

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

DA SILVA, Fernanda Rodrigues

Discente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.
fercavichioli@hotmail.com

BARBOSA, Reginaldo José.

Docente da Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais/ACEG.
Reginaldoj3@hotmail.com

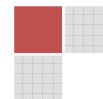
RESUMO

O presente artigo disserta sobre o sistema de avaliação de desempenho dos servidores públicos em estágio probatório. Este trabalho foi elaborado com a finalidade de auxiliar os dirigentes da Administração Pública, em especial os que atuam diretamente na área de recursos humanos, com dados objetivos que possibilitem de acordo com a legislação em vigor a proceder uma avaliação imparcial dos colabores da administração municipal, com o intuito de alcançarem a estabilidade funcional, prevista no artigo 41, da Constituição Federal, com as novas reformas dadas pelas Emendas ns. 19 e 20.

Palavras chave: Avaliação, desempenho.

ABSTRACT

The present article it speaks on the system of evaluation of performance of the public servers in I serve as apprentice probatory. This work was elaborated with the purpose of assisting the controllers of the Public Administration, in special the ones that act directly in the area of human resources, with objective data that make possible the legislation in vigor in accordance with to proceed a impartial evaluation collaborate from them of the municipal administration, with intention to reach the functional stability, foreseen in article 41, of the Federal Constitution, with the new reforms given for the Emendations ns. 19 and 20. Central



Keywords: Evaluation, performance.

1. INTRODUÇÃO.

O servidor Público, após aprovado no concurso e nomeado para seu cargo, passará por um período de avaliação, a fim de constatar se as qualidades e aptidões apresentadas na teoria serão satisfatórias também na prática.

Não basta ser funcionário Público para ter estabilidade. É necessário que esteja no exercício do cargo no prazo mínimo de três anos, o suficiente para se demonstrarem as qualidades morais e profissionais do servidor, onde para integrar-se a Administração Pública ele deverá ser avaliado de forma semestral.

Essa avaliação se desenvolvera em duas fases distintas sendo que ambas serão de caráter eliminatório passando para a segunda fase somente aqueles que obtiverem aprovação na primeira fase.

Para implantação do sistema de avaliação de desempenho em Estágio Probatório faz-se necessário consultar toda a legislação existente, notadamente se houver, no caso de regime estatutário, o estatuto dos funcionários públicos, e, no caso de celetista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2. DESENVOLVIMENTO.

Com a edição da Emenda Constitucional n. 19, de 04 de Junho de 1998, o seu texto no artigo 41, tornou obrigatória a Avaliação do funcionário em Estágio Probatório.

Estágio probatório é um período de adaptação onde será verificado o desempenho do servidor recém admitido na instituição e que servirá para determinar a efetivação ou não no cargo para o qual foi nomeado, com duração de 36 (trinta e seis) meses a partir da data de sua admissão, onde serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor para o exercício

do cargo, observados os fatores: responsabilidade, organização/planejamento, iniciativa/decisão, disciplina, qualidade do trabalho, relacionamento/comunicação, racionalização, confiabilidade, cooperação, contemplando os fatores previstos no Art.20 da lei nº 8.112/90.

O servidor será aprovado no Estágio Probatório se obtiver como resultado final a média aritmética igual ou superior a 70% dos pontos possíveis nas avaliações a que tiver se submetido. Com essa avaliação é possível observar a conduta do funcionário para saber se este obterá a tão esperada estabilidade funcional, verificando se na prática o mesmo confirma as condições teóricas de aptidão e capacidade que demonstrou quando prestou o concurso de ingresso.

A condição da aquisição da estabilidade para os funcionários é a garantia de que a instituição os manterá no quadro, não só na fase de avaliação de desempenho, como também naquelas posteriores, que irá promovê-los na carreira, obtendo a ascensão futura, para que ocorra um progresso na vida profissional.

Este processo é que deve orientar todo o programa de avaliação de desempenho em estágio probatório da instituição. Criar condições para que o processo seja de conhecimento de todos é meta prioritária para que o funcionário em avaliação possa desenvolver as funções do cargo que ocupa, sem que tenha a preocupação de desconhecer os métodos e as formas pelas quais será ele avaliado, e, mais ainda, isto servirá como um estímulo para que faça o que deva ser feito com maior eficiência e eficácia, prestando desta forma um bom serviço à comunidade.

2.1 . OS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Para concretização dos objetivos da Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório, deve a organização, quanto os avaliadores se monitorarem para que tenham sempre em mente que o importante é proceder à avaliação do profissional, quanto às suas atitudes e competências.

Os objetivos desta avaliação se destacam além de poder avaliar os dados e registros que revelem a vida funcional do funcionário, arquivados na Seção de Recursos Humanos,

especificamente nos registros de frequência e anotações no prontuário, e, além da avaliação comportamental e ou atitudinal do funcionário, que revelem sua conduta no trabalho, verificando se na prática o candidato confirma as condições teóricas de aptidão e capacidade que demonstrou quando prestou o concurso de ingresso.

3. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

Por se tratar de um sistema em que será o colaborador avaliado, diante do que realiza no dia-a-dia, haverá instrumentos que podem contribuir de forma decisiva para a sua projeção dentro da organização, motivando-o a galgar novos cargos e novas funções.

De outro prisma, o avaliado poderá e deverá ter conhecimento dos critérios para os quais está sendo avaliado, motivando-o a fazer de seu trabalho, o lugar onde corresponderá as suas perspectivas de vida e de crescimento profissional.

3.1 Desvantagens do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Por um lado se a mola mestra para o desenvolvimento dos trabalhos dentro da organização é a motivação de seus subordinados, por outro lado, os colaboradores mantêm se receiam da forma pela qual estão sendo avaliados, e se os critérios fixados estão de acordo com as suas expectativas.

É natural que dentro das organizações acham os “eternos insatisfeitos” com o que está ocorrendo. Estes certamente terão uma vida mais curta dentro da organização, quer pela ineficiência, quer pela sua produtividade ou outros aspectos e fatores, que não os motivam para o trabalho. Mas, isto tem feito com que aqueles que mantêm o ritmo imposto pela organização façam com que os demais trabalhem e desempenhem a contento os serviços, pois o conjunto deve reprimir o individualismo.

A avaliação de desempenho em estágio probatório traz algumas desvantagens, tanto para o avaliado quanto para o avaliador, às vezes, este último até mesmo pela falta de liderança e comprometimento com o resultado da organização.

4. TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO

Durante o período de realização da Avaliação de Desempenho dos funcionários em Estágio Probatório, o Prefeito Municipal, designará para as duas avaliações Comissão de Avaliação, sendo que a primeira será composta por 3 (três) funcionários que não estejam em avaliação, e, dentre estes será indicado o Presidente, e na Segunda fase, será composta por 3 (três), que também não estarão sendo avaliados neste período, mas, que será composta pelo superior imediato do avaliado, designado pelo Secretário da pasta onde o avaliado estiver lotado, pelo Secretário Municipal correspondente da Secretaria onde o avaliado estiver lotado, e, por um representante do Gabinete, previamente designado pelo Sr. Prefeito Municipal.

Na primeira fase, avaliam-se os dados e os registros objetivos que revelem a vida funcional do funcionário em Estágio Probatório, e, na Segunda fase, a avaliação comportamental e ou atitudinal do funcionário, que revelem a sua conduta no trabalho, verificando se na prática o candidato à estabilidade confirma as condições teóricas de aptidão e capacidade que demonstrou quando prestou o concurso de ingresso.

Realizada a avaliação da primeira e publicado o resultado, o funcionário interessado terá assegurado o prazo legal, para ingresso de recurso, em caso de discordância e a Comissão terá que respondê-lo informando a forma pela qual chegou àquele dado, sendo que posteriormente será novamente notificado o interessado do resultado de seu recurso.

Se a nota for favorável, o funcionário passará imediatamente para a fase seguinte, sendo que o resultado será publicado da mesma forma e fica assegurada a ampla defesa, em caso de discordância da nota publicada.

Em caso negativo, tanto, na primeira, quanto da Segunda fase o candidato que deixar decorrer “in albis” (em branco) o prazo para recurso, será demitido por ato administrativo, motivado pela autoridade municipal.

5. CONCLUSÃO

A aplicação do sistema de avaliação de desempenho dos servidores públicos em período de estágio probatório é muito importante tanto para a empresa quanto para o empregado. Uma vez que para a instituição deve funcionar como um guia na tomada de decisão quanto aos aspectos, planejar, organizar, controlar, obtendo, assim, maior rendimento dos recursos humanos. E aos colaboradores possibilita conhecer seus pontos fortes e fracos, deste modo o mesmo trabalhará com maior segurança, pois através do conhecimento das regras há a possibilidade de uma maior dinâmica na boa prestação de serviços.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RIGILIN, Ivan Barbosa. **O servidor público nas reformas constitucionais**. Belo Horizonte: Fórum,2006.

MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Municipal Brasileiro**. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

Di Pietro, Maria Sylvia Zanella.**Direito Administrativo**.18º ed. São Paulo: Atlas,2005.