



CARTILHA

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO



**"Tudo o que é Avaliado
pode ser Aperfeiçoado"**

Odete Rabaglio

Sumário

1- Apresentação	3
2- Estágio Probatório	3
3- Processo de Avaliação	4
4- Legislação	5
5- Atores Envolvidos na Avaliação	5
6- Funcionamento	6
7- Estabilidade.....	7
8- Avaliação de Desempenho	8
9- Perguntas e Respostas:.....	10
10- Bibliografia	15

1– Apresentação

Essa Cartilha foi organizada para reunir informações sobre a legislação pertinente e é dedicada aos servidores para que conheçam o assunto e possam usufruir de todos os direitos e benefícios nesse período. Neste trabalho estão reunidas definições, informações e esclarecimentos básicos em linguagem direta para uma compreensão objetiva do processo de avaliação do estágio probatório, que visa orientar a atuação dos servidores ingressantes ao cargo, contribuindo para a construção de um serviço público com eficiência e mais qualidade. O conteúdo desta cartilha também está estruturado em forma de perguntas e respostas contemplando as principais dúvidas.

2– Estágio Probatório



dreamstime.com

Estágio probatório é o período de avaliação ao qual o servidor de cargo efetivo se submete e que verificará se ele está apto ou inapto para adquirir a estabilidade. Legalmente, ele é avaliado quanto à sua assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade para exercer as atribuições do cargo. O estágio probatório é uma obrigação a que deve se submeter o servidor público, em homenagem ao princípio da eficiência, para demonstrar, na prática, que tem aptidão para o cargo ao qual foi selecionado em concurso público. O servidor aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos, nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses.

Apesar da costumeira, porém equivocada prática de diversos órgãos, não se trata apenas de um simples intervalo de tempo. Durante o estágio probatório, a Administração avalia o servidor quanto a **assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade**. O servidor que não for aprovado perderá o cargo, deixando o serviço público ou sendo reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. Caso aprovado, o servidor estará habilitado a aquisição da estabilidade, depois de completar três anos de exercício

O estágio probante é, ainda, um período/processo cabível apenas aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que ingressaram através de concurso público.

O estágio liga-se apenas aos cargos de provimento efetivo em função de sua consequência principal: ser o requisito essencial para aquisição da estabilidade no serviço público e no cargo. Esta, por sua vez, depende não apenas da aprovação do servidor no estágio, mas também do cumprimento de 3 (três) anos de efetivo exercício para os ingressantes a partir de 5 de junho de 1998 ou 2 (dois) anos para os que iniciaram as atividades antes dessa data.

3- Processo de Avaliação



O processo de avaliação do servidor em Estágio Probatório será realizado em um total de 6 (seis) etapas de avaliação, a contar da data de admissão.

4- Legislação



A Legislação que fundamenta o processo de avaliação do estágio probatório é:

1. Constituição Federal de 1988;
2. Lei nº 8.112/90;
3. Lei Municipal Nº 1.697/2003 (Estatuto do Magistério).

5- Atores Envolvidos na Avaliação



1. Servidor Avaliado;
2. Chefia Imediata (Comissão de avaliação local);
3. Comissão Avaliadora (Comissão de avaliação nomeada pelo chefe da Secretaria Municipal de Educação e Cultura);
4. Coordenadoria de Gestão de Desempenho. (Comissão permanente de avaliação de Estágio Probatório da Prefeitura Municipal de Cristalina).

6- Funcionamento



Sabendo o que é o estágio probatório e discutidas suas relações com a estabilidade cabe agora desvendar como ele funciona. Assim é necessário descrever sua sistemática, com especial atenção para os procedimentos adotados pela Administração e pelo servidor.

A própria Lei no 8.112/90 indica **quais os fatores que deverão ser observados na avaliação do servidor**. Veja-se o que significa cada um deles:

ASSIDUIDADE → Ser assíduo e pontual. Está relacionada a frequência sem faltas; já a pontualidade, a inexistência de atrasos, ausências e saídas antecipadas.

DISCIPLINA → Respeito às leis, as normas e as disposições regulamentares, bem como o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público, atendendo as tarefas para as quais e designado, cumprindo com fidelidade e presteza as determinações de sua chefia e superiores hierárquicos.

CAPACIDADE DE INICIATIVA → Emprego de esforço pessoal e diligência no desempenho das atribuições do cargo. Representa o domínio de forma atualizada dos conhecimentos, técnicas e práticas, realizando projetos e tarefas sem precisar de “empurrõezinhos” de colegas.

PRODUTIVIDADE → O quanto de tarefas, projetos e ações o servidor é capaz de realizar com eficácia, de maneira célere e corretamente.

RESPONSABILIDADE → Assumir os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos atos praticados pelo próprio servidor ou, parcialmente, pela sua equipe de colaboradores.

O período do estágio probatório, em regra, é convertido em dias, considerando-se, ainda, o direito ao descanso semanal remunerado e as férias, pois se trata de direitos assegurados na Constituição e são considerados dias de efetivo exercício. Há casos em que o transcurso do intervalo pode ser suspenso. A Lei nº 8.112/90 prevê as hipóteses de suspensão, relacionando-as às licenças e afastamentos que o servidor em período probante pode ter.

Uma vez cessada a hipótese, a contagem dos dias de estágio probatório é retomada, conservando-se o período já transcorrido antes da suspensão.

7- Estabilidade



Estágio Probatório e Estabilidade são institutos jurídicos distintos. Porém, estabelecem entre si uma relação íntima e, até mesmo, indissociável. Como se viu, o estágio é o período/processo no qual o servidor é avaliado para aferir se ele merece ou não permanecer no exercício do cargo. Já a **estabilidade é a garantia constitucional de Permanência no serviço público, outorgada ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo por meio de concurso, adquirida após o**

transcurso de 3 (três) anos de atividade e aprovação em avaliação especial de desempenho.

8- Avaliação de Desempenho



Uma das questões fundamentais no desenrolar do estágio probatório e a Avaliação de Desempenho. Dada sua importância, cabe discutir os aspectos gerais de seu funcionamento.

Não há regras detalhadas para a avaliação do estágio com aplicação uniforme em toda a Administração Pública Federal. O que existe são orientações gerais, bem como princípios, critérios e sistemas que devem ser observados por cada órgão, entidade e carreira.

Os critérios gerais decorrem da própria Lei no 8.112/90 em interpretação que deve ser feita conforme as normas e princípios constitucionais. De início, salienta-se que a avaliação de desempenho do estágio probatório é especial, não se confundindo com as avaliações normais realizadas periodicamente pela Administração, mesmo aquelas relativas a gratificações de desempenho.

Por ser especial, limita-se ao período de prova e deve aferir a aptidão no desempenho do cargo segundo os fatores previstos na lei (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade).

Além de especial, a avaliação é obrigatória, não podendo ser dispensada. Assim, trata-se tanto de um dever da Administração quanto de um direito do servidor, que, inclusive, pode exigí-la judicialmente. O servidor não pode vir a ser prejudicado no resultado do estágio em função da falta de avaliação ou de sua realização através de critérios e métodos obscuros. É necessário que a avaliação ocorra e que o avaliado possa ficar ciente de todo o procedimento,

especialmente quanto aos critérios e resultados, podendo, até mesmo, recorrer de decisões eventualmente prejudiciais.

Além disso, uma avaliação única não é capaz de permitir a adequação e adaptação do servidor as exigências do cargo, pois não será possível que o servidor melhore seu desempenho em um segundo ciclo avaliativo. E apenas através de um processo avaliativo periódico, dividido em etapas, que se torna possível captar a evolução do agente ao longo do tempo, garantindo-lhe chances de superar suas deficiências e também permitindo a Administração aferir melhor as potencialidades do novo servidor. Como dito, há critérios e princípios gerais a serem observados, porém não existe uma sistemática uniforme e obrigatória para toda Administração. Cabe destacar a forma e método de avaliação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura:

- 6 (seis) avaliações divididas entre o 6º, 12º, 18º, 24º, 30º e 36º mês do estágio.

Note-se que esses meses demarcam o momento de emissão dos Relatórios Parciais e Final do Estágio. O intervalo entre esses marcos corresponde ao período avaliativo propriamente dito, cujo desempenho no cargo segundo os fatores apontados pela lei será objeto de atribuição de nota ou conceito.

Em muitos casos, a avaliação efetiva, ou seja, a atribuição de notas ou conceitos ao servidor, é realizada pela chefia imediata. Embora não haja nem vedação nem obrigatoriedade quanto a esse sistema, é recomendável que a chefia tenha participação no processo avaliativo, uma vez que é quem acompanha mais fortemente o trabalho do servidor. Mesmo assim, a condução do estágio não deve ficar a cargo unicamente dessa figura, sendo essencial a existência da Comissão.

Os critérios específicos, medidas de avaliação, pontuação, atribuição de conceitos, julgamento pela aprovação ou reprovação, são dados pela regulamentação do próprio órgão, entidade ou carreira, que devem ser complementados pelos fatores indicados pela lei (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade), cuja presença é obrigatória nos formulários de avaliação.

Observadas as características gerais da avaliação de desempenho, que recebe especificação interna em cada entidade, órgão ou carreira, completa-se a compreensão do funcionamento do estágio probatório.

9- Perguntas e Respostas:



1. O que é Estágio Probatório?

Estágio Probatório é o período correspondente aos 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício do cargo por parte do servidor aprovado em concurso público. Tem por finalidade apurar a aptidão e a capacidade do servidor para o cargo. Corresponde a uma avaliação em que o servidor de cargo de provimento efetivo é submetido para verificação de sua aptidão ou não para o serviço público. O servidor será avaliado quanto a sua dedicação, pontualidade, relacionamento, respeito às normas e regulamentações, pró-atividade, competência técnica, utilização de recursos didáticos, domínio de conteúdo, execução do planejamento e corresponsabilidade pelos resultados.

2. Existe diferença entre estágio probatório e estabilidade? Sim. O estágio probatório e a estabilidade são institutos jurídicos distintos. A estabilidade é um direito constitucional para quem possui cargo público de provimento efetivo (art. 41, da CF/88) e será adquirida após 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício (Lei Complementar 209/14). A aprovação no Estágio Probatório é um dos requisitos para a aquisição da estabilidade, não se confundindo tais institutos. Por sua vez, a

estabilidade é um direito do servidor público; é uma garantia que ele adquire contra a ingerência de terceiros no exercício de sua função, com vista ao desenvolvimento de seu trabalho de forma independente e permanente, sem perturbações de ordem externa, protegendo-se, assim, a impessoalidade e a continuidade dos serviços públicos.

3. A Avaliação Especial de Desempenho é um novo concurso?

Não. Após a nomeação para o cargo efetivo, os aprovados no concurso tornam-se servidores públicos, apenas ainda não tem estabilidade.

4. Para que serve a Avaliação Especial de Desempenho para fins de Estágio Probatório?

A Avaliação Especial de Desempenho no período de Estágio Probatório será utilizada pela Administração Pública para:

- Saber o potencial do servidor;
- Identificar o servidor que faz um bom trabalho;
- Promover cooperação entre servidores e a direção da unidade;
- Trabalhar formas de melhorias no desempenho dos servidores;
- Apontar a necessidade de capacitação;
- Aperfeiçoar as habilidades dos servidores;
- Constatar a aptidão do servidor.

5. Qual o objetivo da avaliação do servidor em estágio probatório?

Acompanhar o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo efetivo.

6. Quem é avaliado?

Todos os servidores ingressantes em cargo para o efetivo exercício, aprovados em concurso público e nomeados através de portarias.

7. Quem participa e coordena o processo de Avaliação Especial de Desempenho durante o período de estágio probatório?

O servidor avaliado, chefias imediatas ou mediatas e a própria Comissão de Gestão de Carreiras.

8. O que é avaliado no Procedimento de Avaliação de Estágio Probatório?

São avaliados os seguintes fatores: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade, aptidão, competência, habilidade, atitudes necessárias ao exercício do cargo, índices de aproveitamento, idoneidade moral, dedicação ao serviço, eficiência e demais rotinas administrativas necessárias a implantação da avaliação, devidamente associados com as atribuições do seu cargo.

9. O que o Diretor/chefe imediato executa no Procedimento de Avaliação de Estágio Probatório?

Orienta o servidor avaliado sobre as normas que regem o estágio probatório, que objetiva:

- Socializar as diretrizes que regem o projeto político da unidade na qual o servidor é lotado;
- Comunicar os critérios para a Avaliação;
- Informar sobre o reflexo de seu desempenho nos resultados da avaliação, no cumprimento das diretrizes estabelecidas no projeto político da unidade.

10. Como será avaliado o servidor em estágio probatório?

O servidor é avaliado em até 6(seis) vezes, sendo uma avaliação realizada a cada semestre, devendo obter nota maior ou igual a 70 (setenta) pontos em cada avaliação, atingindo, assim, a média estipulada por avaliação probatória.

11. Quais os direitos do servidor avaliado?

O servidor avaliado tem direito a:

- Conhecer as normas legais, critérios e conceitos que serão utilizados no processo de avaliação de estágio probatório;
- Acompanhar do início ao fim o seu procedimento de avaliação;
- Conhecer (ser informado) do resultado de cada etapa, e, quando for o caso, o resultado dos recursos;
- Consultar, sempre que achar necessário, todos os documentos que compõem o seu procedimento de avaliação de estágio probatório;
- Recorrer dos resultados obtidos através das avaliações.

12. Quais são as etapas do Procedimento de Avaliação no período de Estágio Probatório?

Os procedimentos decorrem da seguinte ordem:

- 1 - 6 (seis) avaliações feitas pelo avaliador;
- 2 - Termo conclusivo feito pelo avaliador;
- 3 - Parecer técnico conclusivo feito pela Comissão de Gestão de Carreiras, acerca da aptidão ou inaptidão do servidor para o exercício da função.
- 4 - Manifestação do Departamento Jurídico acerca da legalidade do procedimento;
- 5 - Decisão final do Prefeito.

13. O que acontece quando o servidor avaliado apresenta inaptidão física e/ou mental?

O servidor público que se torna incapaz física ou mentalmente tem direito à aposentadoria por invalidez ainda que esteja em estágio probatório.

No art. 20 do Estatuto dos Servidores Públicos Civis (Lei nº 8.112/90). O dispositivo estabelece que o servidor nomeado para cargo efetivo ficará sujeito a estágio probatório durante o qual sua aptidão e capacidade para o exercício do cargo serão avaliadas.

A avaliação de aptidão e capacidade diz respeito aos critérios previstos no próprio dispositivo, como assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Já a aptidão física e mental do servidor é verificada por inspeção médica oficial durante a posse, momento a partir do qual o mesmo passa a usufruir dos direitos de um servidor efetivo – incluída a

aposentadoria por invalidez em caso de incapacidade física ou mental surgida posteriormente.

O cidadão em estágio probatório é servidor público, tanto que a legislação sempre se refere a ele nessa condição, ainda que não conte com a proteção especial (da estabilidade) estampada no art. 22 do Estatuto do Servidor.

Por fim, a aposentadoria por invalidez deve ser concedida em tais casos.

10- Bibliografia

- ARAÚJO, Edmir Netto de. Curso de Direito Administrativo São Paulo: Saraiva, 2005.

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/civil>

- DI PIETRO, Maria Silvia Zanella. Direito Administrativo. 12.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

- ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICO DE MUNICÍPIO DE CRISTALINA- Lei nº 1.207 de 18 de outubro de 1994.

Lei nº 8.112/90;

- DECRETO MUNICIPAL SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO Nº _____ – PREFEITURA DE CRISTALINA.