



RESOLUÇÃO Nº 09, DE 21 DE MARÇO DE 2011.

Regulamenta a AVALIAÇÃO DO SERVIDOR CONCERNENTE AO ESTÁGIO PROBATÓRIO no âmbito deste Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP.

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ, no uso de suas atribuições e regimentais, *AD REFERENDUM* DO CONSELHO SUPERIOR, em conformidade com a Lei nº 8.112/90, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, Publicada no DOU de 05/06/1998, considerando o que consta no processo nº 23228.000092/2011-20,

RESOLVE:

Art. 1º - A avaliação de desempenho do servidor para fins de Estágio Probatório neste Instituto passará a ser regida pela que se segue.

Art. 2º - O servidor aprovado em concurso público e nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 36 meses (trinta e seis) de efetivo exercício.

Art. 3º - 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.

§1º – Dando cumprimento à exigência legal e sem perder de vista o objeto 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 EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, cujo modelo consta no anexo I desta Resolução.

Art. 4º - Durante o período de estágio probatório serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor para o exercício do cargo.

Parágrafo Único: Durante o período de estágio probatório poderá o servidor:

a – exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento na entidade a que pertencer exceto aqueles cujo exercício se constitua em mandato eletivo;

b – Ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de natureza especial, cargos de provimento em comissão do grupo - direção e assessoramento superiores (DAS) de níveis 6, 5 e 4 (ou equivalentes);

c – Ser requisitado para a Presidência da República.

Art. 5º - Para dar uniformidade à avaliação dos aspectos previstos no artigo 20 da Lei nº 8112/90, vem-se estabelecer um SISTEMA DE PONTUAÇÃO, com fatores de graduação, em valores mínimos e máximos, conforme a seguinte tabela:



FATORES DE GRADUAÇÃO DE PONTOS

Possui o fator em grau elevado. É bastante característica do avaliado. (ótimo)	8,1-----10
Possui o fator em considerável. É uma de suas características. (bom)	6,1-----08
Possui o fator em grau razoável. Até certo ponto, é uma de suas características. (regular)	4,1-----06
Possui o fator em grau bem pequeno. Não é uma de suas características. (ruim)	2,1-----04
Não possui o fator simplesmente. Definitivamente, não é uma de suas características	0-----02

§ 1º - 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, e dessa forma, a avaliação será processada em 3 (três) etapas: a primeira no décimo mês, a segunda no vigésimo e a terceira no trigésimo mês de exercício.

§ 2º - No caso de a primeira ou a segunda avaliação não apresentar resultado satisfatório, serão procedidas entrevistas com o servidor e respectiva chefia, com vistas a adoção de alternativas que possibilitem ao servidor melhorar o seu desempenho no cargo que ocupa.

§ 3º - O resultado final será obtido com média aritmética da soma dos pontos da primeira com a segunda avaliação, somada aos pontos da terceira avaliação, dividindo-se ente resultado por dois, conforme formula a seguir, estabelecendo, assim um peso maior à terceira avaliação.

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

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.

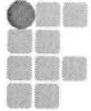
§ 4º - Será considerado APROVADO no ESTÁGIO PROBATÓRIO o servidor que obtiver no Resultado Final, o mínimo de 61% (sessenta e um) do valor de 50 (cinquenta) pontos previstos, ou seja, o servidor deverá alcançar, no mínimo, 30,5 (trinta pontos e meio).

§ 5º - No caso de REPROVAÇÃO, o servidor poderá interpor recuso 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.

§ 6º - o requerimento deverá ser dirigido ao Magnífico Reitor, através das chefias imediatas, e o recurso será analisado por uma Comissão responsável que emitirá parecer, composta por três membros: O Diretor de Gestão de Pessoas (representando a Diretoria de Gestão Pessoas); pelo presidente da CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente (representando os docentes) e pelo Presidente da CIS - Comissão Interna de Supervisão (representando os técnicos-administrativos).

Art. 6º - Quatro meses antes do término do período do Estágio Probatório, a avaliação de desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispõe a Lei nº 8.112/90 e o presente Regulamento serão submetidos à homologação do Reitor, constando nos autos o Parecer final da Comissão constituída pelo titular da Coordenação de Desenvolvimento e Seleção de Pessoal (representando a Diretoria de Gestão de Pessoas), pelo presidente da CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente (representando os Docentes) e pelo presidente da CIS – Comissão Interna de Supervisão (representando os Técnico-administrativos).

Art. 7º - 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 devolvida a Coordenação de Desenvolvimento e Seleção de Pessoal, obedecendo ao seguinte cronograma:

1ª avaliação: Devolução na 1ª semana após o servidor completar 10 (dez) meses de efetivo exercício;

2ª avaliação: Devolução na 1ª semana após o servidor completar 20 (vinte) meses de efetivo exercício;

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

§ 1º – As fichas de avaliação de desempenho do estágio probatório, devidamente preenchidas, deverão ser devolvidas ao Departamento de Desenvolvimento e Seleção de Pessoal, nos prazos acima estabelecidos, pela chefia Imediata.

§ 2º – São responsáveis pela devolução da referida ficha a respectiva chefia e o servidor em processo de avaliação.

§ 3º – O não encaminhamento da ficha no prazo estipulado poderá acarretar prejuízo ao servidor e aplicação de penalidade prevista no artigo 129, da Lei 8.112/90 à respectiva chefia pela inobservância do dever funcional.

§ 4º - A Coordenação de Desenvolvimento e Seleção de Pessoal, da Diretoria de Gestão de pessoas, enviará às respectivas chefias Imediatas, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da expedição desta Resolução, a relação dos nomes dos servidores, neles lotados, com a data de ingresso na instituição, e da primeira avaliação.

§ 5º - As fichas de avaliação a serem utilizadas serão disponibilizadas na *home page* da instituição.

§ 6º - Caso o servidor durante o período correspondente a avaliação tiver sua lotação alterada, o mesmo deverá ser avaliado pela chefia com a qual tenha permanecido maior número de meses.

Art. 8º - Resguardados os direitos e benefícios previstos pela Lei 11.091/2005 e 11.784/2008, são, também, permitidas ao servidor em estágio probatório, respeitadas condições 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 efetivo (art.94);

e- Para estudo ou missão oficial no exterior (art.95);

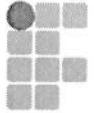
f- Para servir a organismo internacional (art.96);

g- Para participar de cursos de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal (§4º do art.20).

§ 1º - O período do estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e afastamentos previstos nos artigos 83,84, parágrafo primeiro, 86 e 96 da Lei 8.112/90 e será retomado ao termino do impedimento.

§ 2º - Não é permitido ao servidor em estágio probatório conforme prevê a Lei 8.112/90:

a- Afastamento para tratar de interesses particulares (art.91);



b- Licença para capacitação profissional (art.87).

Art. 9º - Essa Resolução passará a vigor a partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

EMANUEL ALVES DE MOURA
Reitor Pró- Tempore do IFAP
Presidente do Conselho Superior do IFAP



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**



 INSTITUTO FEDERAL Avenida	DRH/ DIGEP/ DSDP	FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO Período Correspondente a avaliação: _____ avaliação _____/_____/_____ a ____/____/_____
Nome: _____	Data de Admissão: _____	
Cargo: _____	Setor de Lotação: _____	
Matrícula SIAPE: _____	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		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	
Avaliado: Ciente em ____/____/____		
_____ Assinatura		