

MANUAL DE ORIENTAÇÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO (Anexo V da Portaria N.º 21.000-088/2009/GAB-SEAD, de 01 de julho de 2009.)

Teresina (PI)
2009
SUMÁRIO

1 - APRESENTAÇÃO	3
2 - CONCEITOS	4
3 - OBJETIVOS	5
4 - SERVIDORES AVALIADOS	6
5 - COMISSÕES	6
6 - COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES	6
7 - PROCESSO DE AVALIAÇÃO	8
8 - FATORES DE AVALIAÇÃO	9
9 - TERMO DE AVALIAÇÃO	10
10 - PARECER CONCLUSIVO	12
11 - RECURSOS	13
12 - RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO	14

1 - APRESENTAÇÃO

O presente Manual tem o objetivo de propiciar maior clareza e padronização de procedimentos aos órgãos e entidades da Administração Estadual, no processo de avaliação de servidores em estágio probatório.

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o efetivo desempenho do cargo.

A Lei Complementar Nº 13, de 03 de janeiro de 1994 – Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí - estabelece que:

“Art. 19. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - Assiduidade;

II - Disciplina;

III - Produtividade;

IV - Responsabilidade.

V – Capacidade de iniciativa.”

Sobre o mesmo tema dispõe a Lei Complementar n.º 38, de 24 de março de 2004, em seu art. 28:

“O servidor aprovado em concurso público, depois de regularmente nomeado e empossado, submeter-se-á ao estágio probatório com duração de três anos, a contar da data do início do efetivo exercício do cargo.

§ 1º O servidor em estágio probatório terá seu desempenho acompanhado e avaliado por comissão constituída para tal fim, sendo a avaliação requisito necessário e imprescindível à aquisição da estabilidade.”

A Lei Complementar n.º 13/94 – Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí - estabelece que para a aquisição da estabilidade, no decurso de três anos de estágio probatório, o servidor será submetido a uma avaliação especial de desempenho.

Na visão da Administração Gerencial, a avaliação de desempenho é um excelente meio pelo qual se identificam problemas de adequação do servidor ao cargo, de localização de possíveis dissonâncias ou carências de treinamento, de integração ao órgão ou entidade, possibilitando-lhe, conseqüentemente, estabelecer os meios e programas para eliminar ou neutralizar tais problemas. Ela se constitui em um processo dinâmico que envolve o avaliado e seu chefe imediato e representa uma técnica de direção imprescindível na atual atividade administrativa.

Este manual tem a finalidade de definir a metodologia e os procedimentos a serem utilizados na avaliação de desempenho do servidor público em período de estágio probatório, que ingressou na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual em virtude de aprovação em concurso público para cargo de provimento efetivo.

2 - CONCEITOS

2.1 Estágio Probatório

O estágio probatório é o período dos 3 anos iniciais de efetivo exercício do servidor que ingressou no serviço público em cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público e constitui-se num período de observação, adaptação e integração do novo servidor à Administração Pública, durante o qual ele será avaliado quanto à assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade com o objetivo de aferir sua aptidão e capacidade para o cargo ocupado, considerando o contexto ambiental, identificando aspectos positivos, dificuldades encontradas e alternativas de solução.

De acordo com o parágrafo único do artigo 20 da Lei Complementar 13/94, durante o estágio probatório, o tempo de afastamento do servidor público do efetivo exercício do cargo para o qual foi investido não será computado para efeito de estabilidade, progressão e promoção.

2.2 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho é o processo que mede o grau em que o servidor alcança os requisitos do seu trabalho. É uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

3 - OBJETIVOS - A Avaliação de Desempenho tem por objetivos:

- aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;
- identificar necessidades de capacitação do servidor;
- fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;
- promover a adequação funcional do servidor;
- contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
- conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do § 4º do art. 55 da Constituição Estadual, em consonância com o § 4º do art. 41 da Constituição Federal;
- exonerar o servidor público considerado inapto ou ineficiente, nos termos do inciso I do artigo 34 da Lei Complementar 13/94.