflitos.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Se relaciona pouco com os colegas e, às vezes, se envolve em conflitos</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Não se relaciona bem com os colegas e frequentemente se envolve em conflitos.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Aprendizagem:</b> Facilidade de aprender novos métodos de trabalho.</p>	<p>Demonstra facilidade em aprender e dominar rapidamente novos métodos de trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Aprende normalmente novos métodos de trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Às vezes apresenta dificuldade em aprender novos métodos de trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Normalmente apresenta dificuldades no aprendizado de novos métodos de trabalho.</p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Disciplina:</b> Capacidade de respeitar e cumprir ordens que lhe são transmitidas.</p>	<p>Sempre cumpre com respeito e dedicação as orientações que lhe são transmitidas e colabora para a manutenção da ordem.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Cumprir com respeito e dedicação as ordens que lhes são transmitidas.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Às vezes apresenta dificuldade em lidar com seu superior hierárquico e em cumprir suas ordens.</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Raramente cumpre as ordens e com frequência se insurge contra seu superior hierárquico.</p> <p><input type="checkbox"/></p>





Nestes termos, pede deferimento.

Rio de Janeiro, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura do servidor Avaliado

ID nº \_\_\_\_\_

**2. Análise da Comissão de Desenvolvimento Funcional  
(Se houver alteração na nota, indicar o fator de avaliação)**


**3. Conclusão**

- Pedido deferido  
 Pedido parcialmente deferido  
 Pedido indeferido

Nota final do servidor após a análise do pedido de reconsideração:

Rio de Janeiro, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Membro da Comissão  
(Carimbo)

\_\_\_\_\_  
Membro da Comissão  
(Carimbo)

\_\_\_\_\_  
Membro da Comissão  
(Carimbo)

\_\_\_\_\_  
Membro da Comissão  
(Carimbo)

\_\_\_\_\_  
Membro da Comissão  
(Carimbo)

\_\_\_\_\_  
Membro da Comissão  
(Carimbo)

**ANEXO IV**

<b>PONTUAÇÃO NA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO</b>	<b>RESULTADO</b>
De 0 a 21 pontos	INAPTO
De 22 a 33 pontos	APTO