

ESTÁGIO PROBATÓRIO



Helder Zalouth Barbalho
GOVERNADOR DO ESTADO

Hana Ghassan Tuma
VICE-GOVERNADORA DO ESTADO

Elieth de Fátima da Silva Braga
SECRETÁRIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E
ADMINISTRAÇÃO

Thainná Magalhães de Alencar
SECRETÁRIA ADJUNTA DE GESTÃO DE PESSOAS

Fábio Gomes Larêdo
DIRETOR DE PLANEJAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Gabriela Corrêa da Costa Barros
COORDENADORA DE ESTÁGIO PROBATÓRIO E
CURRICULAR

RESPONSÁVEL TÉCNICA
Michelle Rossy Prince

Secretaria de
Administração



SUMÁRIO

1. Apresentação -----	03
2. O que é Estágio Probatório? -----	05
2.1. Quem é o Servidor-Estagiário -----	05
2.2. Estabilidade X Avaliação -----	05
2.3. CEPC/SEAD -----	06
2.4. A comissão Especial - CESAD -----	06
2.5. Base Legal -----	06
3. Dos Fatores de Avaliação -----	07
4. Dos Conceitos -----	08
5. Das competências e atribuições-----	09
5.1. Unidade de Recursos Humanos -----	09
5.2. Chefia Imediata -----	09
5.3. Servidor-estagiário -----	10
5.4. CESAD -----	10
5.5. Titular do Órgão/Entidade -----	11
6. Do Processo de Avaliação -----	11
6.1. A 4ª Etapa -----	12
7. Das Fichas de Avaliação -----	13
8. Da Interposição de Recurso -----	16
9. Da Pessoa com Deficiência - PCD -----	16
10. Da Dispensa -----	17
11. Dos Servidores Cedidos e Cargos Comissionados -----	17

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha tem como tema o **Estágio Probatório** do servidor público estadual ocupante de cargo efetivo e tem por objetivo apresentar os principais procedimentos referentes ao Estágio Probatório, fornecendo orientações estruturadas sobre como proceder à execução, análise e homologação da Avaliação Especial de Desempenho dos servidores, de acordo com a legislação vigente.

Percebendo a necessidade de ajustes no Decreto nº 249 de 11 de julho de 2011, principalmente em relação às pontuações dos conceitos, foi publicado, em 31 de julho de 2015, o Decreto nº 1.338, o qual alterou os artigos 8º, 11, 14, 16, 17, 21, 26, 28, 33 e 34 do Decreto anterior e acrescentou artigos 34-A e 34-B ao Decreto nº 249/2011, cujas alterações são aqui tratadas.



O Que é Estágio Probatório?

De acordo com o Decreto nº 249 de 11 de outubro de 2011:
*“O estágio probatório compreende um período de **36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício**, durante o qual, mediante **processo de avaliação especial de desempenho**, serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor-estagiário para a realização das funções inerentes ao cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado”.*

O Estágio Probatório se inicia a partir da entrada em exercício no cargo, correspondendo aos 03 (três) primeiros anos de atividade, cujo cumprimento satisfatório é requisito essencial para aquisição da estabilidade.

O Estágio Probatório vincula-se apenas aos cargos de provimento efetivo em função de sua consequência principal: ser o requisito essencial para aquisição da estabilidade no serviço público e no cargo.

Quem é o servidor-estagiário?

É o servidor concursado, recém-ingresso no serviço público, que será avaliado no exercício de suas atividades, pelo período de 03 (três) anos, por meio de processo de avaliação especial de desempenho.

Estabilidade x Avaliação

A estabilidade não é alcançada somente pelo decurso dos 36 meses de efetivo exercício. Para isso é obrigatória a aprovação no Estágio Probatório através de um Processo de Avaliação Especial de Desempenho, a fim de comprovar a aptidão do servidor para que o mesmo seja considerado estável.

A Coordenadoria de Estágio Probatório e Curricular – CEPC/SEAD

Supervisiona e orienta os órgãos setoriais quanto aos procedimentos relativos ao estágio probatório e curricular.

A Comissão Especial – CESAD

A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho (CESAD) é a comissão responsável pela análise e parecer conclusivo das avaliações de desempenho dos servidores-estagiários de cada órgão, devendo ser composta de 3 membros titulares e 2 suplentes. Todos servidores ocupantes de cargos efetivos e estáveis no serviço público.

No caso do servidor em estágio probatório cuja carreira possua legislação própria, a comissão (CESAD) será composta exclusivamente por servidores da respectiva carreira.

Conforme orienta o artigo 19, parágrafo 4º do Decreto nº.249/2011.

Ex: Procuradores e Consultores Jurídicos.



Base Legal

- **Regime Jurídico Único – RJU** (atualizado em 2008);
- **Lei Estadual nº 7.071/07, de 24 de dezembro de 2007**, que alterou o período de Estágio Probatório para 3 anos;
- **Decreto nº 1.945 de 13 de agosto de 2005;**
(Revogado, salvo em sua aplicabilidade nas hipóteses de que tratam os arts. 33 e 34 do Decreto nº249/2011).
- **Decreto nº 249 de 11 de outubro de 2011;**
- **Decreto nº 1.338, de 30 de julho de 2015.**
(Altera os Arts. 8º, 11, 14, 16, 17, 21, 26, 28, 33 e 34 do Decreto nº 249).

Dos fatores de avaliação

A aptidão e a capacidade do servidor-estagiário serão medidas por meio de processo de avaliação especial de desempenho, observados os seguintes fatores:

Assiduidade

Comparecimento regular ao serviço, dentro do horário estabelecido para o expediente da unidade de lotação.

Disciplina

Cumprimento sistemático dos regulamentos e das normas emanadas das autoridades competentes às quais se subordina.



Capacidade de iniciativa

Habilidade em encontrar e adotar soluções legítimas e satisfatórias para situações não definidas pela chefia ou não previstas em processos, manuais ou normas de serviço.

Produtividade

Resultado eficiente e satisfatório obtido no cumprimento de meta previamente estabelecida, cujo tempo de execução tenha ocorrido dentro do prazo programado.

Responsabilidade

Comprometimento com as tarefas e metas estabelecidas pelo órgão ou entidade, bem como com o bom conceito que a administração pública deve gozar.

Dos conceitos

Insuficiente = 0 a 49,9 = Inapto

O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente.



Regular = 50 a 69,9 = Inapto

O servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar a atuação.

Bom = 70 a 89,9 = Apto

O servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhoria.



Excelente = 90 a 100 = Apto

O servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado.

Dos sujeitos envolvidos no processo

São sujeitos do processo de avaliação especial de desempenho:

- **A unidade de recursos humanos do órgão/entidade;**
- **A chefia imediata;**
- **O servidor-estagiário;**
- **A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho - CESAD;**
- **O titular do órgão/entidade.**



Competências e Atribuições

**Unidade de Recursos Humanos:
(Art.16 do Decreto nº 249/2011)**

- ✓ Acompanhar as ações inerentes à avaliação de desempenho;
- ✓ Preparar o processo avaliativo do Servidor-estagiário em conformidade o artigo 16 do Decreto nº 249/2011;
- ✓ Enviar memorando para a chefia imediata de cada unidade do órgão que conte com servidores em estágio probatório, como forma de requerer o cumprimento dos prazos de avaliação;
- ✓ Remeter à CESAD todas as demandas pertinentes à matéria, como por exemplo, avaliações para parecer geral e recursos;
- ✓ Remeter o processo de avaliação ao titular do órgão para fins de homologação;
- ✓ Arquivar as avaliações ao final de cada etapa do processo na pasta funcional do servidor;
- ✓ Cooperar para o bom andamento do Estágio Probatório no Órgão.

**Chefia Imediata:
(Art.17 do Decreto nº 249/2011)**



- ✓ Orientar o servidor-estagiário desde o primeiro dia em que o mesmo for lotado na unidade em que irá desempenhar suas tarefas.
- ✓ Acompanhar e avaliar o desempenho do servidor-estagiário durante o período de cada etapa de avaliação ou continuar a avaliação na etapa em que o mesmo se encontrar, registrando mensalmente os fatos, de forma motivada, nas respectivas fichas de avaliação.



O Servidor-Estagiário: (Art.18 do Decreto nº249/2011)

- ✓ Desempenhar suas tarefas de acordo com as normas legais atinentes ao cargo, observando o que for estabelecido nas orientações feitas pela chefia imediata na forma do anexo I;
- ✓ Acompanhar e fiscalizar todas as etapas do processo de avaliação especial de desempenho, inclusive realizando sua auto-avaliação.

A CESAD: (Art.19 e 20 do Decreto nº249/2011)

- ✓ Emitir parecer conclusivo, com base em toda a documentação que compõe o processo de avaliação;
- ✓ Requerer, quando necessário, pareceres, orientações e intervenção técnica de profissionais especializados no que se refere ao desempenho do servidor-estagiário;
- ✓ Analisar e decidir os recursos interpostos das avaliações feitas em cada etapa pela chefia imediata; e
- ✓ Realizar qualquer outro ato que possibilite a boa execução das tarefas que lhe são afetas.



Titular do órgão/entidade: (Art.21 do Decreto nº 249/2011)

- ✓ Instituir a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho;
- ✓ Homologar o processo de avaliação de desempenho do servidor-estagiário, nos termos do parecer conclusivo da CESAD.
- ✓ Decidir sobre os pedidos de dispensa de estágio probatório, observando o disposto no art. 26 do Decreto nº 249/2011

Do processo de avaliação

A avaliação especial de desempenho será realizada através dos anexos de I a VIII, do Decreto nº 1.338/2015, durante o período de **36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício**, a contar do primeiro dia em que o servidor-estagiário entrar em exercício, ficando dividida em 04 (quatro) etapas:

- 1ª Etapa:** do 1º mês ao 6º mês;
- 2ª Etapa:** do 7º mês ao 12º mês;
- 3ª Etapa:** do 13º mês ao 24º mês;
- 4ª Etapa:** do 25º ao 36º mês.



A 4ª Etapa

A avaliação especial de desempenho deverá ser submetida pela unidade de recursos humanos do órgão/entidade à homologação do respectivo titular 04 (quatro) meses antes do término do período final de 36 (trinta e seis) meses, sem prejuízo da continuidade da aferição dos fatores.

- **Do 25º ao 32º mês** – Média Provisória da 4ª etapa
- **Do 33º ao 36º mês** – Ficha Complementar (Anexo III do Dec. Nº 1.338/2015) tornando ou não definitiva a média provisória da 4ª etapa.

Em caso de revisão da média provisória da 4ª etapa, deverá ser preenchido o anexo VII do Dec. Nº 1.338/2015.

Deverá ser dado o parecer conclusivo da 4ª etapa e, na sequência, o parecer conclusivo final da avaliação.

O processo de avaliação será finalizado resultando em uma das situações abaixo:

- I - a efetivação no cargo correspondente ao estágio probatório, no caso de o servidor-estagiário ser considerado apto;
- II - a exoneração “ex officio”, no caso de o servidor-estagiário ser considerado inapto; **ou**
- III - a recondução ao cargo anteriormente ocupado, nos termos da lei.

A publicação do ato para efetivação do servidor no cargo ou para exoneração “ex officio” é de competência do titular do órgão ou do Secretário de Administração.

Das Fichas de Avaliação

O Decreto nº 1.338/2015 dispõe de 10 anexos que representam as fichas de avaliação que serão utilizadas durante o processo de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Anexo	Nome	Descrição	Preenchimento
Anexo I	Ficha de orientações ao servidor-estagiário	Onde a chefia imediata, ao receber o servidor, orienta sobre as competências da unidade e as tarefas que serão executadas e apresenta as fichas de avaliação de desempenho.	Preenchimento somente do cabeçalho. Para ciência e assinaturas
Anexo II	Ficha de acompanhamento	Deverá indicar as competências da unidade, as atribuições do servidor e informará mês a mês possíveis ocorrências, os aspectos positivos e negativos do servidor, inclusive informando providências tomadas para resolução de problemas.	Contínuo do 1º ao 32º mês
Anexo III	Ficha de complementação de acompanhamento de avaliação de desempenho do servidor-estagiário	Complemento da Ficha de acompanhamento, onde ocorrerá a confirmação ou a revisão da média provisória resultante da 4ª etapa.	Do 33º ao 36º mês
Anexo IV	Ficha de avaliação de desempenho do servidor-estagiário	Análise dos fatores e subfatores pela chefia e lançamento do conceito obtido na etapa.	A cada etapa
Anexo V	Ficha de auto avaliação do servidor-estagiário	Onde o servidor descreve as tarefas que vem desenvolvendo e avalia aspectos positivos e negativos.	A cada etapa

Das Fichas de Avaliação (cont.)

Anexo	Nome	Descrição	Preenchimento
Anexo VI	Parecer conclusivo da Comissão - CESAD	Onde os membros da comissão lançam os conceitos obtidos em cada avaliação e, após a última etapa, dão o parecer conclusivo considerando o servidor Apto ou Inapto.	A cada etapa e, também ao final, na oficialização do resultado geral
Anexo VII	Ficha de Avaliação de Desempenho do servidor-estagiário (Revisão)	Análise dos fatores e subfatores pela chefia e lançamento do conceito obtido na revisão da 4ª etapa.	Apenas em caso de revisão da média provisória da 4ª etapa
Anexo VIII	Parecer conclusivo da Comissão- CESAD (Revisão)	Onde os membros da comissão lançam o conceito obtido na revisão da média provisória da 4ª etapa e dão o parecer conclusivo considerando o servidor Apto ou Inapto.	Apenas em caso de revisão da média provisória da 4ª etapa
Anexo IX	Regras de Transição Decreto nº 1.945/2005 – Decreto nº 249/2011	Jogo de formulários para avaliação única.	Nos casos citados nos artigos 33 e 34 do Dec. nº 249/2011
Anexo X	Regras de Transição Decreto nº 1.945/2005 – Decreto nº 249/2011	Jogo de formulários para realização da etapa complementar de 12 meses.	Nos casos citados no artigo 34 do Dec. nº 249/2011
Anexo XI	Regras de transição Decreto nº 249/2011 – Decreto nº 1.338/2015	Ficha para avaliação de desempenho dos servidores cujo o ingresso tenha se dado entre as datas do Decreto nº 249/2011 até a véspera da publicação do Decreto 1.338/2015.	Nos casos citados no artigo nos termos do artigo 34 - B

Das Fichas de Avaliação (cont.)

Anexo XII	Regras de transição Decreto nº 249/2011 – Decreto nº 1.338/2015	Ficha para avaliação de desempenho dos servidores cujo o ingresso tenha se dado entre as datas do Decreto nº 249/2011 até a Véspera da publicação do Decreto 1.338/2015.	Nos casos citados no artigo nos termos do artigo 34 - B
-----------	---	--	---

Outras Informações

Em 28 de dezembro de 2007, a Lei 7.071 alterou o período do estágio probatório de 2 para 3 anos. As regras de transição referem-se aos casos dispostos nos artigos 33 e 34 do Decreto nº249/2011, relativos aos servidores que:

- Ingressaram até 27/12/2007, véspera da publicação da lei, e não foram avaliados até esta data, serão submetidos a uma avaliação única, na forma do Anexo IX.
- Ingressaram a partir de 28/12/2007, data da publicação da lei, permanecerão regidos integralmente pelas disposições do Decreto anterior (nº 1.945 de 13/12/2005), com o acréscimo de mais 1 (uma) etapa de avaliação, a fim de que seja integralizado o período de 36 (trinta e seis) meses de estágio probatório, na forma do Anexo X.

Em 30 de julho de 2015, o Decreto 1.338, alterou o art. 34 do Decreto 249/2011, e acrescentou os artigos 34-A e 34-B, que servirão como critério para Avaliação dos servidores em estágio probatório.

- “Art. 34 - A. A avaliação única a que se referem os artigos 33 e 34, § 1º e 2º, I, tomará por base o período em que o servidor deveria ter sido avaliado e observará os critérios definidos no Decreto nº 1.945, de 13 de Dezembro de 2005, na forma do anexo IX, mediante verificação dos registros constantes da respectiva ficha funcional do servidor.”
- “Art. 34 - B. Para os servidores que ingressaram a partir da data da publicação do Decreto nº249, de 11 de outubro de 2011, até a véspera da data de publicação deste Decreto que altera a escala de pontuação conforme art.14 acima, a pontuação alcançada como média da etapa e como média final da avaliação especial de desempenho, e que utilizarão os Anexos XI e XII, em substituição aos Anexos IV e VII, respectivamente.

Da Interposição de Recurso

De acordo com o art. 22 do Decreto nº 249/2011, fica assegurado ao servidor-estagiário o direito de interpor recurso em face do resultado de cada etapa de avaliação e, também, da decisão final do titular do órgão/entidade.

Do resultado de cada etapa de avaliação cabe recurso para a CESAD e da decisão final do titular do órgão/entidade cabe recurso para o Governador do Estado.

O servidor-estagiário deverá protocolar o recurso junto ao RH do órgão, no prazo de 5 dias, após tomar ciência do resultado. O RH encaminhará o processo à chefia imediata (em caso de etapa) ou ao titular do órgão (em caso de decisão final) que poderão manter a decisão recorrida ou reconsiderá-la, também dentro do prazo de 5 dias a contar do recebimento do processo. Posteriormente, o RH providenciará o encaminhamento do recurso, conforme o caso, à CESAD ou ao Governador do Estado para apreciação e deliberação.

Da Pessoa com Deficiência - PCD

Para fins de avaliação de servidores portadores de deficiência, haverá a constituição de equipe multiprofissional que fornecerá apoio à chefia imediata e à CESAD.



Da Dispensa (Art.26 do Decreto nº249/2011)

O servidor-estagiário poderá requerer **dispensa do estágio probatório**, desde que comprove que já foi efetivamente avaliado, com sucesso, no mesmo cargo público, cumprindo os requisitos abaixo:

- Que o cargo ao qual tenha sido avaliado tenha absoluta identidade de atribuições com o cargo atualmente ocupado;
- Que o cargo anteriormente avaliado pertença à instituição da esfera da Administração Pública do Estado do Pará; e
- Que a avaliação tenha ocorrido pelo período de 36 meses.

No caso do servidor ter sido avaliado no cargo anterior somente por 24 meses, a dispensa será parcial, submetendo o servidor à avaliação por mais 12 meses, a fim de integralizar o período de 36 meses de estágio probatório.

Dos Servidores cedidos e cargos comissionados

O **servidor cedido** em Estágio Probatório continua sendo avaliado normalmente, uma vez que deve permanecer exercendo suas atribuições legais, contudo, neste momento está em órgão diverso ao qual prestou concurso.

Independente do local de lotação a avaliação deverá ser feita sempre pela chefia imediata.

Quanto à comissão que julgará as avaliações, tanto a do órgão de origem quanto a do órgão atual poderão emitir parecer final a cerca da avaliação, entretanto, a homologação deverá ser feita pelo órgão de origem.

Caso o processo seja analisado pela CESAD do órgão onde o servidor está exercendo suas atividades, a mesma deverá, ao final do processo, remeter os autos originais ao órgão de origem para que este tome ciência sobre aptidão ou inaptidão do estágio probatório do servidor. Em sequência, o resultado será homologado pelo titular do órgão de origem, publicado em DOE, e os autos serão arquivados na pasta funcional do servidor.

Servidores em estágio probatório que passem a ocupar **cargos comissionados** devem ser avaliados com critério para não incorrer no **desvio de função**, tendo em vista que as novas atribuições da função comissionada, geralmente são superiores e diferentes das do cargo efetivo. Nesse sentido, cabe a Comissão analisar se ocorre ou não o desvio de função após a avaliação de desempenho, e com isso, informar o servidor se o seu estágio probatório será suspenso ou não. E deste modo, quando retornar às suas atribuições inerentes ao cargo efetivo, passará a ser avaliado novamente.