

V - responsabilidade - atuação demonstrada no cumprimento de suas atribuições, guarda de documentos e informações, e na conservação de equipamentos e materiais.

Parágrafo único. A soma da pontuação máxima de cada descritor dos fatores previstos no Anexo II com a dos descritores de cada fator adicional totalizará cem pontos, sendo sua classificação geral como:

I - excepcional - desempenho muito acima das expectativas: 96 a 100 pontos;

II - alto desempenho - desempenho acima do esperado: 91 a 95 pontos;

III - adequado - desempenho conforme o esperado: 80 a 90 pontos;

IV - inadequado - desempenho abaixo do esperado com contribuições limitadas e necessidade de melhorias substanciais: 51 a 79 pontos; e

V - insuficiente - desempenho muito abaixo do esperado: até 50 pontos.

Art. 29. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata do servidor, o próprio servidor em estágio probatório e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a serem avaliados, conforme disposto no Anexo II.

§ 1º Para avaliar o fator "assiduidade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo II, considerando se o servidor em estágio probatório participa ou não do Programa de Gestão de Desempenho - PGD, na modalidade em que o servidor permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 2º Para avaliar o fator "produtividade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo II, considerando se o servidor em estágio probatório atua ou não diretamente com atendimento ao público externo ou interno, na modalidade em que o servidor permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 3º Caso o servidor em estágio probatório tenha permanecido por igual período em uma determinada modalidade de trabalho, deverão ser considerados os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo.

§ 4º Para a avaliação dos servidores com deficiência, os avaliadores deverão considerar os descritores de cada fator avaliativo, observando as suas necessidades específicas.

§ 5º Para fins de transparência, melhor compreensão do desempenho, retorno contínuo e oportunidade de melhoria do servidor em estágio probatório, para cada nota atribuída aos fatores, os avaliadores deverão apresentar justificativa.

Art. 30. A pontuação máxima em cada ciclo avaliativo será de cem pontos, conforme observadas as seguintes proporções:

I - quando houver avaliação por pares:

a) 60% (sessenta por cento), para os conceitos atribuídos pela chefia imediata;

b) 25% (vinte e cinco por cento), para os conceitos atribuídos pelos pares; e

c) 15% (quinze por cento), para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor; e

II - quando não houver avaliação por pares:

a) 72,5% (setenta e dois inteiros e cinco décimos por cento), para os conceitos atribuídos pela chefia imediata; e

b) 27,5% (vinte e sete inteiros e cinco décimos por cento), para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor ter permanecido o mesmo tempo em diferentes unidades organizacionais, ele será avaliado pelos responsáveis na unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 31. O servidor será considerado aprovado na avaliação de desempenho para fins de estágio probatório se obtiver média final igual ou superior a oitenta pontos e apresentar certificado de conclusão do programa de desenvolvimento inicial.

Art. 32. A chefia procederá à avaliação de desempenho por meio da "Ficha de Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório" - Anexo II, observados os fatores de desempenho estabelecidos no art. 28, e de acordo com a periodicidade estabelecida no art. 23.

Art. 33. O servidor em estágio probatório que se encontre nas hipóteses constantes no art. 48, caput, incisos I a III, durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos avaliativos, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de trinta dias contado do fim da licença.

Art. 34. O servidor em estágio probatório que se encontre na hipótese constante no art. 47, caput, inciso V terá sua avaliação realizada pela sua chefia imediata e pelos seus pares integrantes da equipe de trabalho, quando houver, de seu órgão de exercício.

Art. 35. Durante cada ciclo avaliativo do estágio probatório, o servidor ou a sua chefia imediata deverá apontar as necessidades de desenvolvimento complementares e poderá identificar a necessidade de realocação interna devidamente justificada.

Parágrafo único. A realocação interna de que trata o caput poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 36. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, cujas atribuições serão exercidas na Susep pelo Comitê de Pessoas - CDP, possui as seguintes competências:

I - acompanhar a conformidade do processo de avaliação dos ciclos avaliativos do estágio probatório;

II - decidir os recursos interpostos relativos ao resultado de cada ciclo avaliativo;

III - zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta Resolução; e

IV - analisar e consolidar o resultado dos ciclos avaliativos.

Art. 37. A nota final de cada ciclo avaliativo será apurada na proporção prevista no art. 30.

§ 1º Para a apuração do resultado final do estágio probatório do servidor, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho consolidará, na avaliação especial de desempenho do estágio probatório, as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos, por meio da média aritmética da nota de cada ciclo.

§ 2º Na hipótese de a média aritmética das notas de que trata o § 1º, resultar em número fracionado, o mesmo deverá ser arredondado para mais.

CAPÍTULO IX

DOS RECURSOS E DA HOMOLOGAÇÃO

Art. 38. A cada ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, à chefia imediata e, quando houver avaliação pelos pares, aos integrantes da equipe de trabalho, no prazo de cinco dias úteis, contado da data de ciência do resultado da sua avaliação.

Parágrafo único. A chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho apreciarão, no prazo de trinta dias, o pedido de reconsideração de suas respectivas avaliações, e, na hipótese de acolhimento, total ou parcial, atribuirão nova nota ao servidor.

Art. 39. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de trinta dias, contado da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

§ 1º A ciência do servidor em estágio probatório do resultado da avaliação em cada ciclo avaliativo é condição indispensável para a apresentação do pedido de reconsideração e do recurso.

§ 2º O recurso será encaminhado à comissão de avaliação especial de desempenho, que o apreciará, mediante parecer conclusivo com o resultado de sua análise, no prazo de trinta dias, contado da data de seu recebimento.

§ 3º Da decisão mencionada no §2º, não caberá recursos.

§ 4º O parecer conclusivo será encaminhado à unidade de gestão de pessoas da Susep para registro e ciência do servidor.

Art. 40. A decisão dos recursos será fundamentada, considerando o acompanhamento do desempenho do servidor, as avaliações do estágio probatório, os pedidos de reconsideração e suas decisões.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá solicitar esclarecimentos à chefia, ao servidor ou à equipe durante a análise da avaliação.

Art. 41. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho atribuirá nova nota ao servidor em relação à avaliação contestada, na hipótese de o comitê deferir, total ou parcialmente, o recurso.

Art. 42. Encerrado o terceiro ciclo avaliativo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho submeterá o resultado da avaliação especial de desempenho à autoridade competente da Susep e a homologação do resultado final deverá ser publicado no Diário Oficial da União no prazo de até vinte dias, contado do término do período de cumprimento do estágio probatório.

Art. 43. A homologação do resultado da avaliação especial de desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade pelo servidor.

Art. 44. Na hipótese de o servidor em estágio probatório ter atingido o conceito excepcional no resultado final da avaliação especial de desempenho, constará o referido conceito em destaque na publicação da homologação do resultado final, para fins de reconhecimento e valorização.

CAPÍTULO X

DA EXONERAÇÃO E RECONDUÇÃO

Art. 45. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, conforme previsto no art. 29 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

CAPÍTULO XI

DA CESSÃO E REQUISICÃO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 46. O servidor em estágio probatório poderá ser cedido ou requisitado para outro órgão ou entidade, observado o disposto no art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica.

CAPÍTULO XII

DAS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E NÃO SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 47. O estágio probatório deverá ser suspenso nas seguintes hipóteses:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família, conforme art. 81, caput, inciso I da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro, conforme art. 81, caput, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - licença para o serviço militar, conforme art. 81, caput, inciso III, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV - licença para atividade política, conforme art. 81, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

V - afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal, conforme art. 20, § 4º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VI - afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito, conforme art. 94, caput, incisos I e II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário, conforme art. 94, caput, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VIII - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, conforme art. 96 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IX - cessão para órgão distinto da carreira da pessoa ocupante de cargo público efetivo e somente para ocupar cargos de Natureza Especial, Cargos Comissionados Executivos - CCE e as Funções Comissionadas Executivas - FCE de nível igual ou superior a treze, ou equivalentes, conforme art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

X - licenças para tratamento da própria saúde da pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XI - júri e outros serviços obrigatórios por lei, conforme art. 102, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento do art. 102, caput, inciso VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIII - para doação de sangue, conforme art. 97, caput, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIV - afastamento para casamento, conforme art. 97, caput, inciso III, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XV - para alistamento ou recadastramento eleitoral, conforme art. 97, caput, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVI - para deslocamento para a nova sede, conforme art. 102, caput, inciso IX, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

