

Ministério da Saúde

**FIOCRUZ**  
**Fundação Oswaldo Cruz**

Número		124/2000-PR	
Folha	01	De	03
Entrada em vigor			

## Portaria da Presidência

O Presidente da Fundação Oswaldo Cruz, no uso de suas atribuições,

### RESOLVE:

#### 1.0 – PROPÓSITO

Estabelecer critérios para avaliação de desempenho dos servidores em Estágio Probatório, que ingressaram na Instituição após 04/06/98, considerando o disposto no artigo 20 da Lei 8112/90 e artigo 6º da Emenda Constitucional 19 que alterou a redação do artigo 41 da Constituição Federal.

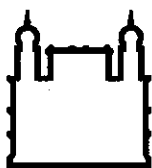
#### 2.0 – OBJETIVO

Normatizar os procedimentos para avaliação de desempenho dos servidores em Estágio Probatório.

#### 3.0 – PRINCÍPIOS BÁSICOS

- 3.1 - O Estágio Probatório tem por objetivo avaliar a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho de atribuições do cargo de provimento efetivo, para o qual foi nomeado.
- 3.2 - O servidor em Estágio Probatório deve ser acompanhado, orientado e avaliado periodicamente na realização de atividades compatíveis com o cargo ocupado.
- 3.3 - O Estágio Probatório tem duração de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da data da posse do servidor.
- 3.4 - A avaliação de desempenho do servidor em Estágio Probatório será realizada, de forma continuada, através de apurações parciais ao final do 6º, 12º, 18º, 24º, 30º e 36º mês.
  - 3.4.1 - A homologação da avaliação final consistirá na consolidação das avaliações parciais, realizadas no 6º, 12º, 18º, 24º e 30º meses, e ocorrerá no 32º mês do Estágio Probatório.

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	31.05.00



Ministério da Saúde

**FIOCRUZ**  
**Fundação Oswaldo Cruz**

Número		124/2000-PR	
Folha	02	De	03
Entrada em vigor			

## Portaria da Presidência

3.5 - O servidor não habilitado no Estágio Probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, conforme legislação vigente.

3.6 - Não será habilitado o servidor que por duas avaliações consecutivas obtiver grau zero no mesmo fator, ou pontuação final inferior a 7 (sete), relativa ao item 3.4.1.

3.6.1 - A pontuação será motivada exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Portaria, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final da avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

3.7 - O servidor só será confirmado e efetivado no cargo, se habilitado no Estágio Probatório.

3.8 - É vedada a promoção durante o Estágio Probatório, findo o qual o servidor poderá ser promovido em até três padrões, desde que cumpra os requisitos do Plano de Carreiras para a área de C&T e da Portaria nº 200/96 - PR.

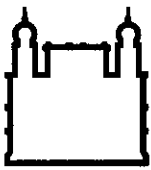
3.8.1 - Os efeitos financeiros da promoção vigorarão a partir do término do Estágio Probatório.

3.9 - Para fins de promoção, a pontuação do 1º ano será a consolidação das avaliações ocorridas no 6º e 12º mês do Estágio Probatório, para o 2º ano a consolidação das avaliações do 18º e 24º mês e para o 3º ano a consolidação das avaliações do 30º e 36º mês.

3.10 - Findo os prazos previstos nos itens 3.8 e 3.9 o servidor será submetido a mesma periodicidade da Avaliação de Desempenho dos demais servidores.

3.10.1 - O servidor deverá ter no interstício a ser avaliado pelo menos 8 (oito) meses de atividade após o término do Estágio Probatório.

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	31.05.00



Ministério da Saúde

**FIOCRUZ**  
**Fundação Oswaldo Cruz**

Número		124/2000-PR	
Folha	03	De	03
Entrada em vigor			

## Portaria da Presidência

### 4.0 – ESTRUTURA

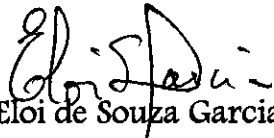
- 4.1 - Para a avaliação do servidor em Estágio Probatório será criada Banca Avaliadora composta por, no mínimo, 4 (quatro) servidores, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado e tendo dois membros, pelo menos, 1 ano de exercício na Unidade a que ele esteja vinculado.
- 4.2 - Caberá à Banca Avaliadora ouvir a chefia imediata do servidor a ser avaliado, convocado-a para participar da avaliação com os demais membros.
- 4.3 - Caberá à Banca Avaliadora convocar o servidor no momento da avaliação.
- 4.4 - A avaliação será elaborada considerando os itens descritos no anexo I, tendo como limite máximo, por fator, o total de 10 pontos.
- 4.5 - Somente serão confirmados e efetivados aqueles que obtiverem na consolidação das avaliações, citadas no item 3.4.1, pontuação igual ou superior a 7 (sete).

### 5.0 – RECURSOS

- 5.1 - Os eventuais recursos deverão ser encaminhados à Comissão de Concurso da FIOCRUZ, e em última instância à Presidência da FIOCRUZ, no prazo máximo de cinco dias úteis contados a partir da ciência do servidor.
- 5.2 - Os recursos encaminhados à Comissão de Concurso da FIOCRUZ terão o prazo máximo de 15 (quinze) dias para serem analisados, a partir da data de recebimento do recurso.
- 5.3 - Os casos omissos serão resolvidos pela DIREH, junto com a Comissão de Concurso da FIOCRUZ.

### 6.0 - VIGÊNCIA

A presente Portaria tem vigência a partir da data da publicação.

  
Dr. Eloi de Souza Garcia

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	31.05.00

## ANEXO I

<b>FATORES</b> Considerar até 10 para cada fator	<b>PONTUAÇÃO</b> 0 a 10	<b>PONDERAÇÃO</b>	<b>MÁXIMO DE PONTOS</b>
<b>QUALIDADE DO TRABALHO</b> Considere a capacidade de realizar trabalho sem erros, mediante adequada utilização de métodos, técnicas, equipamentos, máquinas, instrumentos e o grau de eficiência e eficácia das tarefas realizadas.	10	0,2	2
<b>PRODUTIVIDADE</b> Considere a capacidade de atingir resultados, cumprindo prazos e metas estabelecidas, mantendo o padrão de qualidade do trabalho realizado.	10	0,2	2
<b>INICIATIVA</b> Considere a capacidade de agir independentemente, sem instruções específicas, de modo a antecipar ou solucionar problemas na rotina de trabalho.	10	0,1	1
<b>COLABORAÇÃO</b> Considere a capacidade de trabalhar em harmonia com seus pares, superiores e intersetorialmente, colaborando e participando para alcançar metas e objetivos institucionais.	10	0,1	1
<b>AUTO DESENVOLVIMENTO</b> Considere a capacidade de aprimoramento técnico-científico através da atualização, aperfeiçoamento e domínio de novas técnicas, métodos e procedimentos e o comprometimento com a missão institucional.	10	0,1	1
<b>RESPONSABILIDADE</b> Considere a capacidade de discrição em assuntos confidenciais, do zelo pelo patrimônio institucional e o cumprimento de deveres e obrigações profissionais.	10	0,1	1
<b>DISCIPLINA</b> Considere a disponibilidade para atender às determinações superiores e às normas institucionais.	10	0,1	1
<b>ASSIDUIDADE</b> Considere a assiduidade e pontualidade no trabalho.	10	0,1	1
<b>TOTAL</b>	----	1	10