



Câmara Municipal de Montes Claros

PORTARIA Nº 17 /2022

Dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório no âmbito do Legislativo Municipal e dá outras providências.

Presidente da Câmara Municipal de Montes Claros (MG), no uso de suas atribuições legais, nos termos do artigo 38 da Lei Orgânica Municipal e o disposto no artigo 14 da Lei 3.175/2003, e

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação do estágio probatório no âmbito do Poder Legislativo Municipal,

RESOLVE:

Art. 1º – O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, cumprirá o estágio probatório, pelo período de trinta e seis meses.

Parágrafo único: A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório, no âmbito do Legislativo Municipal reger-se-á pelas disposições constantes nesta Portaria.

Art. 2º – O período de estágio probatório será contado a partir da data em que o servidor entrar em exercício, entendido este, como o efetivo desempenho das atribuições do cargo para o qual tenha sido nomeado.

§ 1º – Para fins do disposto nesta Portaria, não são considerados efetivo exercício os afastamentos, as licenças e qualquer outra interrupção justificada, do exercício das atribuições do cargo ou função ocupados, superiores a 90 (noventa) dias, intercaladas ou não, em cada etapa da Avaliação de Desempenho.

§ 2º – Os dias não considerados como efetivo exercício, na forma do parágrafo anterior, ensejarão a suspensão da contagem do período de estágio probatório.

§ 3º – As faltas injustificadas não suspendem o período de estágio probatório e serão computadas, em cada etapa, para fins de apuração do conceito infrequente.

Art. 3º – O estágio probatório ficará suspenso também na ocorrência das situações abaixo, sendo retomado a partir do término dos impedimentos:

- I – licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II – licença para acompanhar cônjuge ou companheiro;
- III – licença para atividade política.

Art. 4º – O servidor em estágio probatório somente será submetido a readaptação funcional em consequência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, mediante decisão de Junta Médica competente.



Câmara Municipal de Montes Claros

§ 1º – No caso previsto no *caput* deste artigo, o servidor não terá suspenso seu período de estágio probatório.

§ 2º – Na condição prevista neste artigo, a realização da Avaliação Especial de Desempenho deverá considerar suas novas atribuições.

Art. 5º – Durante o período de estágio probatório o servidor poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento na Câmara Municipal.

Art. 6º – O servidor que durante o período de estágio probatório, em virtude do interesse da administração, na forma da legislação vigente, for transferido ou movimentado de seu local de trabalho para outro, será avaliado em seu desempenho ao deixar o setor de origem, continuando a cumprir, no novo local de trabalho, o período de estágio probatório.

Art. 7º – A avaliação de desempenho para efeito de estágio probatório, tem por finalidade permitir à Câmara avaliar a aptidão e a capacidade do servidor, a fim de conferir-lhe estabilidade no cargo para o qual fora nomeado mediante aprovação em concurso público.

Art. 8º – O processo de avaliação terá como parâmetro as metas, atividades e tarefas a serem cumpridas pelo servidor, em seu cargo público na Câmara Municipal de Montes Claros.

Art. 9º – A avaliação far-se-á em etapas, respectivamente no 6º, 12º, 18º, 24º e 32º meses, após o início do exercício no cargo, observando os seguintes fatores:

- I - assiduidade e pontualidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade;
- VI - respeito e compromisso para com a instituição;
- VII - aptidão funcional;
- VIII - relações humanas no trabalho.

Parágrafo único: O não cumprimento dos prazos estabelecidos neste artigo é de responsabilidade dos membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, a que se refere o artigo 19 desta Portaria.

Art. 10 – A avaliação será registrada em formulário próprio, onde o avaliador marcará o conceito que mais se enquadra ao desempenho do servidor verificado no período.

Parágrafo único: Não será admitida qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação. Em caso de rasura, o formulário somente será aceito com a devida correção no campo correspondente a comentários do avaliador.

Art. 11 – O desempenho funcional será conceituado de acordo com a pontuação obtida na avaliação.

Art. 12 – O resultado da avaliação está definido em 04 (quatro) conceitos globais de desempenho:



Câmara Municipal de Montes Claros

a) Desempenho Excelente / Ótimo: é o nível mais alto de desempenho e atribuído aos servidores que se destacam na Câmara sempre ultrapassando o exigido;

b) Desempenho Bom: é o desempenho adequado, firme, confiável e que atende as exigências do cargo;

c) Desempenho Regular: é o desempenho no qual o servidor atende em parte as necessidades do cargo, devendo ser corrigido;

d) Desempenho Insatisfatório (Fraco / Nulo): é o desempenho que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo e que não pode ser tolerado.

Art. 13 – O chefe imediato de cada servidor em estágio probatório será responsável pela aplicação da avaliação de desempenho nos prazos correspondentes.

~~§ 1º – Considera-se chefe imediato, o ocupante de cargo em comissão diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor.~~

§1º – Considera-se chefe imediato, o ocupante do cargo diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor em estágio probatório (redação dada pela Portaria nº 148/2022, de 24/08/2022).

§ 2º – O servidor em estágio probatório ocupante de cargo em comissão de direção, chefia ou assessoramento superior deverá ser avaliado pela chefia ou autoridade a que o mesmo esteja subordinado.

Art. 14 – O avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados da sua avaliação, comunicando-lhe sobre o resultado final nos diversos fatores considerados, bem como sobre as medidas necessárias para manter ou melhorar, no futuro, esse desempenho.

Art. 15 – É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação do seu desempenho.

Art. 16 – Os conceitos atribuídos ao servidor, o instrumento de avaliação e o respectivo resultado, bem como a metodologia, os critérios e qualquer documento referente ao processo de avaliação, será arquivado na pasta individual de cada servidor, que ficará sob a responsabilidade da Coordenadoria de Recursos Humanos, da Assessoria Técnica Administrativa e Financeira.

Art. 17 – Os formulários preenchidos pelo avaliador deverão ser encaminhados à Coordenadoria de Recursos Humanos até o décimo dia útil subsequente à data de recebimento dos mesmos, com o ciente do avaliado.

Art. 18 – O servidor que não concordar com os resultados de suas avaliações tem direito de pedir reconsideração dos mesmos, dirigindo-se ao avaliador, dentro do prazo de dez dias, a contar da ciência de cada avaliação.

§ 1º – O avaliador tem o prazo de cinco dias úteis para responder ao pedido de reconsideração, enviando os formulários à Coordenadoria de Recursos Humanos.

§ 2º – No caso de permanecer a divergência sobre o resultado da avaliação, o chefe imediato do servidor deverá, por meio de parecer, declarar as razões pelas quais manteve o resultado da avaliação.



Câmara Municipal de Montes Claros

Art. 19 – A aferição da aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo será feita por uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, sendo integrada por três servidores estáveis e um suplente para cada membro, cabendo-lhe:

- a) apreciar as avaliações do servidor feitas semestralmente pela chefia imediata com base nos elementos informativos pertinentes à sua atuação funcional;
- b) julgar, em grau de recurso, a avaliação semestral feita pela chefia imediata do servidor.

§ 1º – A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho deverá ser instituída por portaria do Presidente da Câmara.

§ 2º – Os trabalhos da Comissão serão realizados com a presença mínima da maioria absoluta de seus membros.

~~**§ 3º** – Os membros da comissão terão um mandato de três anos.~~

§ 3º – Os membros da comissão terão um mandato de 4 (quatro) anos (redação dada pela Portaria nº 148/2022, de 24/08/2022).

§ 4º – No caso de um membro da Comissão ser dispensado da função ou afastado por qualquer motivo, deverá ser imediatamente substituído pelo respectivo suplente.

Art. 20 – Fica assegurado ao servidor, o direito de recorrer dos resultados de suas avaliações nas diferentes etapas, uma vez negados seus pedidos de reconsideração, dirigindo-se à Comissão Especial, dentro do prazo de dez dias, a contar da ciência dos resultados.

§ 1º – A Comissão Especial tem o prazo de dez dias para responder ao recurso interposto pelo servidor.

§ 2º – A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho deverá reexaminar a contagem de pontos, bem como reavaliar o desempenho funcional do servidor interessado, se necessário, realizar diligência e dar um parecer final sobre o processo.

Art. 21 – Obrigatoriamente 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio, a comissão Especial de Avaliação de Desempenho submeterá à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor.

Art. 22 – O chefe imediato de cada servidor em estágio probatório será responsável por manter informada a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, no que diz respeito aos quatro meses que antecedem o fim do estágio.

Art. 23 – Cumprido o estágio probatório será encerrado o procedimento de avaliação, cabendo à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho submeter ao Presidente os resultados finais obtidos pelo servidor avaliado, com o parecer conclusivo da comissão sobre a permanência ou não do servidor no serviço público.

Parágrafo único: O parecer conclusivo da Comissão deverá ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor, nos termos do artigo 12.



Câmara Municipal de Montes Claros

Art. 24 – No caso de aprovação do servidor no estágio probatório, o resultado será homologado por meio de portaria publicada no Quadro de Avisos localizado no *hall* do edifício-sede da Câmara e no Diário Oficial Eletrônico do Município.

Art. 25 – Será considerado inapto e incapaz para o exercício do cargo efetivo o servidor que:

- a) receber conceito insatisfatório em três fatores de julgamento numa mesma avaliação semestral;
- b) receber conceito insatisfatório em um mesmo fator de julgamento em três avaliações semestrais, consecutivas ou não;
- c) for considerado infrequente, não obtendo o mínimo de noventa e cinco por cento de frequência em qualquer das etapas de Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único: O servidor será exonerado do seu cargo efetivo após conclusão de qualquer etapa de Avaliação Especial de Desempenho em que lhe seja atribuído o conceito de infrequente, que será registrado no Parecer Conclusivo.

Art. 26 – A exoneração do servidor deverá ser publicada no Diário Oficial Eletrônico do Município, de forma resumida, com menção do cargo, número da matrícula e lotação do servidor.

Parágrafo único: O ato de exoneração do servidor efetivado poderá ser praticado e publicado independentemente do término do período de estágio probatório.

Art. 27 – Compete à Coordenadoria de Recursos Humanos notificar, por escrito, o servidor que obtiver o conceito inapto ou infrequente, a cerca de sua exoneração, no prazo de dez dias, contados da sua publicação.

Art. 28 – Na hipótese de não aprovação, após formalizada a exoneração de ofício do servidor, o processo será arquivado em pasta funcional do servidor.

Art. 29 – No caso de não aprovação de servidor já estável, ele será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Parágrafo único: A recondução deverá ser regulamentada por portaria do Presidente da Câmara.

Art. 30 – Do ato da homologação da avaliação do servidor caberá pedido de reconsideração em última instância, dirigida ao Presidente da Câmara, no prazo de dez dias a contar da notificação.

Parágrafo único: O pedido de reconsideração será instruído com as provas em que se baseia o servidor interessado para obter a reforma da sua avaliação funcional, sendo-lhe assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 31 – O processo de revisão da avaliação do desempenho funcional do servidor deverá ser conduzido por uma Comissão Revisora, composta por três servidores estáveis, de hierarquia igual ou superior à do interessado, designados pelo Presidente da Câmara.



Câmara Municipal de Montes Claros

§ 1º – O processo de revisão da avaliação do desempenho funcional do servidor deverá ser concluído no prazo de dez dias, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo em fase de circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

§ 2º – No prazo de dez dias, contados do recebimento do processo, a autoridade competente proferirá a sua decisão.

Art. 32 – O Presidente expedirá normas complementares a esta Portaria, por meio de instruções, bem como, por meio da Coordenadoria de RH / ATAF, coordenará a implantação e execução do Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório.

§ 1º – É assegurado ao servidor em estágio probatório o conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 33 – Durante o período de estágio probatório, a qualquer tempo, tendo em vista a gravidade de ação ou omissão do servidor no exercício de suas atividades, deverá ser instaurado processo administrativo.

Art. 34 – A presente portaria entra em vigor na data de sua publicação no lugar de costume.

PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE

Câmara Municipal de Montes Claros, 18 de fevereiro de 2022.

CLÁUDIO RODRIGUES DE JESUS
Presidente da Câmara