

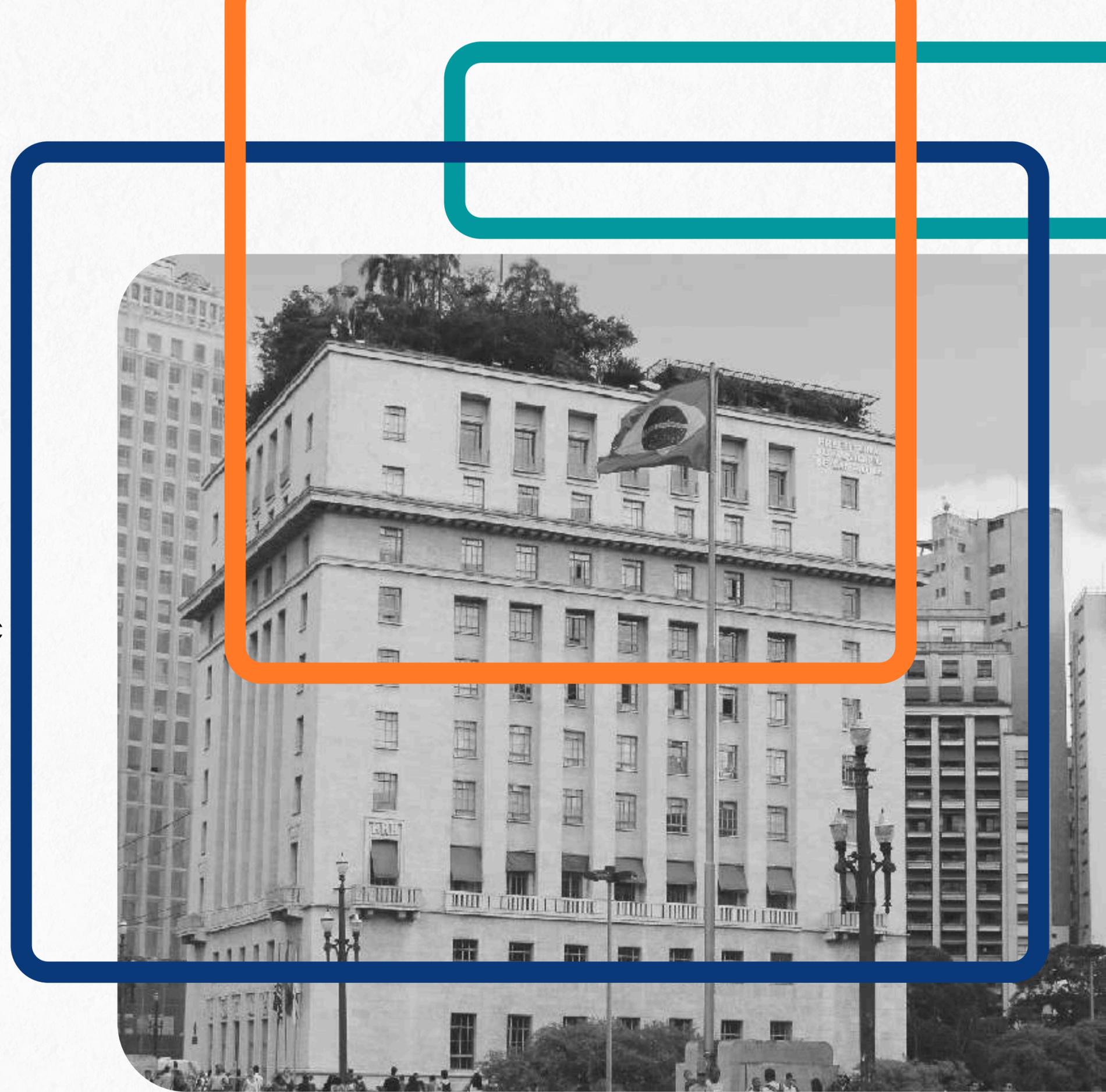
Estágio Probatório

Coordenadoria de Gestão de Pessoas – COGEP
Departamento de Planejamento e Gestão de Carreiras – DPGC
Divisão de Gestão de Carreiras – DGC

2024



**CIDADE DE
SÃO PAULO
GESTÃO**

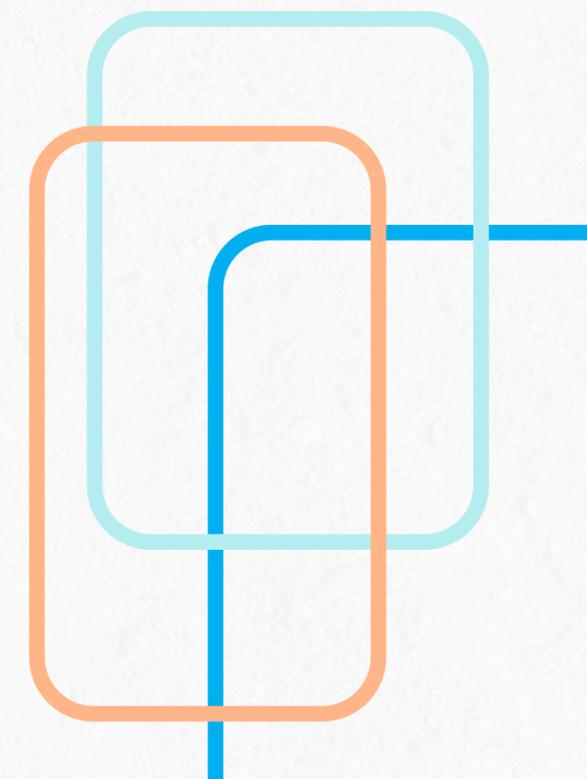


Estágio Probatório

Após o ingresso na PMSP por meio de concurso público, durante os três primeiros anos de efetivo exercício (soma de dias trabalhados e afastamentos garantidos por lei), o servidor transita pelo Estágio Probatório.

Durante esse período o servidor é submetido ao processo de Avaliação Especial de Desempenho - AED, afim de verificar se reúne as aptidões necessárias para o desenvolvimento das atribuições do cargo visando sua posterior aquisição de estabilidade.

Decreto nº 57.817, de 2017
Decreto nº 58.986, de 2019



Avaliação Especial De Desempenho - AED

No decorrer do período serão realizadas 3 AED's, a cada 10 meses de efetivo exercício.

Os critérios e parâmetros elaborados pela CEEP são encaminhados para SEGES visando garantir a isonomia nas carreiras.

A AED é realizada pela Chefia Imediata, encaminhada para o Membro Relator do servidor e posterior deliberação pela CEEP quanto ao resultado.



**Quais os papéis de cada
envolvido no processo?**



Unidade de Recursos Humanos

Administra, media e acompanha todo o processo de Estágio Probatório:

- desde a recepção do servidor ingressante, constituição da CEEP, até a aquisição da estabilidade;
- dar todo o suporte para os envolvidos, fazendo papel de facilitadora e mediadora;
- solicitar reuniões com a CEEP quando necessário;
- manter banco de dados atualizado com as informações importantes sobre o processo.

O papel da URH/SUGESP é assegurar que todas as etapas do fluxo sejam corretamente executadas, contribuindo para o sucesso do processo!

Comissão Especial de Estágio Probatório - CEEP

Criada para trazer ao processo ampla apuração e formação de consenso:

- suas decisões tem caráter decisivo dentro do processo da AED;
- número ímpar de membros para garantir a isonomia nas deliberações;
- responsável por definir os critérios e parâmetros que serão utilizados nas avaliações;
- deliberação final sobre a aprovação ou reprovação do servidor na AED;
- avalia e delibera sobre eventuais situações adversas na AED.

O papel da CEEP, na forma de colegiado, visa garantir que os servidores avaliados sejam acompanhados por um Membro Relator, a CEEP delibera sobre os fatos, observa relação chefia X servidor, assegurando assim a isonomia do processo!

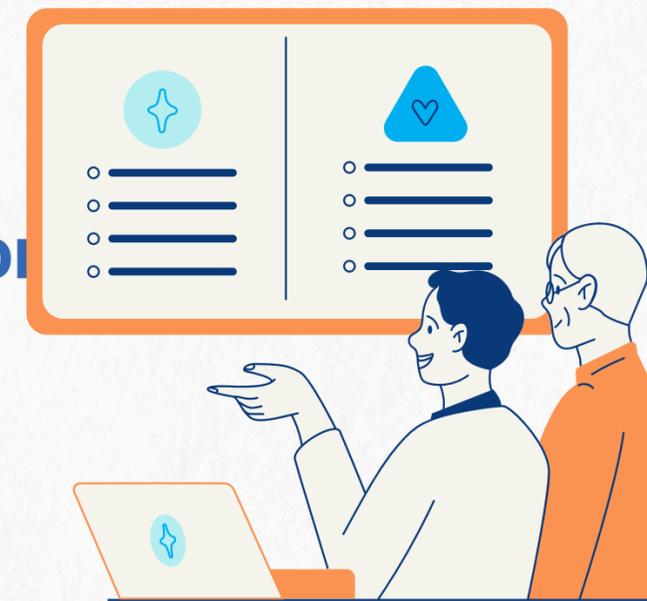


Membro Relator

Acompanha individualmente o servidor avaliado:

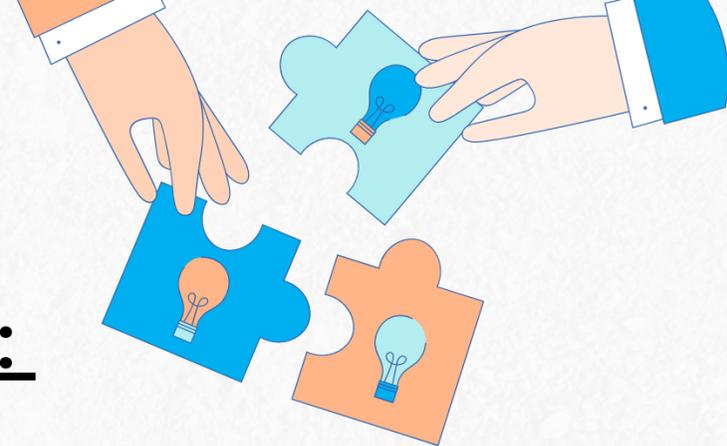
- ponto focal de apoio ao servidor avaliado;
- sempre que preciso conversar ou convocar servidor, Chefia Imediata, pares de trabalho, ou quem necessário for para eventuais esclarecimentos;
- quando julgar necessário tem autonomia para solicitar aos órgãos públicos informações, relatórios e documentos relacionados ao processo;
- analisar, apurar e relatar à CEEP ocorrências no período de avaliação do servidor.

Papel de mediador entre servidor avaliado e Chefia Imediata, facilitando as informações para a CEEP, assegurando assim a isonomia do processo!



Chefia Imediata

É o Gestor de equipe na qual o servidor ficará lotado:



- responsável por acompanhar o dia a dia do servidor;
- deve criar um ambiente que permita ao servidor desenvolver seus pontos profissionais positivos;
- propor melhorias, identificar e indicar cursos de aperfeiçoamento necessários, mantendo feedback rotineiramente com o servidor;
- realizar a avaliação do servidor de acordo com o seu desenvolvimento durante todo o período.

O Papel da Chefia Imediata é acompanhar o desempenho e desenvolvimento do servidor, orientando e avaliando de forma responsável e justa!



Servidor

Desempenhar suas atividades profissionais pautadas nas legislações vigentes:

- frequentar curso de formação/capacitação na conformidade das atribuições da carreira, por iniciativa própria ou solicitação da Chefia Imediata;
- comunicar à Chefia Imediata, toda e qualquer situação que esteja impossibilitando o bom desempenho de suas funções, e caso a situação permaneça comunicar seu Membro Relator.

O papel do servidor é desempenhar suas atividades com o objetivo de contribuir na melhora contínua dos serviços prestados pela PMSP!



Etapas do Processo de estágio probatório



INÍCIO DO PROCESSO

URH/SUGESP...

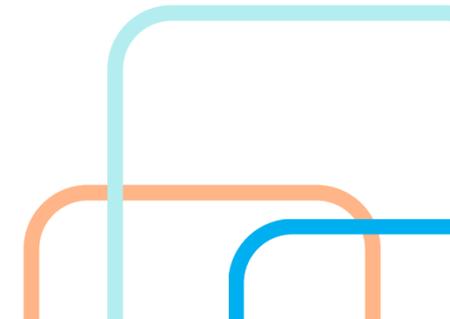
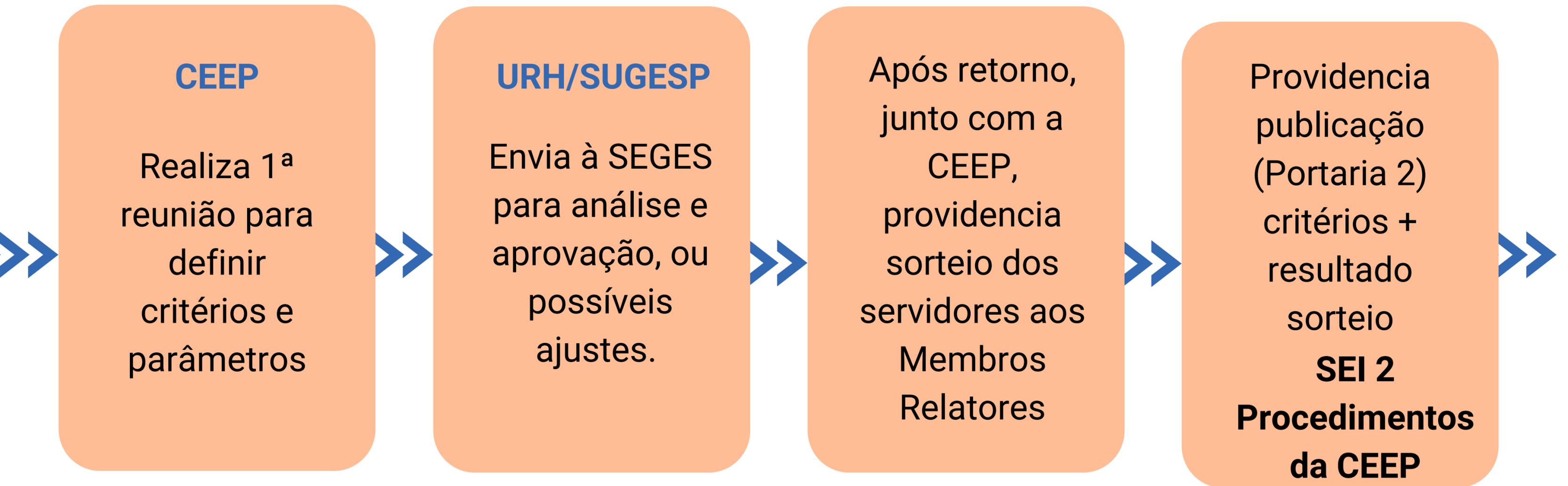
Recepção
servidor
ingressante.

Verifica se há
CEEP de mesma
carreira

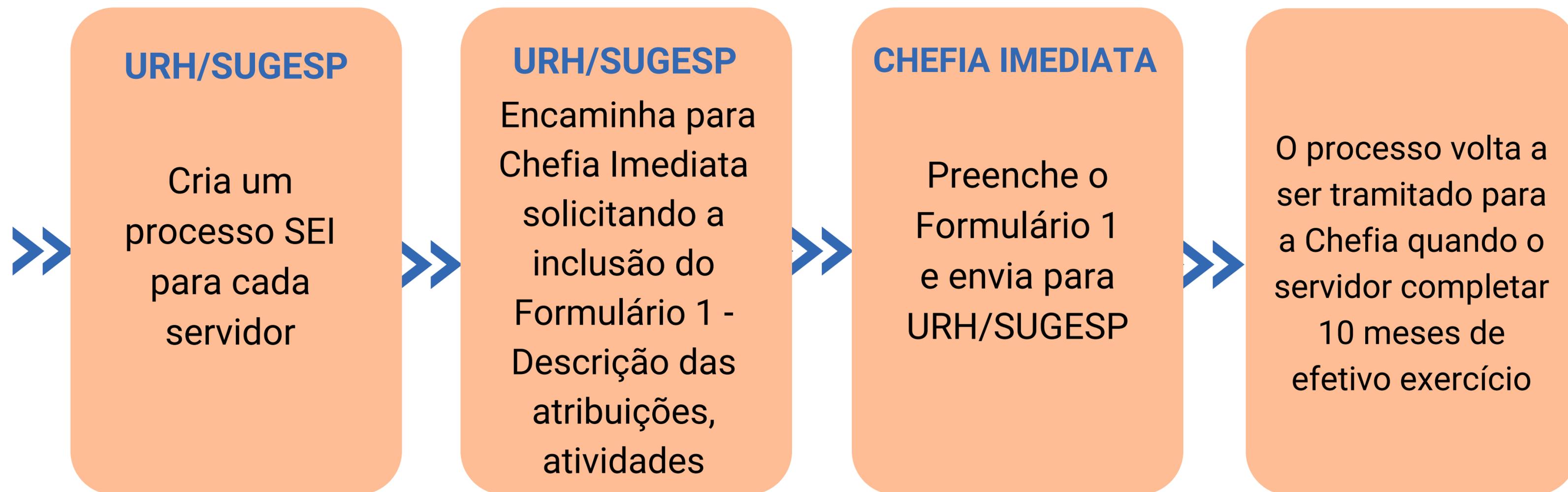
Se houver, aloca o servidor na
CEEP existente, atribuí seu
Membro Relator por sorteio
atualizando a Portaria 2 - SEI 2
Procedimentos da CEEP

Se não houver,
constitui uma CEEP
(Portaria 1)
SEI 1 Constituição da CEEP

Solicita
para CEEP
realização
da 1ª
reunião



...Depois da publicação das duas Portarias



Formulário 1 deverá ser atualizado quando ocorrer alterações nas atividades do servidor!

MEIO DO PROCESSO

URH/SUGESP

No tempo de aplicação da AED, solicita para Chefia Imediata realização da avaliação.

CHEFIA IMEDIATA

Realiza a avaliação, através do Formulário 2.

MEMBRO RELATOR

Faz o cálculo da média através do Formulário 3. Considerando coerente a AED encaminha à CEEP. Se não considerar coerente, solicita manifestações que julgar necessárias.

CEEP

Delibera sobre aprovação ou reprovação do servidor, através do Formulário 4.

SERVIDOR

Toma ciência através do Formulário 5.

FIM DO PROCESSO

Servidor aprovado no mínimo em 2 AED's e se trata da última avaliação (3ª):

URH/SUGESP

Solicita para a CEEP elaboração do relatório final.

CEEP

Encaminha o relatório e modelo de despacho para a **autoridade máxima da Pasta** deliberar sobre a aquisição de estabilidade.

Unidade responsável por publicações

Providencia a publicação no Diário Oficial e retorna o processo para a URH/SUGESP incluir o arquivo referente a publicação.

URH/SUGESP

Após 3 anos de efetivo exercício providencia a progressão à 2ª categoria da carreira e o cadastro de estabilidade.

Atenção: Cadastrar estabilidade e progressão apenas após os 3 anos de efetivo exercício, observada as legislações da carreira!

Situações que podem acontecer.

A URH/SUGESP junto com os envolvidos deverá:



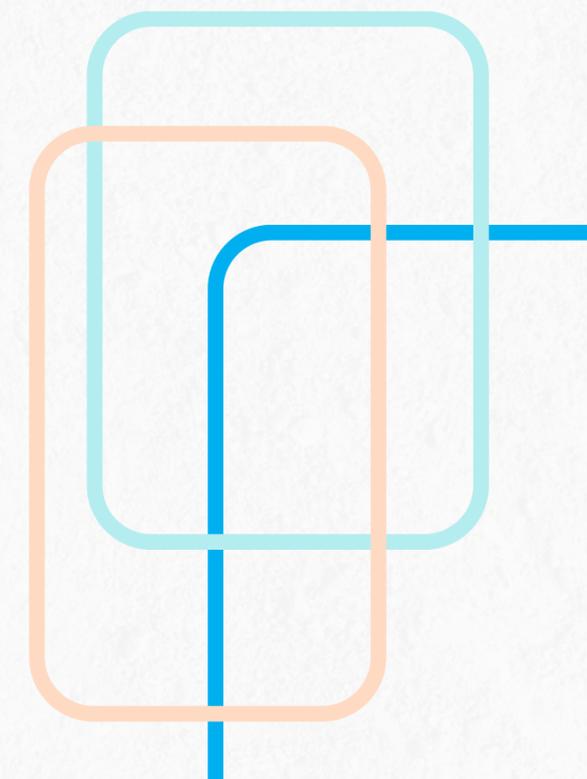
Servidor reprovado na 1ª AED: Aguardar o tempo de nova AED.



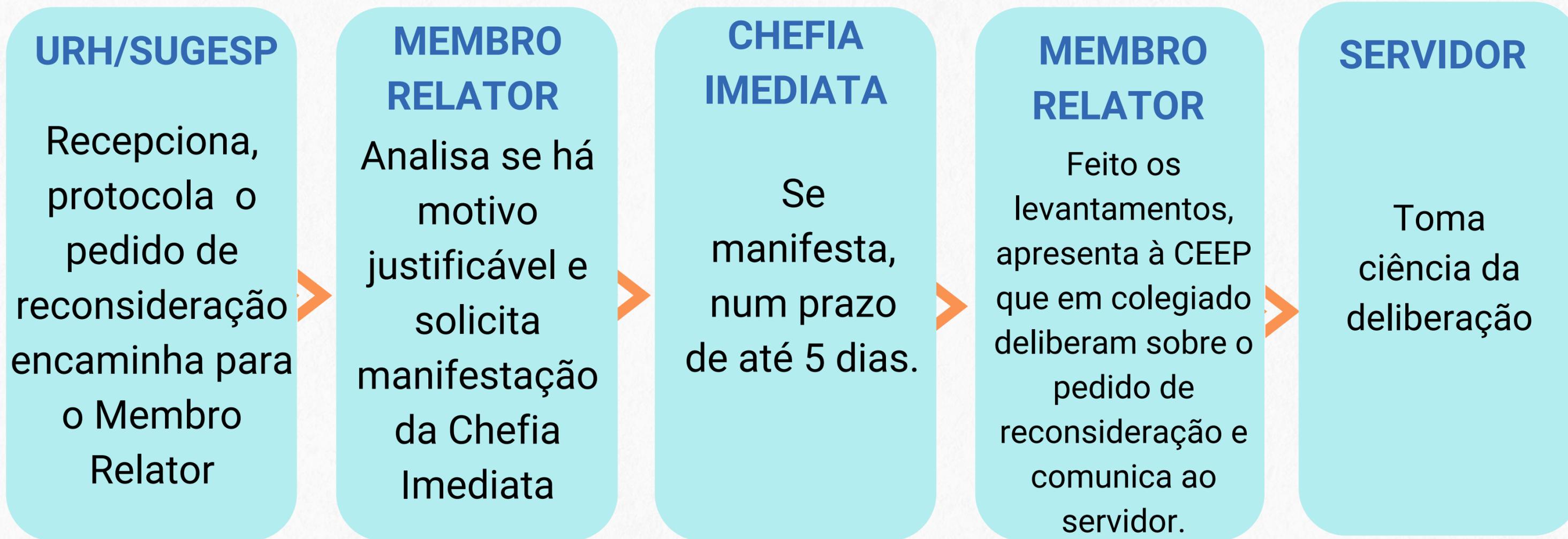
Servidor reprovado em duas AED's: Encaminhar para PROCED para instauração de procedimento de exoneração.



Casos de alegação de ineficiência: Só se consuma ineficiência após a realocação do servidor em, no mínimo, uma outra unidade de trabalho, mantendo a nova Chefia o mesmo entendimento anteriormente manifestado.



AED com pedido de reconsideração e eventual recurso:





Interrupção de contagem de tempo

- Quando ocorre ?



Afastamentos não previstos como efetivo exercício: Vide legislação da carreira

URH/SUGESP

Providência o preenchimento do Formulário 6, encaminha para ciência do servidor.

URH/SUGESP

Comunica ao Membro Relator que informará para a CEEP.

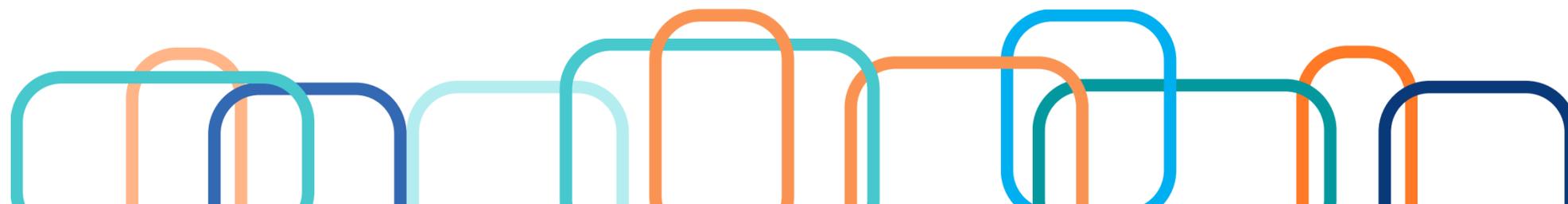
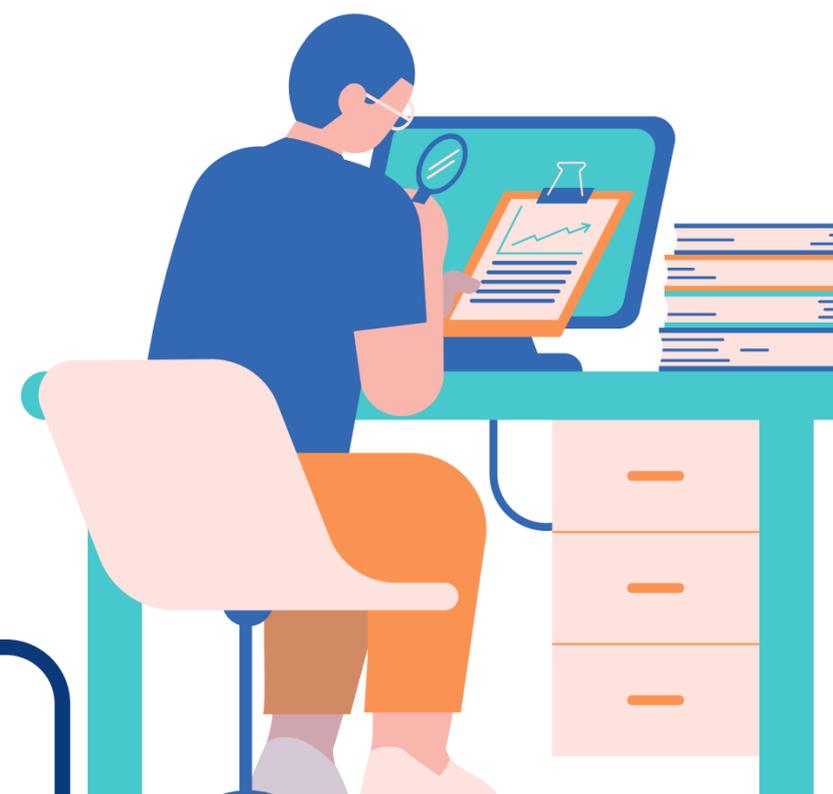
SERVIDOR

Inclui o Formulário 7 com sua ciência.



Servidor reprovado em 2 (duas) AED's ou em casos que seja necessário encaminhamento à PROCED para instauração de processo de eventual exoneração

- URH/SUGESP abre um novo processo SEI para encaminhamento à PROCED.
- Após a conclusão do processo, inclui no SEI a decisão de PROCED anexando a publicação do Diário Oficial.
- Conseqüentemente a URH/SUGESP providencia as medidas administrativas necessárias.



Pontos de Atenção



- **Mudança do servidor de Unidade/Secretaria/Subprefeitura:** Tramitação do processo para a nova Unidade.
- Independente das AED's, se ocorrer casos de Inassiduidade, Indisciplina, Insubordinação, Falta de dedicação ao serviço ou Má conduta nos termos das legislações específicas, **encaminhar para PROCED.**
- **Alterações na composição da CEEP:** Atualização/Retificação da Portaria que a instituiu.

- **Mudança de Chefia Imediata:** Proporcionalidade de acompanhamento nos termos do Manual.

Período com a Chefia Imediata:

- igual ou superior a 80% - A Chefia Imediata atual avalia o servidor;
- inferior a 80% - Avaliação deverá ser realizada de forma conjunta entre as chefias (anterior e atual);
- na ausência da chefia anterior, a AED deverá ser realizada em conjunto com a Chefia Imediata atual e a Mediata anterior;
- na hipótese de ausência das Chefias Imediata e Mediata anterior, a avaliação passa a ser de única responsabilidade da Chefia Imediata atual.

- **Cargo Idêntico - Servidor estável** - Servidores com apostilamento, aprovados em novo concurso com cargo idêntico ao anteriormente e estável ocupado na PMSP, sem interrupção de tempo, estão dispensados do estágio probatório em seu novo vínculo.
- **Cargo Idêntico - Servidor não estável** - Mesmo cargo e não completaram o estágio probatório no vínculo anterior, devem completar o estágio probatório no vínculo atual.
- **Cargo Distinto com Apostilamento** - devem cumprir o estágio probatório de forma integral no vínculo e categoria atual.

- **Servidor com Laudo de Readaptação:** Deve ter continuidade no fluxo do estágio probatório. Suas AED's devem ocorrer considerando as atribuições que foram impostas pelo Laudo (temporário ou definitivo), atualizando se o caso, o Formulário 1.
- **Avaliação de Desempenho anual:** Servidores em estágio probatório que não tenham adquirido estabilidade até a data de 30 de setembro, estarão dispensados da Avaliação de Desempenho Anual (art. 26 da Lei nº 18.038, de 8 de Dezembro de 2023).
- **Impossibilidade para constituir a CEEP:** Considerar servidores de outras carreiras, desde que o grau de escolaridade exigido seja o mesmo do cargo sob avaliação - Consultar o DGC.



Legislação

- Decreto nº 57.817, de 2017.
- Decreto nº 58.986, de 2019.
- Manual de Normas e Procedimentos: Estágio Probatório, disponível no Portal da PMSP e também na plataforma de Central de Informações da COGEP - CLIC.