



Experiência:

Avaliação de desempenho em estágio probatório

Ministério da Educação e do Desporto

Universidade Federal do Paraná

Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis

Responsável: Maria Albertina Carino de Camargo

Equipe: Anna Gouveia Smolka, Aurélia Versalle, Carolina Mafra Saporski Zocolotti, Evani Aquino da Silva, José Roberto Cavazzani, Lílian Socorro dos Santos Nunes, Lúcia de Fátima Souza, Maria da Graça Leite Viana, Maria Batista da Silva, Maria Regina Cellis, Marinilde H. da Silva Santos, Raquel Patrício da Silva, Seráfia Clemente Dias e Vivian Adi Belz

Endereço: Rua Dr. Faivre, 590 — 3o andar — Centro

Curitiba, PR — CEP: 80060-140

Telefones: (041) 362 3038/362 2628 — Fax: (041) 263 4584

Relato

O estágio probatório de dois anos dos servidores públicos federais representa, ao mesmo tempo, uma fase complementar ao processo de seleção e um período de adaptação do servidor recém-admitido à instituição. Uma das dificuldades existentes é operacionalizar um processo de acompanhamento compatível com a finalidade do estágio probatório e que promova o ajustamento do servidor de modo a aumentar a sua produtividade e o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

De acordo com as normas estabelecidas pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), a avaliação do desempenho do servidor em estágio probatório tem a finalidade de acompanhá-lo mediante orientação e apoio técnico, bem como aferir sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, observados indicadores de produtividade, capacidade de iniciativa, responsabilidade, assiduidade e disciplina. O processo de avaliação é conduzido pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis (PRHAE) e realizado por comissão específica, obedecendo a duas etapas. A primeira, que assume o caráter de “Avaliação de Acompanhamento”, ocorre no sexto mês de admissão do servidor, visa identificar os fatores que estejam interferindo no seu desempenho — mediante apreciação da comissão e do próprio servidor — e colher propostas de treinamento, acompanhamentos, assistência psicológica ou social, remanejamentos, etc., conforme o caso, a serem adotadas, diante da necessidade de reabilitação do servidor, até a última etapa da avaliação. Para a realização desta etapa, adota-se um formulário semi-estruturado, de avaliação de acompanhamento, tanto para servidores técnico-administrativos como para docentes. A segunda e última etapa ocorrem no décimo oitavo mês de exercício, e tem como finalidade determinar, através da pontuação mínima exigida, a aprovação ou não do servidor, assumindo o caráter de “Avaliação Final”. Nesta etapa, adota-se um formulário estruturado para servidores técnico-administrativos e para docentes, sendo que no caso destes últimos, acresce-se o plano individual de trabalho do professor e o memorial circunstanciado das atividades desenvolvidas nos 18 meses.

Resultados

Conscientização da chefia imediata da importância de proporcionar ao avaliando condições de adaptação ao grupo e ao ambiente de trabalho, mediante ações de recursos humanos. Participação mais efetiva do avaliando no processo de avaliação, discernindo seus direitos e deveres. Imparcialidade e justiça das avaliações, realizadas em etapas distintas, conforme instrumentos adequados e por comissão avaliativa composta de servidores treinados e comprometidos com o processo de avaliação.