



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

**REGULAMENTO PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO, NOS TERMOS DA NORMA DE SERVIÇO Nº 563 DE
06/12/2005 PUBLICADA NO BS Nº 163 DE 20/12/2005**

I - DA CONCEITUAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Entende-se por ESTÁGIO PROBATÓRIO o período dos 36 (trinta e seis) meses iniciais de exercício do servidor, a partir de sua nomeação no cargo efetivo, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações periódicas para o desempenho do cargo para o qual foi nomeado.

A avaliação do estágio probatório é prevista no artigo 20 da Lei n.º. 8.112, de 11/12/1990, com a nova redação dada pela Lei n.º. 9527, de 10/12/1997, e tem seu prazo estabelecido pela Emenda Constitucional n.º 19, de 04/06/1998, que deu nova redação ao artigo 41 da Constituição Federal, conforme recomenda o Parecer AGU-AC n.º 17, aprovado pela Presidência da República e publicado no Diário Oficial da União, de 16 de julho de 2004.

Durante o período do Estágio Probatório o servidor será avaliado observando-se os seguintes aspectos:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

II - SISTEMA DE PONTUAÇÃO

Dando cumprimento à exigência legal e sem perder de vista o objetivo maior da avaliação que é de identificar os aspectos que interferem no desempenho do servidor e conseqüentemente na eficiência e na eficácia da Instituição, é adotada a FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, cujo modelo é apresentado ao final deste Documento.

Para dar uniformidade à avaliação dos aspectos previstos no artigo 20 da Lei n.º 8.112/90 estabeleceu-se um SISTEMA DE PONTUAÇÃO, com fatores de graduação, em valores mínimo e máximo, conforme a seguinte Tabela:

FATORES DE GRADUAÇÃO	PONTOS
a) Possui o fator em grau elevado. É bastante característico do avaliado. (ótimo)	8,1 ----10
b) Possui o fator em grau considerável. É uma de suas características. (bom)	6,1---- 8
c) Possui o fator em grau razoável. Até certo ponto, é uma de suas características. (regular)	4,1---- 6
d) Possui o fator em grau bem pequeno. Não é uma de suas características. (ruim)	2,1---- 4
e) Não possui o fator simplesmente. Definitivamente, não é uma de suas características. (péssimo)	0---- 2

III - DA METODOLOGIA

Considerando as diversas influências que ocorrem nas relações de trabalho, o desempenho do servidor poderá vir a apresentar, nos vários momentos de avaliação, diferentes graduações, elevando ou rebaixando o seu conceito. Assim sendo, a avaliação será realizada em 3 etapas: a primeira no **décimo mês**, a segunda no **vigésimo** e a terceira no **trigésimo** mês de exercício.

Se a primeira ou a segunda avaliação não apresentar resultado satisfatório, serão procedidas entrevistas com o servidor e respectiva chefia, com vistas à adoção de alternativas que possibilitem ao servidor melhorar o seu desempenho, no cargo que ocupa, inclusive com a possibilidade de encaminhamento ao Programa Sócio-Funcional.

O RESULTADO FINAL será obtido com a média aritmética da soma dos pontos da primeira com a segunda avaliação, somada aos pontos da terceira avaliação, dividindo-se este resultado por dois, conforme fórmula a seguir, estabelecendo, assim, um peso maior à terceira avaliação.

$$\frac{(P1 + P2) + P3}{2}$$

Onde: P1 representa o total de pontos da primeira avaliação.
P2 representa o total de pontos da segunda avaliação.
P3 representa o total de pontos da terceira avaliação.

Será considerado APROVADO no ESTÁGIO PROBATÓRIO o servidor que obtiver no Resultado Final, o mínimo de 61% (sessenta e um por cento) do total dos 50 (cinquenta) pontos previstos, ou seja, o servidor deverá alcançar, no mínimo, 30,5 (trinta pontos e meio).

No caso de REPROVAÇÃO, o servidor poderá interpor recurso no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data em que tomou ciência do resultado da avaliação que lhe foi atribuída, sendo-lhe garantido o direito de defesa.

O requerimento deverá ser dirigido ao Magnífico Reitor, através das chefias às quais o servidor estiver vinculado.

Para analisar o recurso do servidor, será constituída Comissão, composta por representantes do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e da Comissão Interna de Supervisão, que ouvirá os envolvidos na avaliação e emitirá parecer.

IV - DA HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

Quatro meses antes do término do período do Estágio Probatório a avaliação de desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispõem a Lei nº 8.112/90, a Norma de Serviço nº 563, de 06 de dezembro de 2005 e o presente Regulamento, será submetida à homologação do Magnífico Reitor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatos relacionados aos aspectos de avaliação, na forma da legislação pertinente.

O Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos submeterá ao Magnífico Reitor o resultado final da Avaliação do Estágio Probatório para homologação.

O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29. da Lei 8.112 de 11/12/1990.

V - DA FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

A Ficha de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, constante do Anexo I, será comum a todos os servidores Técnico-administrativos, independentemente do nível de classificação, devendo ser devolvido ao Serviço de Avaliação de Desempenho, mediante recibo, obedecendo ao seguinte cronograma:

1ª avaliação: Devolução na 1ª semana após o servidor completar 10 meses de efetivo exercício.

2ª avaliação: Devolução na 1ª semana após o servidor completar 20 meses de efetivo exercício.

3ª avaliação: Devolução na 1ª semana após o servidor completar 30 meses de efetivo exercício.

As Fichas de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, devidamente preenchidas, deverão ser devolvidas ao Serviço de Avaliação de Desempenho da DTA/DDRH, nos prazos acima estabelecidos, pela chefia imediata do servidor. São parceiros responsáveis pela devolução da referida Ficha a respectiva chefia e o servidor em processo de avaliação.

O não encaminhamento da Ficha no prazo estipulado poderá acarretar prejuízo ao servidor e aplicação de penalidade prevista no artigo 129, da Lei nº 8.112/90, à respectiva chefia, pela inobservância do dever funcional.

O Serviço de Avaliação de Desempenho, da Divisão de Treinamento e Avaliação, do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, enviará, aos respectivos setores, a relação dos nomes dos servidores, neles lotados, sujeitos à avaliação de desempenho pelo estágio probatório e fará o acompanhamento da devolução das fichas.

VI - CONSIDERAÇÕES GERAIS

6.1 – Da alteração de lotação de exercício:

- O servidor em Estágio Probatório não poderá ter alterada sua lotação de exercício, no período dos 10 (dez) meses iniciais.
- Após passar pela 1ª avaliação, o servidor poderá ser removido para novo local, permanecendo neste pelo menos por 10 (dez) meses, a fim de que a nova chefia tenha condições de avaliá-lo.
- Em caráter excepcional, o servidor poderá ter sua lotação alterada fora do prazo previsto, por motivo de saúde, com parecer da Perícia Médica e/ou quando nomeado para ocupar cargo de Direção ou Função Gratificada, devendo o mesmo ser avaliado pela chefia com a qual tenha permanecido maior número de meses.

6.2 – Das Permissões

6.2.1- Resguardados os direitos e benefícios previstos pela Lei nº 8.112, de 1990, com a nova redação dada pela Lei nº 9527, de 1997 e o que consta da Lei nº 11.091, de 2005, são, também, permitidas ao servidor em estágio probatório, respeitadas as condições pertinentes exigidas, as licenças previstas:

- a – por motivo de doença em pessoa da família (art. 83)
- b – por afastamento do cônjuge (art. 84)
- c – para o serviço militar obrigatório (art. 85)
- d – para o exercício de mandato eletivo (art. 94)
- e – para estudo ou missão oficial no exterior (art. 95)
- f – para servir a organismo internacional (art. 96)
- g – para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal (§ 4º do art. 20)

O período do estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e afastamentos previstos nos artigos 83, 84§1º, 86 e 96 da Lei nº 8.112/90 e será retomado ao término do impedimento.

6.2.2 – É permitido ao servidor em estágio probatório, participar de cursos ou eventos para capacitação previstos no Programa de Capacitação da Universidade, desde que não se afaste do exercício de suas atividades e que seja contemplado nos critérios previstos no planejamento interno do setor no qual se encontra lotado.

6.3 – Não é permitido ao servidor em estágio probatório, conforme prevê a Lei nº 8.112/90:

- a – Afastamento para tratar de interesses particulares (art. 91)
- b – Licença para capacitação profissional (art. 87).

VII - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

A progressão por mérito de que trata o § 1º do artigo 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a que o servidor em estágio probatório poderá fazer jus, fica condicionada à implantação do regulamento do programa de avaliação de desempenho previsto nos artigos 10 e 24 da referida Lei.

Heitor Luiz Soares de Moura
Superintendente de RH



SRH/DDRH
DTA/SAV

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

NS nº 563 de 06/12/2005 – BS de 20/12/2005

Nome:

Cargo:

Data de Admissão:

Matrícula SIAPE:

Setor de Lotação:

Período de Avaliação:

Esta Ficha objetiva avaliar o desempenho do servidor no trabalho que desenvolveu, do início ao término do período de avaliação, obedecendo à tabela abaixo:

FATORES DE GRADUAÇÃO	PONTOS	
• Possui o fator em grau elevado. É bastante característico do avaliado. (ótimo)	8,1 a 10	
• Possui o fator em grau considerável. É uma de suas características. (bom)	6,1 a 8	
• Possui o fator em grau razoável. Até certo ponto, é uma de suas características. (regular)	4,1 a 6	
• Possui o fator em grau bem pequeno. Não é uma de suas características. (ruim)	2,1 a 4	
• Não possui o fator simplesmente. Definitivamente, não é uma de suas características. (péssimo)	0 a 2	
CONCEITOS PARA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO	
I - ASSIDUIDADE - Comparecimento do servidor ao local de trabalho.		
II - DISCIPLINA - Acatamento e cumprimento às normas e ordens disciplinares.		
III - INICIATIVA - Capacidade de procurar novas soluções sem prévia orientação dentro do tipo de conduta adequada.		
IV - PRODUTIVIDADE - Nível de produção atingindo tendo em vista as expectativas para o cargo.		
V - RESPONSABILIDADE - É a maneira pela qual desempenha suas funções e a confiança que inspira, quando uma tarefa lhe é confiada.		
TOTAL DE PONTOS:		
OBSERVAÇÕES:		
Chefias:		
_____/_____/_____ Avaliador	_____/_____/_____ Chefe Imediato	_____/_____/_____ Diretor do Órgão
Avaliado: Ciente em ____/____/____		Assinatura