



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE
MATO GROSSO DO SUL

ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 25 da Lei nº 4090, de 28 de setembro de 2011

Art. 33 da Lei nº 4091, de 28 de setembro de 2011

Ato nº 125/2018 – MD, D.O. 1366, de 20/04/2018





- **QUEM SERÁ AVALIADO?**

Servidores concursados.

- **QUAL O PERÍODO AVALIATIVO?**

3 anos contados do primeiro dia de exercício do servidor no cargo, com **avaliações a cada 6 (seis) meses**.

• QUAIS OS PRINCIPAIS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO?

- Aferir a **aptidão do servidor** para o efetivo desempenho de suas funções e eventual necessidade de aprimoramento de seu desempenho;
- Possibilitar o estreitamento das **relações interpessoais e a cooperação** dos servidores entre si e suas chefias;
- Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos.



• COMO SERÁ O PROCESSO DE AVALIAÇÃO?

- Total de **6 avaliações**, 1 por semestre, sendo:
 - a) 5 primeiras pela chefia imediata, através do preenchimento do formulário;
 - b) Última pela Comissão de Avaliação de Desempenho, consolidando as avaliações anteriores.



• O QUE SERÁ AVALIADO?

Serão 3 quesitos: **Desempenho individual**, **Aprimoramento profissional** e **Resultado Setorial**.

1) Quesito: **Desempenho Individual**

Fatores:

- a) Produtividade;
- b) Qualidade;
- c) Iniciativa;
- d) Responsabilidade;
- e) Assiduidade e Pontualidade.



2) Quesito: **Aprimoramento Profissional.**

Fatores:

- a) interesse;
- b) aplicação;
- c) multiplicação.

3) Quesito: **Resultado setorial.**

Fatores:

- a) trabalho em equipe;
- b) adaptação;
- c) relacionamento interpessoal.



• COMO AVALIAR?

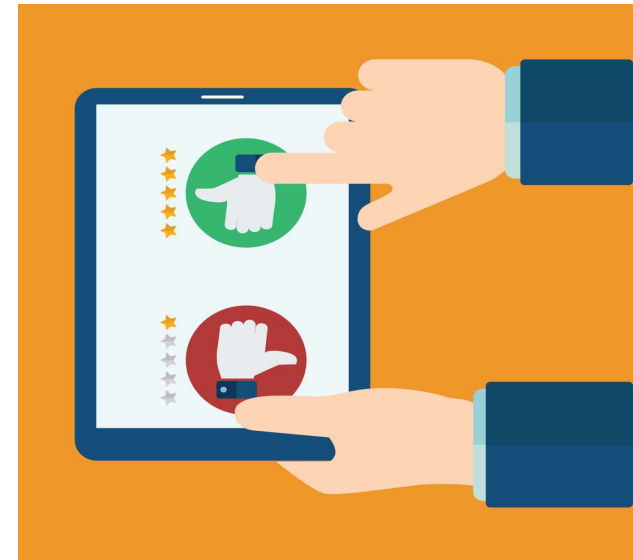
- Para cada fator, o avaliador atribui os seguintes conceitos:
 - **Excelente:** 04 pontos;
 - **Ótimo:** 03 pontos;
 - **Bom:** 02 pontos;
 - **Insatisfatório:** 01 ponto.

Exemplo:

PRODUTIVIDADE – 3 pontos;

QUALIDADE – 4 pontos;

INICIATIVA – 2 pontos.





PRINCIPAIS ERROS DE AVALIAÇÃO:

- **Cristalização de julgamento:** avaliar com base em impressões remotas ou estabelecidas no passado;
 - **Descaso:** tratar a avaliação como irrelevante;
 - **Primeira impressão** (boa ou ruim) se sobrepondo ao desempenho real do avaliado;
 - **Recenticidade:** dar relevância desproporcional a situações recentes;
 - **Tendência central:** atribuir conceitos médios aos fatores, evitando extremos, para não se comprometer;
-
- Avaliação mal feita ➤ desmotivação ➤ redução do empenho profissional
 - Avaliação justa ➤ busca de soluções ➤ servidor motivado

• COMO SERÁ APURADO O RESULTADO DA AVALIAÇÃO SEMESTRAL?

- Formulários Preenchidos ➤ **Comissão de Avaliação** ➤ soma das médias de cada quesito, dividindo-se pelo número de quesitos.
- Atribuição dos seguintes conceitos ao desempenho do servidor naquele semestre:
 - I - Resultado final abaixo de 2 pontos: **insatisfatório**;
 - II - Resultado final igual a 2 pontos e abaixo de 3: **bom**;
 - III - Resultado final igual a 3 pontos até 3,5: **ótimo**;
 - IV - Resultado final acima de 3,5 até 4: **excelente**.

- **COMO SERÁ ATRIBUÍDO O CONCEITO FINAL NO ENCERRAMENTO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO?**



- Ao final do 36º mês, na **6ª avaliação**, a Comissão terá como base o somatório dos 5 semestres anteriores para atribuir o conceito final
- Desempenho insatisfatório ➤ **exonerado ou reconduzido**
- Desempenho bom, ótimo ou excelente ➤ **estabilidade.**

• Ao servidor que se considerar prejudicado, é facultado recurso?

- Sim!!!

1) Pedido de reconsideração à chefia.

- No caso do servidor não concordar com pontuação dada no Formulário.
- Se a chefia mudar de opinião → dará nova pontuação.
- Se a chefia não mudar de opinião → deverá contra-arrazoar e dar feedback ao servidor, que poderá apresentar:

2) Recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho.

- No caso de rejeição total ou parcial do Pedido de reconsideração
- Comissão decidirá conclusivamente.

3) Exoneração e recondução → sempre precedidas de notificação servidor para defesa escrita.

- **COMO SERÁ A APURAÇÃO DO INTERSTÍCIO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO?**

Todos os **afastamentos e ausências** do exercício do cargo ou função serão **descontados** na apuração do interstício.

Exceções art. 134, Lei nº 4091/2011 ➤ efetivo exercício!

Exemplo: férias; casamento e luto; licenças gestante/ adotante/ paternidade/saúde; etc.



• COMO FICAM AS FALTAS INJUSTIFICADAS E A PENA DE SUSPENSÃO DE ATÉ 30 DIAS?

Não suspendem o período de estágio probatório.

- Faltas injustificadas ➡ descontar pontuação nos fatores assiduidade e pontualidade.

- Suspensão de até 30 dias ➡ descontar pontuação no fator responsabilidade.

- Faltas injustificadas por 30 dias consecutivos ou 90 dias intercalados ➡ **ZERO** nos fatores assiduidade e pontualidade e responsabilidade.

• QUAL A COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÃO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO?

- Órgão colegiado, composta por servidores efetivos.

- Principais atribuições:

- 1) Recebidos os Formulários de Avaliação preenchidos, apurar o resultado de cada semestre avaliativo, atribuir conceito e promover seu registro nos assentamentos do servidor;
- 2) Receber decisão da chefia acerca do pedido de reconsideração formulado por servidor;
- 3) Analisar e julgar objetivamente recurso do servidor avaliado, e notificá-lo desta decisão;
- 4) Elaborar parecer conclusivo sobre o desempenho dos servidores avaliados.

• **QUAIS AS PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS?**

- Definir rotinas, cronogramas e responsabilidades das Secretarias e agentes integrantes do sistema de avaliação;
- Informar os servidores e chefias das normas, critérios e conceitos utilizados na avaliação;
- Identificar servidores a serem avaliados e emitir os respectivos Formulários de Avaliação;
- Orientar e fornecer documentos à chefia imediata, ao servidor avaliado e à Comissão;
- Notificar por escrito o servidor acerca da decisão de exoneração ou recondução.

Quanto tempo temos?



FASE	PRAZO	RESPONSÁVEL
REUNIÃO COM AVALIADORES E COMISSÃO	29/06/18	PRESIDENTE DA COMISSÃO
PERÍODO DE AVALIAÇÃO E COMUNICAÇÃO AO AVALIADO	01/07/18 A 31/07/18	CHEFIA
PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO	5 DIAS ÚTEIS A CONTAR DA CIÊNCIA DA AVALIAÇÃO	AVALIADO
JULGAMENTO DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO	5 DIAS ÚTEIS A CONTAR DO RECEBIMENTO	CHEFIA
COMUNICAÇÃO DO JULGAMENTO AO AVALIADO E ENC. DO PROCESSO À COMISSÃO	5 DIAS ÚTEIS A CONTAR DO TÉRMINO DO PRAZO PARA JULGAMENTO	CHEFIA
APRESENTAÇÃO DE RECURSO À COMISSÃO	5 DIAS ÚTEIS A CONTAR DA CIÊNCIA DA REJEIÇÃO DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO	AVALIADO
DECISÃO SOBRE O RECURSO E CIÊNCIA DO AVALIADO	10 DIAS ÚTEIS A CONTAR DO RECEBIMENTO	COMISSÃO
REMESSA DE TODAS DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO AO RH	ATÉ 15/08/18	CHEFIA
ENCAMINHAMENTO DAS FICHAS À COMISSÃO	ATÉ 31/08/18	RH
PERÍODO PARA APURAÇÃO DE PONTOS E ATRIBUIÇÃO DE CONCEITOS	A PARTIR DE 15/08/18	COMISSÃO

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE **DESEMPENHO**