

*Prefeitura Municipal de Teixeira*

*Estado de Minas Gerais*



**MANUAL DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO  
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E CONTROLADORIA**

**- 2020 -**



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **Sumário**

1.	<i>Apresentação</i> .....	2
2.	<i>Justificativa</i> .....	3
3.	<i>Conceituação e Fundamentação Legal</i> .....	4
4.	<i>Conceituação dos Requisitos</i> .....	6
5.	<i>Modelo de Avaliação</i> .....	8
6.	<i>Instrumentos de Avaliação</i> .....	9
7.	<i>Indicadores de desempenho</i> .....	9
8.	<i>Procedimentos Administrativos</i> .....	10
8.1	Responsabilidade pela Avaliação: .....	10
9.	<i>Competências</i> .....	11
9.1	Compete ao Executivo Municipal: .....	11
9.2	Compete à Comissão Especial de Avaliação: .....	12
9.3	Compete aos Responsáveis pela Avaliação: .....	13
9.4	Compete ao servidor avaliado: .....	13
10.	<i>Orientações Complementares</i> .....	14
10.1	Requisitos necessários à Comissão Avaliadora para bem avaliar o desempenho do servidor ingressante: .....	14
10.2	Habilidades para bem avaliar: .....	15
10.3	Atitudes que afetam o desempenho negativamente: .....	16
11.	<i>Encaminhamento dos Instrumentos de Avaliação</i> .....	17
12.	<i>Licenças e Afastamentos durante o Estágio Probatório</i> .....	18
13.	<i>Manifestações do Servidor quanto às avaliações</i> .....	18
14.	<i>Homologação do Resultado Final</i> .....	19
15.	<i>Considerações Finais</i> .....	19

***“Nada lhe posso dar que já não exista em você mesmo. Não posso abrir-lhe um mundo de imagens, além daquela que há em sua própria alma. Nada lhe posso dar a não ser a oportunidade, o impulso e a chave. Eu o ajudarei a tornar visível o seu próprio mundo, e isso é tudo”. (Hermann Hesse)***



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **1. Apresentação**

A Prefeitura Municipal de Teixeira por meio da Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Controladoria lança o presente Manual como instrumento norteador do processo de Avaliação do Estágio Probatório.

Os passos e perspectivas da avaliação nessa nova sistemática têm se concentrado na necessidade de atender as especificidades dos cargos. A utilização de instrumentos de avaliação comuns a todos os cargos, apesar de suas diferentes atribuições, não compromete o propósito de alcançar uma aplicação com qualidade, pois valoriza a intenção e a sensibilidade daqueles que o utilizam.

Assim, a partir da conscientização e sensibilização de todos os envolvidos nesse processo, será possível verificar, na prática, as condições imprescindíveis para a sua confirmação no cargo e, por consequência, a aquisição da estabilidade no serviço público municipal.

É preciso apontar que a Avaliação é um processo que envolve a reflexão sobre a prática, consistindo em identificar e analisar o desempenho do servidor em estágio probatório, e, a partir dos resultados, buscar melhores condições de realização e desenvolvimento das competências humana, política e técnica, nos cinco requisitos, objetos de avaliação.

Sabe-se que a efetiva realização só ocorrerá com sucesso quando tivermos assimilado que a avaliação compreende um propósito constitucional e um processo contínuo, que nos permite ter consciência do que fazemos, da qualidade do que fazemos e das consequências que acarretam nossas ações.

Os grandes desafios nos levam às transformações, modificações e ao crescimento. O importante é verificar onde erramos e fazer desses erros degraus para os acertos.

Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Controladoria  
Teixeiras - MG



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **2. Justificativa**

O presente Manual visa regulamentar os dispositivos estatutários e constitucionais que tratam do Estágio Probatório, implementando um sistema de avaliação especial de desempenho como um instrumento para promover o aperfeiçoamento do servidor.

Com este Manual, colocamos à disposição de todos, as instruções inerentes ao processo e a sua execução, buscando orientar os avaliados e avaliadores quanto aos procedimentos e às metodologias adotadas para uma gestão aberta, participativa e transparente.

O seu conteúdo, além de conter os textos da legislação relativa ao Estágio Probatório, reúne as informações básicas sobre os instrumentos de avaliação.

Por fim, a implantação da Avaliação é uma obrigação do Poder Público e um direito do servidor, posto que sua realização de forma sistemática e contínua, com critérios transparentes e justos, dá legitimidade ao direito da estabilidade.

***“Excelência Profissional: fazer o que precisa ser feito, e não apenas o que lhe pedem, é a marca registrada da excelência profissional”. (Bob Nelson)***



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **3. Conceituação e Fundamentação Legal**

Denomina-se estágio probatório o período de avaliação, adaptação e treinamento em efetivo exercício a que estão submetidos os que ingressam em cargos públicos em virtude de aprovação em concurso público.

Uma vez aprovado em concurso público, para tornar-se servidor efetivo, o cidadão precisa ser nomeado, tomar posse e entrar em exercício no serviço público. A posse marca o início dos direitos e dos deveres funcionais do servidor.

O estágio probatório está previsto na Constituição Federal de 1988 e foi regulamentado pela Emenda Constitucional n.º 19, de 04 de junho de 1998, que ampliou de dois para três anos o período probatório e, dentre outras, impôs como condição da estabilidade, para servidor em exercício de cargo efetivo, a concreta avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório por comissão instituída para essa finalidade.

***“Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.***

***§4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.”***

Interpretando o novo dispositivo da Emenda Constitucional n.º 19/98, Carmen Lúcia Antunes Rocha sintetizou:

***“Essa condição constitucional fez-se no sentido de não permitir a continuidade da abulia administrativa em matéria de estágio. É que sem avaliação o estágio era mera referência temporal***



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

***na folha do servidor, sem qualquer compromisso concretamente arrostado administrativamente”.***  
***(Rocha, 2000, p.237)***

A regulamentação dada pela Emenda Constitucional n.º 19/98 almeja impedir que o estágio probatório seja uma simples exigência formal, sem efetividade como processo de avaliação e adaptação dos agentes públicos à atividade normal do Estado. O estágio probatório não é simples lapso de tempo, é um processo administrativo de avaliação e adaptação em efetivo exercício de agentes nomeados após concurso para cargos de provimento efetivo.

Segundo professor Paulo Modesto (2007):

***“A avaliação de desempenho durante o estágio probatório é especial, obrigatória e realizada por comissão instituída para essa finalidade. É especial porque não se confunde com a avaliação normal de desempenho, realizada periodicamente pela Administração, voltada a aferir a qualidade da atuação de servidores estáveis. A avaliação no estágio probatório é avaliação global do período de prova, embora não seja concentrada num único momento, podendo ser desdobrada em etapas, de modo a captar a evolução do agente ao longo do tempo e suas dificuldades de adaptação. É obrigatória, pois não pode ser dispensada, nem admite a inércia da Administração, pois do sistema constitucional foi eliminada a hipótese de aquisição da estabilidade por simples decurso de prazo.”***

Encontra-se previsto, também, no Art. 16 da Lei Municipal Complementar 020 de 09 de dezembro de 2009 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Teixeira.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

Assim, a avaliação no período de estágio probatório traduz dever da Administração Pública e direito subjetivo do servidor, exigível, inclusive, perante o Poder Judiciário. O servidor é também interessado na avaliação, uma vez que, não efetuada, interfere na aquisição da estabilidade.

Nessa perspectiva, a Prefeitura Municipal instituiu a Avaliação, em conformidade com o Estatuto do Servidor Público do Município de Teixeira, de forma que o servidor nomeado, ao entrar em exercício, fica sujeito a um período de estágio probatório de 3 (três) anos, sendo submetido à avaliação do seu desempenho por uma comissão de avaliação constituída com o objetivo de apurar sua assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, requisitos indispensáveis à sua estabilidade.

#### **4. Conceituação dos Requisitos**

I – **Assiduidade** - comparecimento regular ao trabalho, cumprindo o horário estabelecido, na seguinte conformidade:

<b>Número de Faltas</b>	<b>Pontuação</b>
0	10 pontos
1 falta	9 pontos
2 faltas	8 pontos
3 faltas	7 pontos
4 faltas	6 pontos
5 faltas	5 pontos
6 faltas	4 pontos
7 faltas	3 pontos
8 faltas	2 pontos
9 faltas	1 ponto
10 ou mais faltas	0 pontos



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

II- **Disciplina** – consiste em obedecer normas, decisões e os preceitos emanados de instrumentos normativos legais e os celebrados coletivamente no interior da unidade do servidor.

*O servidor deve contribuir para o trabalho coletivo, compartilhando saberes com colegas de diferentes áreas e articulando em seu trabalho as contribuições interdisciplinares.*

*Deve obedecer à ordem hierárquica e submeter-se às normas legais e disciplinadoras.*

*Também diz respeito à responsabilidade, mas está muito relacionada ao trabalho de equipe.*

III- **Capacidade de Iniciativa** – é a ação competente do servidor para atingir com eficiência os objetivos propostos pela unidade, na busca de resultados com qualidade.

*É a manifestação de competências referentes ao domínio de conhecimentos do seu campo de trabalho.*

*É fazer certo. Está relacionada ao querer fazer, ao esforço em realizar, à disposição para trabalhar, à dedicação e à perseverança.*

*É o bom desempenho do servidor na busca dos objetivos relevantes definidos para seu trabalho, em termos de qualidade, quantidade e prazos.*

IV- **Produtividade** – é a capacidade de executar o seu trabalho com entusiasmo, criatividade, habilidade de inovação nas situações cotidianas, comunicação, interação com colegas de trabalho e cidadãos, reconhecendo e respeitando as diversidades.

*Baseia-se no autoconhecimento do servidor, no acreditar em si mesmo, no sentir-se capaz de fazer.*





# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

***Desenvolve-se no aprimoramento e na procura do próprio crescimento, facilitando a compreensão do papel social da instituição.***

V – **Responsabilidade** - Avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, a conduta moral e a ética profissional.

### **5. Modelo de Avaliação**

A Avaliação individual e periódica de desempenho é exigida como requisito para a estabilidade, a fim de contribuir para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados à população.

De acordo com a legislação vigente, 4 (quatro) meses antes do final do período do estágio probatório, o resultado da avaliação do desempenho do servidor deve ser submetido à homologação do Prefeito Municipal.

Se o servidor não preencher os padrões de desempenho profissional exigidos durante o período do Estágio Probatório poderá ser exonerado nos termos do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98.

O modelo de Avaliação do Estágio Probatório implementado na Prefeitura Municipal de Teixeira caracteriza-se como um processo que:

- Observa o cumprimento dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência em que se devem basear todos os procedimentos utilizados na Avaliação. Assim, essa avaliação deve ocorrer de modo democrático, isenta de qualquer preconceito de ordem religiosa, ideológica, política, de raça ou de cor, fixando-se exclusivamente nos critérios legais objetivamente determinados;



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

- Desenvolver-se-á no decorrer de todo o período de estágio probatório, e não somente nos meses pré-definidos para o preenchimento dos formulários de avaliação, podendo ocorrer a qualquer momento entrevistas informais e visitas aos locais de trabalho para acompanhamento do desenvolvimento do servidor que servirão para esclarecer situações surgidas no ambiente de trabalho;
- envolve a participação dos servidores e chefias no planejamento de objetivos, metas, atribuições possibilitando reavaliação periódica do trabalho realizado;
- Será constituído de 04 (quatro) avaliações formais, realizadas após o servidor completar o **6° (180 dias de efetivo exercício)**, **14° (420 dias de efetivo exercício)**, **22° (660 dias de efetivo exercício)** e **30° (900 dias de efetivo exercício)** meses de exercício, contados a partir da data em que o servidor entrou em exercício.

O processo de avaliação do estágio probatório, como instrumento de desenvolvimento de recursos humanos, possibilita construir nas Unidades de Lotação do servidor a discussão de seus objetivos e a forma pela qual esses podem ser alcançados. Nesse sentido, devem ser claramente definidas com o servidor as atividades pelas quais será responsável, devendo a avaliação ser feita com base nessas.

## **6. Instrumentos de Avaliação**

Para a avaliação do desempenho do servidor, será utilizada a Ficha de Avaliação do Estágio Probatório – FAEP.

As fichas poderão ser modificadas a cada nova avaliação, para adequar e melhorar o processo de avaliação em cada Unidade.

## **7. Indicadores de desempenho**

Para dar uniformidade à avaliação será estabelecido uma pontuação que vai de **0 (mínimo)** a **10 (máximo)** conforme a seguinte tabela:



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

<b>Indicadores de Desempenho</b>	<b>Pontuação</b>
<b>Ótimo</b>	10
<b>Muito Bom</b>	9
<b>Bom</b>	8
<b>Regular</b>	7
<b>Insuficiente</b>	0- 6

Caso o servidor receba **0** (zero) em qualquer um dos itens a serem avaliados, essa pontuação deverá ser justificada.

## **8. Procedimentos Administrativos**

### **8.1 Responsabilidade pela Avaliação:**

A responsabilidade pela avaliação do servidor, respeitada a lotação do servidor, caberá a:

- I - Chefias imediatas;
- II – Coordenadores;
- III - Direção de Escolas;
- IV - Direção do Hospital;
- V - Enfermeiros responsáveis por PSF;
- VI - Responsáveis Técnicos;
- VII - Secretários Municipais.

No impedimento de algum dos avaliadores listados acima a avaliação será feita por um substituto legal a ser indicado por Portaria do Prefeito Municipal que também poderá nomear outros avaliadores, não citados no quadro acima, quando achar insuficiente o número de avaliadores ou fazer substituições quando achar conveniente para melhoria do processo.

Aos responsáveis pela avaliação cabe fazer o planejamento das atividades a serem desenvolvidas e buscar as soluções possíveis para as dificuldades encontradas, em



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

conjunto com o servidor, sendo, nesse processo, assessoradas pela Divisão de Recursos Humanos e pela Assessoria Jurídica do Município.

Os responsáveis pela avaliação farão o preenchimento da Ficha, individualmente com cada servidor, podendo ser acompanhados por um servidor da Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Controladoria.

O servidor que, no período de avaliação, houver trabalhado sob mais de uma chefia, será avaliado em conjuntos por ambas.

O sigilo das entrevistas formais e informais e das notas atribuídas aos servidores é peça fundamental do processo de avaliação. Os responsáveis pelas avaliações devem manter sigilo absoluto dos assuntos tratados com o servidor avaliado sob pena de sanções punitivas por parte do Executivo Municipal.

Ficam impedidos de serem avaliados os servidores que possuam vínculo com algum dos responsáveis por sua avaliação.

Caracteriza-se como vínculo a decorrência de:

- I - casamento;
- II - união estável;
- III - parentesco em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;
- IV - parentesco por afinidade, até terceiro grau.

Havendo o impedimento e qualquer outra razão que impeça o servidor de ser avaliado, a avaliação será feita pela Comissão Especial de Avaliação.

## **9. Competências**

### **9.1 Compete ao Executivo Municipal:**



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

O Prefeito Municipal designará 4 (quatro) servidores, sendo 3 (três) titulares e 1 (um) suplente, para comporem a Comissão Especial de Avaliação, que mediante os procedimentos e critérios de avaliação individual e periódica de desempenho, visa identificar a existência ou não de insuficiência de desempenho.

### **9.2 Compete à Comissão Especial de Avaliação:**

- 1)** definir os procedimentos a serem adotados em todas as etapas da avaliação, observando o disposto na legislação em vigor e nas normas previstas no presente instrumento, bem como nas normas que possam vir a ser estabelecidas;
- 2)** proceder ao levantamento dos servidores em estágio probatório, por categoria funcional, matrícula, data da nomeação, exercício e lotação;
- 3)** comunicar, tanto aos avaliadores como ao servidor a ser avaliado, o grau de responsabilidade do estágio probatório e suas ações decorrentes;
- 4)** acompanhar e fazer cumprir os prazos estabelecidos, conjuntamente com os responsáveis pela avaliação;
- 5)** orientar para que todos os documentos sejam preenchidos corretamente e sem rasuras;
- 6)** nos casos excepcionais, discutir e negociar a conceituação, fundamentada nas manifestações do servidor e/ou nas considerações finais dos responsáveis pela avaliação, observando os seguintes critérios:
  - quando os avaliadores, em seu parecer conclusivo, fundamentar as suas considerações e as mesmas servirem para tomada de decisão da Comissão;
  - quando o servidor alcançar em sua média das avaliações um valor numérico aquém do estabelecido na Escala de Pontuação;
  - apresentar os resultados da avaliação e, se necessário, propor a exoneração do servidor.
- 7)** definir a participação “in loco” de seus membros quando houver necessidade, em decorrência da constatação de distorções nas avaliações, visando reconhecer a verdade e garantir ao responsável pela avaliação expor os fatos e ao avaliado apresentar a defesa;
- 8)** ao final das quatro avaliações emitir parecer motivado sobre o desempenho do servidor para aquisição da estabilidade ou iniciar o procedimento de exoneração do servidor se for o caso, emitindo parecer conclusivo;
- 9)** Decidir sobre os casos omissos.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **9.3 Compete aos Responsáveis pela Avaliação:**

- 1) responder pela avaliação de desempenho do estágio probatório do servidor, mediante o cumprimento dos objetivos, normas e procedimentos definidos;
- 2) responder ao formulário de avaliação, reconhecendo a nota que melhor defina o desempenho do servidor no item avaliado;
- 3) avaliar o servidor, considerando os seguintes aspectos:
  - cada indivíduo é diferente do outro, evitando comparações;
  - ser justo e imparcial.
- 4) avaliar o servidor, tendo clara a necessidade de:
  - evitar deixar-se influenciar por fatores externos (simpatias, antipatias, pessoas e opiniões);
  - julgar cada fator separadamente, sem levar em conta a impressão geral que tem sobre o servidor;
  - estar ciente do objetivo principal da avaliação de desempenho e de sua responsabilidade pessoal.
- 5) oportunizar aumento de produtividade e de eficiência por parte do servidor, dando conhecimento de como o mesmo está indo e o que se espera dele;
- 6) convocar o servidor a ser avaliado, conforme agenda previamente estabelecida pela Comissão Especial de Avaliação, para apresentar-se em data e horário agendados;
- 7) dar ciência dos resultados da avaliação ao servidor avaliado da sua unidade.

### **9.4 Compete ao servidor avaliado:**

- 1) comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade;
- 2) comunicar ao chefe imediato todas as irregularidades que tiver conhecimento no local de trabalho;
- 3) manter com os colegas espírito de cooperação e solidariedade;
- 4) guardar sigilo profissional;
- 5) estabelecer e manter diálogo com os responsáveis pela avaliação, de forma a possibilitar a comunicação franca, sendo capaz de ouvir, de interessar-se pelo que o outro diz e entender de acordo com o ponto de vista do outro;



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

- 6) ter habilidades para interagir com os responsáveis pela avaliação, intercambiando informações, conquistando e reunindo esforços em torno da avaliação para que a mesma ocorra dentro das expectativas;
- 7) comparecer, em data, horário e local agendados previamente, em presença dos responsáveis pela avaliação;
- O não comparecimento do servidor na data, horário, e local previamente agendados, caracteriza-se como um ato irresponsável sendo sua avaliação feita sem a sua presença e a nota levada ao seu conhecimento para possível manifestação.
- 8) manifestar-se, ao final da avaliação se julgar que a mesma não condiz com o seu desempenho profissional.

## **10. Orientações Complementares**

### **10.1 Requisitos necessários à Comissão Avaliadora para bem avaliar o desempenho do servidor ingressante:**

**ACOMPANHAMENTO E CONTROLE:** capacidade do avaliador de acompanhar e tomar providências sobre as atividades, de modo a assegurar o cumprimento do padrão estabelecido e os resultados pretendidos.

**ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS:** capacidade para enfrentar e resolver as situações de conflitos com equilíbrio e segurança, analisando as variáveis envolvidas na situação, identificando as causas e buscando os meios para a solução.

**COMPETÊNCIA TÉCNICA:** domínio total do processo da avaliação.

**ESPÍRITO DE EQUIPE:** capacidade de desenvolver trabalhos em conjunto com os membros da Comissão, mantendo uma postura profissional participativa e colaboradora.

**HABILIDADE EM OUVIR:** capacidade de estabelecer e manter o diálogo de forma a possibilitar a comunicação franca, sendo capaz de ouvir, de interessar-se pelo que o outro diz e entender de acordo com o ponto de vista do outro.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

**INTEGRAÇÃO**: agir em sintonia com os objetivos do processo avaliativo e em colaboração com outras áreas e pessoas.

**LIDERANÇA**: poder de influência positiva sobre as pessoas, baseado na competência profissional, conquistando credibilidade e confiança e obtendo aceitação, consenso e ação na consecução dos objetivos.

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**: capacidade de trabalhar com método e ordem; distribuição adequada do tempo e das tarefas.

**ORIENTAÇÃO PARA A QUALIDADE**: busca permanente da qualidade dos serviços.

**PROATIVIDADE**: capacidade de prever oportunidades, assim como problemas, antecipando-se na ação e agindo com rapidez e eficácia.

**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**: habilidade no trabalho com as pessoas independentes do nível hierárquico, profissional ou social, demonstrando respeito à individualidade.

**SOLUÇÃO DE PROBLEMAS**: capacidade de prever e/ou identificar problemas, analisando as causas e as conseqüências e tomando providências para evitá-los e/ou solucioná-los.

### **10.2 Habilidades para bem avaliar:**

**SER ACERTIVO**: Não deixe que as insatisfações relacionadas ao desempenho do servidor se acumulem. Dê orientações no momento em que o fato ocorre.

**SER FRANCO, CRÍTICO E ESPECÍFICO**: Não improvise. Tenha, clara e especificadamente, tudo o que deverá ser comentado com o servidor, lembrando-se de fazer o registro dos pontos positivos no desempenho do servidor, utilizando frases positivas.





# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

**SER IMPARCIAL/IMPESSOAL**: A avaliação de desempenho não é um ajuste de contas, é uma pesquisa sobre a atividade profissional de alguém. Evite simpatias e antipatias pessoais, as quais só podem resultar em incoerências ou injustiças desagradáveis.

**SER OBSERVADOR**: Saiba distinguir se as falhas apresentadas foram originadas por má vontade, falta de conhecimento, capacitação ou falta de condições de trabalho.

**SER OPORTUNO**: Aproveite um clima de satisfação do servidor para abordar qualquer assunto mais grave e faça com que ele se apresente como um bem, em vez de um prejuízo.

**SER FLEXÍVEL**: Aceite as boas idéias que surgem a título de contribuição, pois só assim o servidor sentir-se-á responsável pelo processo.

**SER OBJETIVO E COMPROMETIDO**: Conheça muito bem o processo, pois a ignorância e as dúvidas trazem problemas graves.

**SER PROFISSIONAL E ÉTICO**: A avaliação deve ser um retrato fiel da realidade do trabalho do servidor, portanto, há que se ter uma postura de honestidade, de respeito ao sigilo das informações e lealdade no ambiente de trabalho e com a instituição.

### **10.3 Atitudes que afetam o desempenho negativamente:**

- falta de conhecimento e de entendimento do processo;
- despreparo para o relacionamento interpessoal;
- não estar preparado par administrar conflitos;
- não saber exteriorizar o reconhecimento do bom trabalho realizado;
- falta de uma cultura positiva de avaliação;
- utilizar a avaliação como mais um formulário burocrático;
- deixar-se levar por afetividades emocionais, projetando as antipatias ou simpatias;
- acreditar que a avaliação seja um procedimento sem nenhum valor e que em nada possa contribuir para o aprimoramento do servidor;
- ter medo de prejudicar ou de assumir a responsabilidade de avaliador.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **11. Encaminhamento dos Instrumentos de Avaliação**

As fichas de avaliação são comuns a todos os servidores e deverão ser preenchidas de forma on-line por meio de formulário eletrônico fornecido pela Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Controladoria.

No ato da avaliação, após o preenchimento da ficha, será redigido, obrigatoriamente, o Termo de Ciência de Nota para que o servidor possa assinar, conforme formulário disponibilizado pela Secretaria Municipal de Administração, Planejamento e Controladoria. Na hipótese de recusa do servidor avaliado em assinar os responsáveis pela avaliação deverão registrar o fato, com assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

O preenchimento das fichas de avaliação deverá obedecer ao seguinte Cronograma:

- **1ª. Avaliação:** deverá ser preenchida em no máximo 45 dias após o servidor completar 6 meses de efetivo exercício.
- **2ª. Avaliação:** deverá ser preenchida em no máximo 45 dias após o servidor completar 14 meses de efetivo exercício.
- **3ª. Avaliação:** deverá ser preenchida em no máximo 45 dias após o servidor completar 22 meses de efetivo exercício.
- **4ª. Avaliação:** deverá ser preenchida em no máximo 45 dias após o servidor completar 30 meses de efetivo exercício.

A pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa da Avaliação na Ficha de Avaliação do Estágio Probatório é 50 (cinquenta) pontos, resultante do somatório dos pontos aferidos a cada um dos quesitos, totalizando o máximo de 200 (duzentos) pontos nas 4 etapas.

Será considerado **inapto** e, conseqüentemente exonerado, o servidor que no somatório dos pontos obtidos nas 4 (quatro) etapas da Avaliação de Desempenho, obtiver pontuação **inferior a 70%** (setenta por cento) do total da pontuação máxima permitida, ou seja, abaixo de 140 (cento e quarenta) pontos.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

### **12. Licenças e Afastamentos durante o Estágio Probatório**

Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos contemplados no Estatuto do Servidor Público, a saber:

- I - para exercício de cargo em comissão;
- II – licença para tratamento de saúde e quando acidentado no exercício de suas atribuições ou acometido de doença profissional até 15 dias;
- III – por motivo de gestação, adoção, guarda judicial ou em razão de paternidade;
- IV – para o serviço militar;

O estágio probatório **ficará suspenso** durante as licenças e os afastamentos:

- I – licença para tratamento de saúde e quando acidentado no exercício de suas atribuições ou acometido de doença profissional acima de 15 dias;
- II – licença por motivo de doença em pessoa de sua família;
- III – licença para tratar de interesses particulares;
- IV – licença para desempenho de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical;
- V – licença para acompanhar cônjuge ou companheiro;
- VI – afastamento para exercício de mandato eletivo;
- VII – afastamento para atividade político-partidária;

O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação.

### **13. Manifestações do Servidor quanto às avaliações**

Em cada uma das 4 (quatro) etapas da avaliação formal, o servidor terá um prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da data do conhecimento do resultado, caso não concorde com as notas recebidas, para manifestar-se por meio de Formulário próprio, que deverá ser protocolado na Divisão de Recursos Humanos.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

Após tomar conhecimento das manifestações do servidor, a Comissão Especial de Avaliação solicitará aos responsáveis pela avaliação do servidor, que no prazo de 5 (cinco) dias úteis, manifestem-se acerca das argumentações apresentadas.

Os responsáveis pela avaliação do servidor, aceitando as razões apresentadas, poderão realizar nova avaliação ou manter a anterior, justificando, sempre, as razões da decisão.

### **14. Homologação do Resultado Final**

A Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório tem a responsabilidade de analisar e elaborar parecer com base nos resultados das Avaliações, opinando pela confirmação do servidor no cargo ou pela sua exoneração, nos termos da Lei.

Quatro meses antes do término do período do Estágio Probatório o processo de acompanhamento do Estágio Probatório será encaminhado ao Prefeito Municipal, para homologação ou não.

O resultado final deverá ser publicado no Quadro de Publicações da Prefeitura Municipal conforme determina a Lei Orgânica Municipal em seu art. 88.

O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

No caso de reprovação, deverá o servidor apresentar defesa, no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados a partir da data em que tomou ciência do resultado.

Após apresentada a defesa, a Comissão Especial tem o prazo de 05 (cinco) dias úteis para oferecer novo relatório confirmando ou não a exoneração, a ser submetido ao Prefeito Municipal, para decisão final.

### **15. Considerações Finais**



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

A avaliação especial de desempenho no período do estágio probatório é a ferramenta gerencial para identificar e otimizar o desempenho profissional do servidor ingressante, de forma a confirmá-lo no cargo de nomeação, quando esse assume suas responsabilidades pelo desenvolvimento de seu próprio potencial.

Por outro lado, e da mesma forma, também é esta ferramenta gerencial que deverá identificar o desempenho insatisfatório.

Uma avaliação plena pressupõe o investimento concomitante, de todos os envolvidos e da própria instituição, na mudança de mentalidade, deixando de ser um recurso burocrático e sem sentido para ser um processo pedagógico contínuo.

Isso significa dizer que a avaliação deverá, cada vez mais, fazer parte do exercício cotidiano, rompendo-se com esta “via burocrática”.

Mudar essa cultura exige, de todos, um trabalho simultâneo de sensibilização e conscientização, como forma de superar atitudes defensivas e aumentar a participação no processo e na aceitação da avaliação.

Para tanto, há que se estar incluindo no processo de trabalho de todos os segmentos um espaço para a avaliação, desenvolvendo estudos, pesquisas e leituras, com vistas a intensificar sua utilidade gerencial e de desenvolvimento profissional.

Neste contexto, oferecer informações sobre o comportamento do servidor é uma das técnicas mais poderosas de comunicação, estabelecendo-se um processo de compreensão, respeito e confiança na relação interpessoal.

Quando não se dá nenhum retorno a uma pessoa, além de sentir os resultados dessa rejeição, ela pode reagir com baixa produtividade e/ou comportamento inadequado. Desta forma, se o servidor não está produzindo como deveria ou revela um comportamento inapropriado, é possível que a causa subjacente seja a qualidade e/ou a quantidade de informações e sugestões que está recebendo.



# *Prefeitura Municipal de Teixeira*

## *Estado de Minas Gerais*

Dar informações e sugestões é um desafio, pois é preciso entender as outras pessoas e a maneira como elas reage para se aprimorar a capacidade de dar retorno. Ser capaz de fazer uma “leitura” das outras pessoas não é uma habilidade inata, mas algo que precisa ser desenvolvido.

Com essa visão, a Prefeitura Municipal de Teixeira espera desenvolver um processo com o comprometimento de todos. Por isso, quanto maior for o número de pessoas envolvidas nesta mesma visão, maior será a possibilidade de sucesso.

Assim, este manual de informações e orientações só passará a ser “conhecimento” (teoria) se for assimilado e realizado o potencial nele contido, transformando-o em “experiência” (prática).

O que idealmente pretende-se é juntar a teoria e a prática, a intenção e a ação, em algo riquíssimo chamado “sabedoria”, que não é privilégio apenas dos sábios. Ela surge de uma combinação criativa entre as teorias e as práticas assimiladas durante a vida.

Um ditado chinês ensina que, quando duas pessoas negociam um cavalo, uma delas leva o animal. A outra, o dinheiro ou a mercadoria equivalente à troca. Quando trocam seus conhecimentos ou sua experiência, as duas ganham em dobro, pois cada uma delas leva para casa duas idéias.

***Prefeitura Municipal de Teixeira***

***Secretaria Municipal de Administração Planejamento e Controladoria***