



ESTADO DE SERGIPE  
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

**PORTARIA Nº 839/2009  
DE 28 DE JULHO DE 2009**

Dispõe sobre a avaliação especial de desempenho dos Servidores em estágio probatório no âmbito do Ministério Público de Sergipe e dá outras providências.

**A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA**, no uso das atribuições legais previstas no art. 35, inciso I, alínea “e”, da Lei Complementar nº 02/1990,

**RESOLVE:**

**Art. 1º.** Disciplinar a avaliação de desempenho e a verificação sistemática e formal da atuação do servidor no exercício das atribuições do cargo, no âmbito de sua área e/ou especialidade, mediante critérios objetivos.

**Art. 2º.** São finalidades da Avaliação de Desempenho:

I – verificar a aptidão do servidor para o exercício das atribuições do cargo efetivo, no período do estágio probatório;

II – detectar necessidades de capacitação e desenvolvimento;

III – identificar necessidades de adequação na lotação do servidor.

**Art. 3º.** Os processos de avaliação de desempenho compõem-se, obrigatoriamente, da avaliação da Coordenação de Recursos Humanos (CRH) e da avaliação da Chefia imediata.

**Parágrafo único** – O servidor que, no período de avaliação, houver trabalhado sob a direção de mais de uma Chefia, será avaliado por aquela à qual esteve subordinado por mais tempo.

**Art. 4º.** A Escola Superior do Ministério Público informará à Coordenação de Recursos Humanos a frequência e o aproveitamento do servidor em todos os cursos e capacitações, de comparecimento facultativo ou obrigatório, realizados durante o período de estágio probatório, a fim de subsidiar as avaliações da referida Coordenação.

**Art. 5º.** O servidor nomeado para cargo efetivo cumprirá estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual seu desempenho nas atribuições do cargo será objeto de avaliação, nos fatores a seguir especificados:

I – Assiduidade: considerar-se-á o comparecimento diário ao local de trabalho e a observância dos horários estabelecidos.

II – Disciplina: considerar-se-á a observância e o cumprimento das normas e regulamentos estabelecidos.

III – Iniciativa/Relacionamento: considerar-se-á a capacidade para se antecipar aos fatos, empreender alternativas para a solução de problemas de trabalho e, ainda, o seu comportamento nas relações interpessoais.

IV – Produtividade/Efetividade: considerar-se-á a atenção dispensada às atividades sob sua responsabilidade, o pronto atendimento às solicitações de trabalho, o envolvimento com as atividades da Unidade, bem como a eficácia e eficiência quanto aos resultados alcançados.

V – Responsabilidade: considerar-se-á o efetivo cumprimento de suas atribuições, a observância dos prazos determinados e o zelo demonstrado na guarda e conservação de documentos, informações, equipamentos, materiais e valores.

VI – Participação em eventos: considerar-se-á o comparecimento, a participação e o aproveitamento em eventos de formação promovidos pelo Ministério Público e/ou pela Escola Superior do Ministério Público.

**Art. 6º.** A avaliação do servidor no período de estágio probatório far-se-á em 4 (quatro) etapas, contadas a partir do início do respectivo exercício, conforme detalhamento previsto no art. 7º desta Portaria.

**Art. 7º.** No processo de avaliação de desempenho será considerado o resultado aferido:

- I – no 6º mês de efetivo exercício;
- II – no 12º mês de efetivo exercício;
- III – no 24º mês de efetivo exercício;
- IV – no 32º mês de efetivo exercício.

**Parágrafo único.** O resultado de cada etapa será obtido por meio da média aritmética entre a avaliação realizada pela Coordenação de Recursos Humanos e pela Chefia imediata.

**Art. 8º.** Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver resultado final igual ou superior a 7,0 (sete), considerando a média aritmética dos resultados das etapas.

**Art. 9º.** A apuração dos resultados da avaliação de desempenho de que trata a presente Portaria, como condição para aquisição da estabilidade, será realizada por Comissão especialmente instituída para essa finalidade.

**Parágrafo único.** A Comissão de que trata a cabeça do artigo será composta por servidores designados pela Procuradora-Geral de Justiça.

**Art. 10.** O resultado final da avaliação será encaminhado ao Secretário-Geral para homologação, 3 (três) meses antes de findo o período de estágio.

**Art. 11.** Na hipótese de o resultado da avaliação não ter sido satisfatório, instaurar-se-á, mediante portaria, procedimento administrativo, objetivando a exoneração do servidor, assegurando-se-lhe o contraditório e da ampla defesa.



ESTADO DE SERGIPE  
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

**Art. 12.** Ficam instituídos, no âmbito do Ministério Público do Estado de Sergipe, os formulários constantes do Anexo I, instrumentos a serem utilizados no processo de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, seguindo os critérios definidos na presente Portaria.

**Art. 13.** Durante o período de estágio probatório é vedado ao servidor ser posto à disposição de outro órgão ou entidade, nos termos do art. 59-A, inciso III da Lei nº 2.148 de 21 de setembro de 1977.

**Art. 14.** Esta Portaria entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

  
Maria Cristina da Gama e Silva Foz Mendonça  
PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA



MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SERGIPE  
 PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA  
 COORDENAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**ESTÁGIO PROBATÓRIO**  
**Chefia Imediata**

**IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR**

▶ Nome:	▶ Matrícula:	▶ Data do Exercício:
▶ Cargo Efetivo:	▶ Área de Atividade:	▶ Especialidade:
▶ Classe/Padrão:	▶ Unidade de Lotação:	▶ Ramal:

\_\_\_ ETAPA ( \_\_\_ MÊS)

Fatores		Definição	Não atendeu às expectativas (0 a 3)	Atendeu parcialmente às expectativas (4 a 6)	Atendeu às expectativas (7 a 9)	Superou as expectativas (10)	Média dos Itens (I a V)
I – Assiduidade	Frequência	Comparecimento diário ao local de trabalho para o cumprimento de suas atribuições.					
	Pontualidade	Observância dos horários estabelecidos para o cumprimento de suas atribuições.					
II – Disciplina		Observância e cumprimento das normas e regulamentos estabelecidos.					
III – Iniciativa / Relacionamento	Iniciativa	Capacidade para se antecipar aos fatos e empreender alternativas para a solução de problemas de trabalho.					
	Relacionamento	Comportamento nas relações interpessoais					
IV – Produtividade	Qualidade de Trabalho	Nível de atenção e de precisão que dispensa às atividades sob sua responsabilidade.					
	Cooperação	Disponibilidade em colaborar voluntariamente com colegas ou grupos, atendendo às solicitações do trabalho.					
	Interesse	Envolvimento com as atividades da Unidade, atendendo prontamente às solicitações de trabalho.					
	Efetividade	Eficácia e eficiência quantos aos resultados alcançados					
V – Responsabilidade		Cumprimento de suas atribuições, observando os prazos determinados. Zelo na guarda e conservação de documentos, informações, equipamentos, materiais e valores.					
						<b>MÉDIA</b>	

MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES OBTIDA ENTRE OS FATORES AVALIADOS (I A V): \_\_\_\_\_

Assinatura e carimbo da Chefia Imediata

Data: / /

Ciência do avaliado

Data: / /



MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SERGIPE  
 PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA  
 COORDENAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

## FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ESTÁGIO PROBATÓRIO (CRH)

### IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

▶ Nome:	▶ Matrícula:	▶ Data do Exercício:
▶ Cargo Efetivo:	▶ Área de Atividade:	▶ Especialidade:
▶ Classe/Padrão:	▶ Unidade de Lotação:	▶ Ramal:

ETAPA ( __ MÊS)		▶ Período:				Média dos Itens (I a III)
Fatores	Definição	Não atendeu às expectativas (0 a 3)	Atendeu parcialmente às expectativas (4 a 6)	Atendeu às expectativas (7 a 9)	Superou as expectativas (10)	
I – Assiduidade	Frequência	Comparecimento diário ao local de trabalho para o cumprimento de suas atribuições.				
	Pontualidade	Observância dos horários estabelecidos para o cumprimento de suas atribuições.				
II – Disciplina	Observância e cumprimento das normas e regulamentos estabelecidos.					
III - Participação em eventos promovidos pelo MP / Escola Superior do Ministério Público	Comparecimento, participação e aproveitamento em eventos de formação					
					<b>MÉDIA</b>	

MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES OBTIDA ENTRE OS FATORES AVALIADOS (I A III): _____	
_____ Assinatura e carimbo do Coordenador de Recursos Humanos	_____ Ciência do avaliado
Data: / /	Data: / /

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO**

**MÉDIA ARITMÉTICA DOS RESULTADOS DAS ETAPAS (CRH + CHEFIA IMEDIATA)**

<i>ETAPA</i>	<i>MÉDIA</i>
1ª Etapa – 6º mês de efetivo exercício	
2ª Etapa – 12º mês de efetivo exercício	
3ª Etapa – 24º mês de efetivo exercício	
4ª Etapa – 32º mês de efetivo exercício	
<b>MÉDIA FINAL (1ª, 2ª, 3ª e 4ª Etapa)</b>	

**Comentários**

**RESULTADO FINAL**

Desempenho:      SATISFATÓRIO <input type="checkbox"/> NÃO SATISFATÓRIO <input type="checkbox"/>	Data:      /      /  <div style="text-align: right;">                     _____                      Assinatura e carimbo do responsável                      CRH                 </div>
<p style="text-align: center;"><b>Coordenação de Recursos Humanos</b></p> Nos termos do art. 10 desta Portaria, encaminhe-se ao Secretário-Geral.  Em ____/____/____  <div style="text-align: center;">                     _____                      Assinatura e carimbo do responsável                      CRH                 </div>	<div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> HOMOLOGO  <input type="checkbox"/> NÃO HOMOLOGO                 </div>  <div style="text-align: center;">                     _____                      Secretário-Geral da PGJ                 </div>