

\* Publicada no DOETCE-MS n.º 4.412, de 15 de junho de 2026 – páginas 3-10.

## RESOLUÇÃO TCE-MS N.º 297, DE 11 DE JUNHO DE 2026.

Dispõe sobre os procedimentos e critérios para a avaliação de desempenho dos servidores dos quadros de pessoal do Tribunal de Contas e do Ministério Público de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul durante o estágio probatório.

**O TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**, tendo em vista o disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal e na Lei n.º 1.102, de 10 de outubro de 1990, no uso das atribuições conferidas pelo inciso XI do art. 21 da Lei Complementar n.º 160, de 2 de janeiro de 2012, e pela alínea "a" do inciso I do § 2º do art. 17 do Regimento Interno, aprovado pela Resolução TCE-MS n.º 98, de 5 de dezembro de 2018,

### RESOLVE:

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul ficam sujeitos ao estágio probatório pelo período de três anos, durante o qual serão avaliados quanto à conduta, ao comportamento, à aptidão e à capacidade para ocuparem função pública, no exercício do cargo de nomeação.

Art. 2º A avaliação de desempenho do servidor no estágio probatório tem por objetivo:

- I - aferir a aptidão para o desempenho das atribuições do cargo ocupado;
- II - formar juízo quanto à conduta pessoal e funcional, no exercício da função pública;
- III - verificar se a qualidade e a produtividade estão sendo alcançadas; e
- IV - identificar:
  - a) os motivos do não alcance do desempenho esperado do avaliado; e
  - b) a necessidade de aprimoramento profissional.

Art. 3º O Processo de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório – PRODEP é integrado pelos seguintes órgãos e unidades organizacionais:

- I - Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas;

II - Comissão de Avaliação do Estágio Probatório (CAEST);

III - Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP); e

IV - unidade de exercício do servidor avaliado.

Art. 4º A avaliação de desempenho, materializada em processo individual, reservado e sigiloso, observa critérios uniformes quanto aos fatores de avaliação e ao número de avaliações semestrais no período do estágio probatório, aos quais se agregam pontos utilizados como indicadores para aferição dos conceitos de desempenho, conforme escala constante do Anexo I.

§ 1º As classes, identificadas com cada um dos fatores discriminados no art. 5º, agrupam e ordenam os graus de avaliação e os associam aos pontos, para verificação da conduta, do comportamento e do desempenho do avaliado em cada semestre.

§ 2º Os pontos atribuídos aos fatores, em cada semestre, conforme tabelas constantes do Anexo I, são redistribuídos aos graus de avaliação, segundo os códigos e índices numéricos discriminados nos Anexos II-A e II-B.

§ 3º As pontuações da tabela de avaliação do Anexo II-A levam em consideração a incidência da Resolução TCE/MS n.º 205, de 13 de dezembro de 2023, sobre a produtividade do servidor avaliado.

§ 4º Os pontos obtidos pelo servidor avaliado são apurados a cada semestre e associados ao total de pontos previstos, consoante o Anexo I, para a identificação do percentual de êxito e definição do conceito da avaliação semestral, conforme os seguintes parâmetros:

I - ótimo, pontuação obtida superior a 90% (noventa por cento);

II - bom, pontuação obtida superior a 70% (setenta por cento) até 90% (noventa por cento);

III - regular, pontuação obtida superior a 50% (cinquenta por cento) até 70% (setenta por cento);

IV - razoável, pontuação obtida superior a 30% (trinta por cento) até 50% (cinquenta por cento);

V - ruim, pontuação obtida superior a 10% (dez por cento) até 30% (trinta por cento); ou

VI - insuficiente, pontuação obtida até 10% (dez por cento).

§ 5º Os conceitos serão aferidos a cada semestre de avaliação do desempenho no estágio probatório e o resultado será utilizado para fins do disposto no art. 38, § 3º, da Lei Estadual n.º 1.102/1990.

Art. 5º O servidor, ao entrar em exercício do cargo efetivo, passará a cumprir o período do estágio probatório, durante o qual será avaliado, a cada seis meses, por meio dos seguintes fatores:

I - Fator 1: assiduidade e pontualidade - afere a qualidade do avaliado em ser assíduo e pontual, por meio dos registros de frequência e outros, em caso de teletrabalho ou de atividades externas;

II - Fator 2: disciplina e zelo funcional - verifica a conduta do avaliado, no exercício do cargo público, em relação ao respeito às leis e às normas disciplinares, ao comportamento e ao cumprimento de ordens recebidas, assim como ao caráter ético-profissional demonstrado na execução das suas atribuições com probidade, lealdade, decoro, zelo e valorização do elemento ético;

III - Fator 3: iniciativa e presteza - avalia a dedicação no desempenho das atribuições do cargo e a demonstração de capacidade para tomar decisões, visando à resolução de problemas de rotina ou imprevistos, e de buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem aos procedimentos regulares, assim como apresentar propostas novas e assumir novos desafios de forma independente;

IV - Fator 4: qualidade do trabalho - verifica o desempenho correto das tarefas, considerando o nível de confiabilidade, coerência, rigor e ordem, organização, contribuição para solução do problema, e o domínio de conhecimentos técnicos profissionais na realização das tarefas e a responsabilidade demonstrada na realização dos trabalhos planejados e programados; e

V - Fator 5: produtividade no trabalho - apura a habilidade para desenvolver as atividades e obter resultados com os recursos disponíveis, considerando a quantidade produzida, a complexidade da atividade desenvolvida, a consistência da produção, o cumprimento de prazos e o atingimento de objetivos e metas.

Art. 6º Os resultados da avaliação de desempenho, durante o estágio probatório, são utilizados para:

I - conferir estabilidade ao servidor considerado apto para o exercício do cargo público, nos termos do art. 41 da Constituição Federal;

II - motivar a exoneração do servidor com desempenho insuficiente, nos termos do art. 38, §§ 3º e 5º, da Lei Estadual n.º 1.102/1990; e

III - reconduzir o servidor ao cargo efetivo anteriormente ocupado, quando estável em cargo anterior, no caso de inabilitação no estágio probatório, com fundamento no art. 49, § 1º, I, da Lei Estadual n.º 1.102/1990.

## CAPÍTULO II

### COMPETÊNCIA DOS ÓRGÃOS E UNIDADES ORGANIZACIONAIS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES

Art. 7º Compete à Corregedoria-Geral:

I - exercer o acompanhamento e o controle do Processo de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório (PRODEP), zelando pela observância das normas e dos procedimentos estabelecidos;

II - controlar os prazos e o fluxo dos ciclos avaliativos;

III - decidir em grau de recurso, os recursos por erro de cálculo, os recursos de avaliação final e os recursos contra decisão funcional interpostos pelos servidores avaliados;

IV - designar avaliador substituto nos casos de impedimento ou suspeição da chefia imediata;

V - analisar o processo de avaliação de desempenho ao final do estágio probatório, emitindo relatório quanto ao cumprimento das normas e à regularidade do procedimento;

VI - manifestar-se conclusivamente sobre a aptidão ou inaptidão do servidor, submetendo a matéria ao Tribunal Pleno;

VII - encaminhar o processo de avaliação à Diretoria de Gestão de Pessoas, para registro nos assentamentos funcionais e prosseguimento do ciclo avaliativo, no prazo de 5 (cinco) dias contado do recebimento do resultado semestral da CAEST;

VIII - normatizar rotinas, cronogramas e diretrizes complementares do PRODEP; e

IX - exercer outras atribuições correlatas de supervisão e controle do processo avaliativo.

Art. 8º Compete à CAEST:

I - coordenar e supervisionar a execução das avaliações de desempenho no estágio probatório;

II - receber, analisar e consolidar os Boletins de Avaliação no Estágio Probatório (BAVESP);

III - aferir os conceitos das avaliações semestrais, promovendo o cálculo das pontuações e a classificação do desempenho;

IV - decidir sobre os pedidos de reconsideração interpostos contra as avaliações da chefia imediata nos casos em que a chefia imediata mantiver a avaliação original;

V - consolidar os resultados finais do estágio probatório;

VI - emitir o Termo de Conclusão com o conceito final da Avaliação do servidor; e

VII - apresentar contrarrazões aos recursos de avaliação final e aos recursos por erro de cálculo interpostos perante a Corregedoria-Geral.

Art. 9º Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas:

I - prestar apoio técnico e administrativo ao PRODEP;

II - autuar e instruir o processo de estágio probatório;

III - emitir o Boletim de Avaliação no Estágio Probatório (BAVESP) e distribuir os instrumentos de avaliação às chefias imediatas;

IV - registrar os resultados das avaliações nos assentamentos funcionais do servidor;

V - promover o encaminhamento dos processos para continuidade das etapas avaliativas; e

VI - proceder à atualização da ficha funcional do servidor e efetivar as medidas administrativas decorrentes da conclusão do estágio probatório.

Art. 10. Compete à chefia imediata do servidor em estágio probatório:

I - realizar a avaliação de desempenho do servidor sob sua supervisão, nos prazos estabelecidos;

II - analisar os fatores de avaliação com base na conduta, comportamento, aptidão e capacidade do servidor no desempenho das atribuições do cargo;

III - preencher o Boletim de Avaliação no Estágio Probatório (BAVESP), com fundamentação clara e objetiva;

IV - dar ciência ao servidor avaliado quanto ao resultado da avaliação;

- V - apreciar eventual pedido de reconsideração, podendo reformar ou manter a avaliação;
- VI - encaminhar os documentos à CAEST para prosseguimento do processo; e
- VII - declarar eventual impedimento ou suspeição, sob pena de responsabilidade.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO

##### Seção I

##### Períodos da Avaliação de Desempenho

Art. 11. A avaliação de desempenho tem como termo inicial o primeiro dia de exercício do servidor no cargo efetivo, sendo autuado o processo do tipo “Estágio Probatório”, com as iniciais TC-EP, seguida do número em sequência cardinal acrescido do ano de instauração.

§ 1º No período do estágio probatório, são realizadas seis avaliações, sendo as cinco primeiras efetivadas pela chefia imediata e a última pela CAEST, que consolidará as avaliações semestrais e apurará o resultado final.

§ 2º É dever do chefe imediato e do membro da Comissão de Avaliação manifestarem-se em caso de suspeição ou impedimento, sob pena de responsabilidade.

§ 3º Tratando-se de suspeição ou impedimento da chefia imediata, o corregedor-geral designará o avaliador substituto, preferencialmente, entre os de hierarquia superior e da mesma área onde atua o avaliado, e no caso do membro da Comissão, esse será substituído pelo suplente.

##### Seção II

##### Avaliações Semestrais

Art. 12. O servidor será avaliado quanto à sua conduta, como agente público, e à sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo ocupado.

Art. 13. A avaliação semestral far-se-á por meio do formulário “Boletim de Avaliação no Estágio Probatório” - BAVESP, Anexo III, emitido e distribuído pela Diretoria de Gestão de Pessoas à respectiva chefia imediata para avaliação de desempenho dos servidores, que ocorrerá em até 30 (trinta) dias anteriores ao encerramento do semestre avaliado.

Art. 14. A chefia imediata realiza a avaliação de desempenho no prazo de até 5 (cinco) dias, contado do recebimento do BAVESP, e dá ciência ao servidor avaliado.

§ 1º O servidor avaliado, no prazo de 5 (cinco) dias contado da ciência, manifestará concordância ou apresentará pedido de reconsideração.

§ 2º Havendo concordância ou ausência de manifestação no prazo previsto no § 1º, a chefia imediata devolverá o BAVESP à CAEST no prazo de 2 (dois) dias contado do encerramento daquele prazo.

§ 3º Interposto o pedido de reconsideração, aplicam-se os procedimentos previstos na Seção III deste Capítulo.

Art. 15. Recebido o BAVESP, a CAEST aferirá os conceitos da avaliação semestral, cientificará o servidor e elaborará o Boletim com o resultado semestral, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Concluída a aferição semestral, a CAEST encaminhará o processo à Corregedoria-Geral no prazo de 2 (dois) dias.

Art. 16. Em caso de erro de cálculo na aferição dos conceitos da avaliação semestral, o servidor poderá interpor recurso por erro de cálculo ao Corregedor-Geral, no prazo de 3 (três) dias, que decidirá no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 17. Os pontos e os conceitos obtidos pelo servidor avaliado, a cada 6 (seis) meses, são apurados e lançados, nos campos próprios do Boletim de Avaliação do Estágio Probatório (BAVESP), pela CAEST, com base nos valores semestrais estabelecidos para os graus constantes dos Anexos II-A e II-B.

§ 1º O processo de avaliação, depois de concluída a apuração dos pontos e a aferição dos conceitos semestrais pela CAEST, será encaminhado pelo corregedor-geral à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), para registro dos resultados nos assentos funcionais e para prosseguimento do próximo ciclo avaliativo, conforme calendário estabelecido por Provimento.

§ 2º Os Boletins e os documentos referentes aos recursos apresentados e às manifestações sobre o desempenho dos servidores tramitarão, em caráter reservado, juntados ao processo referido no art. 4º desta Resolução.

### **Seção III**

#### **Recursos e Impugnações**

Art. 18. O servidor avaliado que discordar da avaliação semestral realizada pela chefia imediata poderá apresentar pedido de reconsideração, no prazo de 5 (cinco) dias contado da ciência do resultado.

§ 1º O pedido de reconsideração será apresentado à chefia imediata, por meio de requerimento fundamentado, facultada a juntada de documentos.

§ 2º A chefia imediata poderá reformar ou manter a avaliação, no prazo de 3 (três) dias contado do recebimento do pedido.

§ 3º Mantida a avaliação pela chefia imediata, o BAVESP e o pedido de reconsideração serão encaminhados à CAEST no prazo de 2 (dois) dias.

§ 4º A CAEST decidirá o pedido de reconsideração no prazo de 5 (cinco) dias contado do recebimento.

§ 5º Da decisão da CAEST não cabe novo pedido de reconsideração.

Art. 19. Verificado erro de cálculo na aferição dos conceitos da avaliação semestral, o servidor poderá interpor recurso por erro de cálculo ao Corregedor-Geral, no prazo de 3 (três) dias contado da ciência do resultado semestral.

§ 1º O recurso por erro de cálculo será apresentado por requerimento fundamentado, com indicação precisa do erro apontado.

§ 2º O corregedor-geral decidirá o recurso por erro de cálculo no prazo de 5 (cinco) dias contado do recebimento.

Art. 20. O servidor avaliado, após ter ciência de seu conceito final, poderá apresentar recurso de avaliação final ao corregedor-geral, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. A CAEST apresentará contrarrazões ao recurso de avaliação final, no prazo de 5 (cinco) dias, e, em igual prazo contado do recebimento das contrarrazões ou do encerramento do prazo para sua apresentação, o corregedor-geral proferirá decisão.

Art. 21. Da decisão que determinar a exoneração ou a recondução do servidor ao cargo anterior caberá recurso contra decisão funcional, interposto ao corregedor-geral no prazo de 10 (dez) dias contado da notificação.

§ 1º O recurso contra decisão funcional será apresentado por requerimento fundamentado, sendo facultado ao servidor obter cópia integral do seu processo de estágio probatório.

§ 2º A CAEST apresentará contrarrazões no prazo de 5 (cinco) dias contado da intimação.

§ 3º O corregedor-geral submeterá o recurso ao Tribunal Pleno, que deliberará no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 4º A interposição do recurso contra decisão funcional suspende os efeitos da decisão de exoneração ou de recondução até a deliberação do Tribunal Pleno.

Art. 22. Os recursos previstos nesta Seção:

I - serão interpostos por requerimento fundamentado, dirigido à autoridade competente, e autuados em processo administrativo próprio;

II - não terão efeito suspensivo, salvo o disposto no § 4º do art. 21; e

III - são cabíveis somente uma vez a cada decisão impugnada.

## Seção IV

### Da Decisão sobre o Estágio Probatório

Art. 23. Encerrada a apuração do desempenho do servidor, referente ao quinto semestre do estágio probatório, a CAEST promoverá a consolidação dos resultados apurados em todos os boletins semestrais e pronunciar-se-á sobre a confirmação ou não da estabilidade do servidor.

§ 1º O conceito final da avaliação do servidor em estágio probatório será definido com base nos parâmetros do art. 4º, § 4º, e elaborado com o parecer conclusivo no Termo de Conclusão do Estágio Probatório, de acordo com o modelo constante do Anexo IV.

§ 2º O Termo de Conclusão deverá ser emitido pela CAEST até 90 (noventa) dias antes do final do período do estágio probatório, e encaminhado à Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas.

Art. 24. A Corregedoria-Geral elaborará o relatório sobre o cumprimento e a obediência aos procedimentos estabelecidos nesta Resolução, e pronunciar-se-á quanto à proposição de considerar o servidor apto ou inapto no estágio probatório.

Parágrafo único. O corregedor-geral submeterá ao Tribunal Pleno o relatório do estágio probatório do servidor, cujo julgamento de Decisão Funcional deverá ser publicado em até 10 (dez) dias antes de seu período final.

Art. 25. Não adquirirá estabilidade o servidor que obtiver conceito final ruim ou insuficiente, bem como aquele que tiver conceito ruim ou insuficiente em dois semestres seguidos ou três alternados.

§ 1º Os procedimentos para a exoneração do servidor do cargo ou a sua recondução ao cargo anterior deverão ser efetivados, imediatamente, após a constatação, independentemente do semestre do estágio probatório em que o servidor avaliado se encontrar.

§ 2º A exoneração ou a recondução será precedida de notificação do servidor para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente recurso contra decisão funcional, sendo-lhe facultado obter cópia integral de seu processo de estágio probatório.

Art. 26. A exoneração do servidor em estágio probatório, em decorrência do resultado do processo de avaliação de desempenho, afasta a necessidade de instauração de Processo Administrativo Disciplinar, nos termos dos arts. 241 e seguintes da Lei Estadual n.º 1.102/1990, desde que assegurados contraditório e ampla defesa no processo avaliativo.

Parágrafo único. Os Boletins de Avaliação e os eventuais pedidos de reconsideração e recursos instruirão o processo administrativo, para justificar e motivar a exoneração ou a recondução ao cargo anterior do servidor não considerado apto no estágio probatório.

## Seção V

### Direitos do Servidor Avaliado

Art. 27. Ao servidor em estágio probatório é assegurado:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos que são utilizados na avaliação de desempenho;

II - acompanhar todos os atos de instrução, que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

- III - ser notificado do resultado de cada avaliação semestral;
- IV - interpor pedido de reconsideração ou recursos previstos nesta Resolução;
- V - ser notificado das decisões relativas aos recursos interpostos; e
- VI - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de avaliação de desempenho.

## CAPÍTULO IV

### APURAÇÃO DO INTERSTÍCIO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 28. O interstício de cumprimento de estágio probatório será considerado e apurado a cada 6 (seis) meses de efetivo exercício das atribuições próprias do cargo ocupado, denominado ciclo, em um total de 6 (seis) ciclos, sendo a avaliação do último realizada pela CAEST.

Art. 29. Não são consideradas causas de suspensão da contagem de prazo, para apuração do interstício, as seguintes situações:

- I - doação de sangue;
- II - licença paternidade;
- III - casamento ou luto;
- IV - férias;
- V - convocação para Júri, intimação judicial ou de autoridade para prestar depoimento ou esclarecimentos;
- VI - licença por motivo de doença em pessoa da família ou missão oficial, até 30 (trinta) dias;
- VII - licença para tratamento da própria saúde, até 30 (trinta) dias consecutivos ou 45 (quarenta e cinco) dias intercalados, por ciclo;
- VIII - licença gestante ou adotante, até 120 (cento e vinte) dias; e
- IX - participação em competição desportiva, representando o Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul.

§ 1º Não poderá ser concedida licença ao servidor em estágio probatório para trato de interesse particular ou para estudo, observada a legislação aplicável.

§ 2º Não será realizada a avaliação de desempenho no ciclo avaliativo em que a servidora permanecer em gozo de licença à gestante por período igual ou superior a 5 (cinco) meses, hipótese em que o respectivo ciclo será desconsiderado para fins avaliativos do art. 11, § 1º.

§3º O cumprimento da penalidade de suspensão suspende o período de estágio probatório.

§ 4º A suspensão do interstício do estágio probatório não prejudica a contagem do tempo de serviço, mas adia a condição de estabilidade do servidor, para a realização da avaliação obrigatória no cargo nomeado em concurso público.

§ 5º Na hipótese de nomeação para outro cargo de provimento efetivo, o interstício de estágio probatório e da avaliação de desempenho reiniciará a partir da data de exercício no novo cargo.

§ 6º No caso de cedência de servidor em estágio probatório, este ficará suspenso, recomeçando a fluir o seu prazo a partir do retorno do servidor ao cargo de origem.

## CAPÍTULO V

### AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES LOTADOS NO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS - MPC

Art. 30. Aplica-se esta Resolução aos servidores em exercício no Ministério Público de Contas.

§ 1º A avaliação de desempenho durante o estágio probatório compete à chefia imediata, cabendo ao corregedor-geral do MPC a coordenação dos procedimentos avaliativos no âmbito daquele órgão.

§ 2º A atuação do corregedor-geral do Ministério Público de Contas dar-se-á sem prejuízo das competências da Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas, da CAEST, e das demais unidades integrantes do PRODEP.

§ 3º No âmbito do TCE-MS, o corregedor-geral do Ministério Público de Contas poderá atuar como colaborador no processo de avaliação de desempenho dos servidores de que trata o caput, de forma articulada com a Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas, preservadas as respectivas atribuições regimentais.

§ 4º As avaliações realizadas no âmbito do Ministério Público de Contas deverão observar, no que couber, os procedimentos, critérios e instrumentos previstos nesta Resolução, assegurada a uniformidade metodológica.

§ 5º Os atos de avaliação praticados no âmbito do Ministério Público de Contas deverão ser formalizados e integrados ao processo individual do servidor, para fins de consolidação pela CAEST e apreciação pela Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas.

§ 6º Poderão ser estabelecidos, mediante ato conjunto entre a Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas e a Corregedoria-Geral do Ministério Público de Contas, procedimentos complementares destinados à operacionalização do disposto neste artigo.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 31. A CAEST vincula-se, funcionalmente, à Corregedoria-Geral do Tribunal de Contas e será integrada por 3 (três) membros titulares e 2 (dois) suplentes, escolhidos dentre os servidores estáveis e com graduação de nível superior.

Parágrafo único. Os membros da Comissão são escolhidos pelo corregedor-geral e designados pelo presidente do Tribunal de Contas, para o mandato de 3 (três) anos, permitida reconduções sucessivas.

Art. 32. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional, durante o semestre avaliativo, será avaliado pelo responsável da unidade em que houver permanecido por mais tempo.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor ter permanecido o mesmo tempo em diferentes unidades organizacionais, no semestre avaliativo, esse será avaliado pelo responsável da unidade em que se encontrar, no momento do encerramento do semestre.

Art. 33. Os servidores que se encontram em estágio probatório e que foram avaliados, nos ciclos anteriores, de acordo com a Resolução TCE-MS n.º 12, de 24 de junho de 2015 ficarão submetidos a essas regras, critérios e procedimentos, até a sua conclusão.

Art. 34. Durante o período de estágio probatório, a qualquer tempo, tendo em vista a gravidade da ação ou omissão no exercício de suas atribuições, o servidor não estável poderá responder pela falta em Processo Administrativo Disciplinar, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Estaduais.

Art. 35. Será responsabilizado, administrativamente, o agente público que se omitir na realização da avaliação do servidor que lhe é subordinado, e não cumprir prazo ou provocar prejuízos aos demais órgãos e unidades do PRODEP, no andamento dos processos de avaliação e na sujeição às disposições desta Resolução.

Art. 36. Fica atribuída ao corregedor-geral do Tribunal de Contas a competência para normatizar as rotinas, os cronogramas e a definição de responsabilidades dos órgãos, unidades e agentes integrantes do PRODEP.

Art. 37. A Escola Superior de Controle Externo - ESCOEX atuará na capacitação de servidores que obtiverem conceitos abaixo do desempenho esperado, e que necessitem de aprimoramento profissional para adequação funcional.

Art. 38. Cabe à Diretoria de Tecnologia da Informação instrumentalizar os órgãos e unidades integrantes do PRODEP com mecanismo próprio para informatizar e automatizar os procedimentos de tramitação, emissão de boletins e apuração das pontuações semestrais e avaliação final, conforme disposições desta Resolução.

Art. 39. Para aplicação dos prazos desta Resolução, a contagem será realizada em dias corridos.

Art. 40. Revoga-se a Resolução TCE-MS n.º 12, de 24 de junho de 2015.

Art. 41. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande, 11 de julho de 2026.

Conselheiro Flávio Kayatt

Presidente

Conselheiro Marcio Campos Monteiro

Relator

Conselheiro Iran Coelho das Neves

Conselheiro Waldir Neves Barbosa

Conselheiro Osmar Domingues Jeronymo

Conselheiro Sérgio de Paula

Conselheiro Substituto Célio Lima de Oliveira

Procurador-Geral de Contas João Antônio de Oliveira Martins Júnior

Alessandra Ximenes

COORDENADORIA DE SESSÕES

Chefe