

## **PORTARIA Nº 601, DE 29 DE MARÇO DE 2011.**

Dispõe sobre o estágio probatório dos servidores da Carreira Finanças e Controle do quadro de pessoal da Controladoria-Geral da União.

**O MINISTRO DE ESTADO CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**, no uso de sua competência prevista no art. 87 da Constituição Federal e tendo em vista o disposto no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990, no art. 4º da Lei nº 9.625, 7 de abril de 1998, e no art. 7º do Decreto nº 4.321, de 5 de agosto de 2002, resolve:

Art. 1º O estágio probatório dos servidores da Carreira Finanças e Controle do quadro de pessoal da Controladoria-Geral da União observará o disposto nesta Portaria.

Art. 2º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo cumprirá estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo serão objeto de avaliação, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade: cumprimento pelo servidor quanto à frequência e a permanência no local de trabalho dentro do horário estabelecido e, por consequência, ao cumprimento da jornada de trabalho;

II - capacidade de iniciativa: capacidade de visualizar situações e agir prontamente dentro de sua competência, assim como apresentar sugestões ou idéias que visem ao aperfeiçoamento do trabalho;

III - produtividade: competência para realizar o trabalho com rapidez e rendimento adequado, de forma correta e precisa, mediante a aplicação adequada dos conhecimentos requeridos pela natureza do trabalho, conforme a complexidade do mesmo e o planejamento interno da unidade;

IV - responsabilidade: capacidade de comprometimento e responsabilidade com suas obrigações funcionais e com as metas preestabelecidas, direcionando suas atividades para o alcance dos resultados almejados pela CGU. Refere-se à capacidade de corresponder às obrigações e compromissos inerentes ao cargo e à competência para

desenvolver atividades e tarefas em equipe, atuando de modo eficaz, e contribuindo para o alcance dos objetivos propostos; e

V - disciplina: respeito quanto às normas e padrões disciplinares previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. [\(Revogado pela Portaria nº 295, de 04 de fevereiro de 2015\)](#)

Art. 3º Durante o período de estágio probatório, a avaliação de desempenho do servidor far-se-á em 3 (três) etapas, a serem realizadas no décimo, no vigésimo e no trigésimo mês, contados da data de entrada em efetivo exercício.

Parágrafo único. [\(Revogado pela Portaria nº 295, de 04 de fevereiro de 2015\)](#)

Art. 4º Em cada um dos três períodos avaliativos parciais, o desempenho do servidor será mensurado tendo como referência os fatores dispostos no art. 2º, que possuirão os seguintes limites de pontuação:

I - assiduidade: 15 pontos;

II - capacidade de iniciativa: 15 pontos;

III - produtividade: 40 pontos; e

IV - responsabilidade: 30 pontos;

Parágrafo único. A avaliação do fator disciplina terá por base as penalidades disciplinares eventualmente aplicadas ao servidor no cargo e será apurada ao final da última etapa do período avaliativo, reduzindo a média aritmética das avaliações parciais em 12,5 (doze e meio) pontos a cada advertência e 25 (vinte e cinco) pontos a cada suspensão.

Art. 5º Cada avaliação parcial corresponderá o máximo de 100 (cem) pontos, e será calculada pela soma dos pontos obtidos pelo servidor nos fatores estabelecidos nos incisos I a IV do art. 4º.

Art. 6º O resultado final da avaliação de desempenho será obtido pela média aritmética das avaliações parciais, aplicando-se a redução decorrente da avaliação do fator disciplina, fixada nos termos do parágrafo único do art. 4º.

Parágrafo único. Para que o servidor possa ser considerado aprovado, o resultado final da avaliação deve ser igual ou superior a 75 (setenta e cinco) pontos.

Art. 7º A função de avaliador será exercida pelo superior hierárquico imediato do servidor ou, nos casos de impedimento legal, por seu substituto, e homologada pelo dirigente da unidade, ocupante de cargo em Comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior - DAS nível 5, ou Chefe de Regional.

§ 1º Na ocorrência de impedimento do avaliador, e na falta de substituto legal, a responsabilidade pela avaliação recairá sobre a autoridade superior da unidade de exercício do servidor.

§ 2º O servidor que, no período de avaliação, esteve subordinado a mais de uma chefia, deverá ter sua avaliação realizada pelo chefe imediato da área na qual tenha trabalhado por maior período de tempo.

§ 3º Havendo discordância entre a avaliador e a autoridade homologadora, será atribuída a pontuação que mais beneficia o servidor.

Art. 8º A avaliação será feita por meio de preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, observados os fatores de desempenho estabelecidos no art. 2º, e de acordo com a periodicidade estabelecida no art. 3º. [\(Redação dada pela Portaria nº 295, de 04 de fevereiro de 2015\)](#)

Parágrafo único. A Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH da Diretoria de Gestão Interna - DGI comunicará aos avaliadores sobre a abertura do período realização das avaliações, em até quinze dias antes do término de cada etapa avaliativa especificada no art. 3º.

Art. 9º O servidor em estágio probatório, cedido a outro órgão, será avaliado pelo cessionário, obedecidas as disposições contidas nesta Portaria.

Art. 10. Compete ao avaliador:

I - orientar, acompanhar e avaliar periodicamente o desempenho do servidor em estágio probatório;

II - identificar, junto com o avaliado, as causas dos problemas ocorridos durante o período de avaliação, visando às suas correções;

III - realizar a avaliação de desempenho até o quinto dia útil subsequente ao encerramento de cada período avaliativo parcial e dar imediata ciência ao servidor; e

IV - consultar, se julgar conveniente, as chefias anteriores quando o servidor não tiver permanecido na unidade pelo período completo da avaliação.

Art. 11. O servidor que discordar de sua avaliação periódica poderá recorrer à Comissão a que se refere o art. 12, no prazo de 30 (trinta) dias, da ciência da avaliação, juntando ao recurso a manifestação do avaliador.

Art. 12. Fica instituída a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório - CEDEP, composta de 5 (cinco) servidores estáveis, designados por meio de Portaria do Secretário-Executivo, sendo:

I - 3 (três) membros permanentes;

II - 1 (um) membro **ad hoc**, que terá a função de relator, indicado nas formas dos § 2º ou § 3º, conforme o caso; e

III - 1 (um) membro indicado pela entidade de classe.

§ 1º O Secretário-Executivo indicará como membros permanentes da CEDEP um servidor da Coordenação-Geral de Recursos Humanos, que presidirá a Comissão, um

servidor ocupante do cargo de Analista de Finanças e Controle e um do cargo de Técnico de Finanças e Controle.

§ 2º Caberá, ainda, ao Secretário-Executivo a designação do membro, que será responsável pela análise e proposta de manifestação nos processos em que atuar, a que se refere o inciso II do **caput** nos casos em que o avaliado for servidor de unidade regional da CGU, estiver em exercício na Secretaria-Executiva ou Gabinete do Ministro.

§ 3º Excetuados os casos previstos no § 2º, caberá ao dirigente da unidade organizacional, ocupante de cargo em Comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior - DAS, nível 6, a indicação do membro a que se refere o inciso II do **caput**, que será responsável pela análise e proposta de manifestação nos processos em que atuar.

Art. 13. A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório terá competência para:

I - apreciar, no prazo de trinta dias, os recursos interpostos sobre a avaliação, emitindo parecer conclusivo;

II - solicitar, formalmente, pareceres, orientações e atuação técnica especializada, quando julgar necessário;

III - solicitar documentos às diversas unidades da CGU, bem como ouvir os avaliadores e/ou servidores para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos; e

IV - manifestar-se quanto ao resultado final da avaliação de desempenho de cada servidor em estágio probatório.

Art. 14. A análise da Comissão sobre o desempenho do servidor levará em consideração os seguintes aspectos:

I - a consolidação dos resultados das avaliações de desempenho individual do servidor;

II - documentos e informações relativos ao ingresso do avaliado no respectivo cargo; e

III - outras informações, ocorrências e documentos julgados pertinentes e necessários.

Parágrafo único. [\(Revogado pela Portaria nº 295, de 04 de fevereiro de 2015\)](#)

Art. 15. A CEDEP, quatro meses antes do fim do estágio probatório do servidor, reunir-se-á para analisar o resultado final da avaliação de desempenho dos servidores e proporá para homologação do Secretário-Executivo:

I - relação dos servidores aprovados no estágio probatório;

II - relação dos servidores aprovados no estágio probatório e para fins de declaração de estabilidade; e

III - parecer fundamentado sobre os servidores com indício de reprovação no estágio probatório.

Parágrafo único. O Secretário-Executivo homologará o resultado no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 16. Após a homologação pelo Secretário-Executivo, o ato será publicado em Boletim Interno.

Art. 17. Nos casos em que couber, o ato de que trata o art. 16 equivale ao de aquisição de estabilidade, previsto no § 4º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 18. Caberá à Coordenação-Geral de Recursos Humanos da DGI formalizar processo específico de Estágio Probatório, instruindo-o com a documentação pertinente.

Art. 19. Os servidores em estágio probatório, que na data de publicação desta Portaria já tiverem cumprido período de exercício correspondente a uma ou mais etapas avaliativas especificadas no art. 3º, terão a avaliação referente a cada uma dessas etapas realizadas pelo chefe imediato da área na qual tenham trabalhado, observadas as regras contidas no art. 7º desta Portaria.

Parágrafo único. Cada avaliação observará as regras fixadas nesta Portaria e o servidor, caso discorde da pontuação auferida nas avaliações, poderá interpor recurso em relação a cada uma delas à Comissão, a que se refere o art. 12, no prazo único de trinta dias, contados da data de ciência da última avaliação, juntando aos recursos a manifestação do avaliador. ([Redação dada pela Portaria nº 295, de 04 de fevereiro de 2015](#))

Art. 20. Fica sob responsabilidade da Diretoria de Sistemas e Informação, com apoio da Coordenação-Geral de Recursos Humanos da DGI, a criação e implementação do sistema eletrônico gerenciador do processo de estágio probatório ora instituído.

Parágrafo único. Até que se conclua o sistema a que se refere o **caput** deste artigo, a CGRH da DGI encaminhará os formulários de avaliação às chefias imediatas dos servidores em estágio probatório.

Art. 21. Os casos omissos serão avaliados preliminarmente pelos membros permanentes da CEDEP para decisão do Secretário-Executivo.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

**JORGE HAGE SOBRINHO**