

## ANEXO II DA RESOLUÇÃO SEMAD n. 77, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011

	<h1>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO</h1>	Campo Grande, fevereiro, 2011
---	--	----------------------------------

### I - O AVALIADOR

O titular do cargo de direção e chefia da unidade organizacional, à qual o servidor tem exercício e está diretamente subordinado, é o avaliador. Contudo, para formular sua avaliação, esse chefe imediato poderá contar com a participação do servidor responsável pela supervisão dos trabalhos da equipe que o avaliado integra, o qual pode assinar e ser identificado na Ficha de Avaliação do servidor avaliado.

### II - O AVALIADO

O servidor empossado em virtude de aprovação em concurso público, até o dia em que completar três anos de efetivo exercício. Durante o período do estágio probatório, o servidor será avaliado, pelo menos, a cada oito meses. O servidor poderá ser avaliado, ainda, em caráter extraordinário, nos casos de ser remanejado, removido e se afastar do exercício do cargo, bem como na ocorrência de infração disciplinar por ele praticada.

### III - FUNDAMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO

O estágio probatório decorre de mandamento expresso no caput e § 3º do art. 41 da Constituição Federal de 1988, conforme regras definidas pela Emenda Constitucional n.º 19, de 1998, que impôs a condição de participação na avaliação de comissão especial. No Município de Campo Grande a matéria é tratada no Capítulo V da Lei Complementar n. 7, de 30 de janeiro de 1996. Em virtude da regra inscrita no inciso LV do art. 5º da CF, ao servidor avaliado é garantido o direito do contraditório e da ampla defesa, mediante conhecimento de todos os pontos e conceitos recebidos nas suas avaliações no período do estágio probatório.

### IV - A DECLARAÇÃO DE ESTABILIDADE

A estabilidade é um atributo conferido ao servidor efetivo que obtiver conceito positivo ao final do período de três anos em estágio probatório. Os conceitos **excelente, muito bom, bom e regular** são considerados positivos e apurados com base na média aritmética dos pontos obtidos nas avaliações periódicas e fundamentam o reconhecimento da condição de estável do avaliado no serviço público municipal.

### V - A EXONERAÇÃO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO

A insuficiência de desempenho apurada no período do estágio probatório implicará na exoneração do servidor avaliado, quando ele tiver duas avaliações com resultado insatisfatório, assim como ao obter pontuação menor que cinquenta por cento, em quatro dos sete fatores de avaliação. Independentemente dos resultados das avaliações, a exoneração poderá ocorrer por constatação de moléstia pré-existente ou pela prática de falta grave pelo servidor avaliado. Na forma da legislação vigente, a exoneração poderá ocorrer a qualquer tempo, sendo desnecessário aguardar o final do período de três anos do estágio probatório.

### VI - FATORES COMPORTAMENTAIS PARA AVALIAÇÃO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Assiduidade e Pontualidade:** verificar a qualidade do avaliado em ser assíduo e pontual, considerando a frequência, as ausências não justificadas, os atrasos e as saídas durante o expediente de trabalho e/ou antecipadas (até 10 pontos cada).

**Responsabilidade:** aferir a aptidão demonstrada pelo avaliado para tomar decisões e dedicação no desempenho de suas atribuições e resolução de problemas de rotina ou imprevistos, bem como apurar a capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de trabalho e assumir responsabilidades de forma independente (até 20 pontos).

**Competência Técnica:** apurar o desempenho correto das tarefas inerentes ao cargo e a qualidade dos trabalhos realizados, considerando o nível de confiabilidade, exatidão, clareza e ordem e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização de tarefas rotineiras, assim como a utilização correta dos recursos materiais disponíveis (até 20 pontos).

**Eficiência:** avaliar a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando a quantidade, o cumprimento de prazos e o atingimento de objetivos e/ou metas, bem como a exatidão na realização dos trabalhos planejados (até 20 pontos).

**Postura Profissional:** apontar a conduta do avaliado no exercício do cargo ou função pública, em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e cumprimento de ordens recebidas, assim como o caráter ético-profissional demonstrado na execução de tarefas com valorização do elemento ético, probidade, lealdade e decoro (até 10 pontos).

**Relacionamento Interpessoal:** apreciar a conduta do avaliado quanto ao seu relacionamento harmonioso e prazeroso com a equipe de trabalho, a cooperação com o grupo e integração ao ambiente de trabalho e a disponibilidade para compartilhar, no seu dia a dia, conhecimentos com os colegas e orientar os usuários dos serviços (até 10 pontos).