

Avaliação do desempenho de servidores em estágio probatório

Elaborado por Celina Dantas, Mônica Cortopassi e Shirley Pontes (2006)

Contém nota de ensino

Conforme preceito legal (Lei no 8112/90, CF/88), ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, período durante o qual sua aptidão e capacidade para o exercício das atribuições do cargo estarão sujeitas a avaliação periódica de desempenho, devendo ser observados os seguintes fatores: i) assiduidade; ii) disciplina; iii) capacidade de iniciativa; iv) produtividade; v) responsabilidade.

A estabilidade é adquirida se transcorrido o prazo de três anos de efetivo exercício (EC nº 19/98). Se o servidor não for habilitado no estágio probatório, será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Regulamentações estabelecem, ainda, prazos intermediários, formulários, responsáveis e outros procedimentos da avaliação, os quais podem ser ajustados e aprimorados conforme a realidade de cada órgão, desde que observadas as disposições gerais emanadas do órgão central do Sistema de Pessoal Civil. A avaliação deve ocorrer, no mínimo, em três etapas; mas há órgãos que o fazem com maior frequência.

Se, por um lado, há casos de melhor sistematização dos procedimentos, continuidade e permanente monitoramento do desempenho, não são raros os descuidos, em que mal se cumpre o mínimo, como rito normativo.

Como exemplo dos mais positivos, cita-se a instituição Beta, que dispõe de resolução própria fixada à luz dos dispositivos superiores, que disciplina e uniformiza os procedimentos operacionais da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório, vista como uma ferramenta gerencial que auxilia a chefia imediata a realizar a avaliação e acompanhamento do seu desempenho, permitindo proceder a orientações e ajustes necessários.

Entre outras disposições, o referido ato normativo define um programa que estrutura os momentos de planejamento, acompanhamento, avaliação, orientação e aprimoramento do desempenho no cargo do servidor em estágio probatório, acompanhado durante todo o interstício, apurado e ponderado de acordo com os critérios fixados, por meio de formulários próprios que compreendem: negociação de desempenho; avaliação de desempenho; identificação dos obstáculos ao desempenho satisfatório; plano de desenvolvimento do servidor avaliado.

As avaliações são feitas pelas chefias imediatas, em cinco fases realizadas com um intervalo de quatro meses entre elas (três na última fase). A área de Recursos Humanos procede à apuração dos resultados e elaboração do parecer técnico sobre a aptidão do servidor avaliado, submetidos à análise e emissão do conceito final pela Comissão de Avaliação, composta de cinco membros (direção superior e área de RH como membros natos, um gerente intermediário e dois servidores efetivos alterados a cada dois anos). A homologação é feita por autoridade competente e publicada em boletim oficial. Ao servidor é facultado requerer reconsideração dos resultados parciais ou finais, junto à chefia avaliadora, e interpor recurso junto à Comissão.

Um segundo exemplo reporta-se à instituição Gama e caracteriza-se por ser assistemático, eminentemente normativo, sem visar ao desenvolvimento profissional ou institucional efetivo. Nesse caso, a área de RH acompanha a legislação, prepara e distribui os formulários desprovidos de orientações ou procedimentos mais esclarecedores ou complementares, na linha da gestão por desempenho. Não há Comissão de Avaliação devidamente estruturada, cabendo à área de Recursos Humanos zelar, basicamente, pelos prazos, tramitação interna e publicação.

As avaliações ocorrem em três etapas e consideram os fatores fixados na legislação, sem maior refinamento ou precisão metodológica. Há um visível descaso com a avaliação. Ocorrem esquecimentos, perda de prazos, preenchimento de formulários à revelia do real parecer da chefia ou mesmo sem a sua participação.

Essa não assume o papel de avaliador, alegando falta de tempo; quando a sua tendência é evitar o confronto, não registra fatos administrativos, não orienta, nem monitora o desempenho do servidor que depende de sua própria iniciativa e capacidade para compreender e desincumbir-se de suas atribuições.

É do conhecimento comum que, independente da sua *performance* no cargo, raramente o egresso de concurso é exonerado por deficiência de desempenho em período de estágio probatório. Ocorrendo problemas de desempenho ou mesmo disciplinares, esses são ignorados, arrastados por longo tempo ou tratados à margem, sem que se faça uso do dispositivo que institui o estágio probatório. Com isso, o servidor acaba por desenvolver uma apatia, acomodação e distanciamento dos valores e propósitos institucionais, ainda que se esforce em ser produtivo.