

DECRETO Nº 17.046, DE 9 DE JANEIRO DE 2019

Regulamenta o processo de avaliação de desempenho aplicado ao servidor público em estágio probatório ocupante de cargo de provimento efetivo da administração direta do Poder Executivo.

O Prefeito de Belo Horizonte, no exercício da atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 108 da Lei Orgânica, e considerando o disposto na Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996, e no § 4º do art. 41 da Constituição da República, decreta:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º – Este decreto regulamenta o processo da avaliação de desempenho aplicado ao servidor público em estágio probatório, ocupante de cargo de provimento efetivo da administração direta do Poder Executivo.

Art. 2º – Para fins deste decreto, considera-se gestor o responsável direto por uma equipe de trabalho, independentemente de ser ou não o responsável pela unidade administrativa.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º – A Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório – Adep – é o processo de acompanhamento do desempenho do servidor em período de estágio probatório, que tem por objetivos:

- I – apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade;
- II – estimular o comprometimento do servidor com seu órgão;
- III – acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório para o bom desempenho de suas funções.

Parágrafo único – A aquisição da estabilidade fica condicionada à comprovação da aptidão aferida na Adep e ao cumprimento do período de estágio probatório de um mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício nos termos da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996.

Art. 4º – A Adep será realizada no órgão da administração direta do Poder Executivo em que o servidor estiver em exercício.

Art. 5º – O servidor em estágio probatório, inclusive em exercício de cargo de provimento em comissão, função pública, função gratificada com natureza de assessoramento ou na função de gestor será avaliado com base nas competências essenciais, específicas ou gerenciais, conforme o caso, identificadas para tal e definidas em ato do titular da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG –, após aprovação pelo Conselho de Administração de Pessoal – Conap –, levando-se em consideração os parâmetros definidos na Lei nº 7.169, de 1996.

§ 1º – Entende-se por competências essenciais aquelas comuns a determinado grupamento de servidores.

§ 2º – Entende-se por competências específicas aquelas comuns a determinado cargo ou função.

§ 3º – Entende-se por competências gerenciais aquelas comuns ao grupamento de gestores, alinhadas aos objetivos governamentais.

§ 4º – As competências serão mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SMPOG.

Art. 6º – O servidor em estágio probatório ocupante de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada em exercício nos órgãos da administração direta do Poder Executivo que, em qualquer etapa da Adep, obtiver pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) no Termo de Avaliação, será imediatamente exonerado do respectivo cargo de provimento em comissão ou

dispensado da respectiva função pública ou função gratificada pela autoridade competente, sob pena de responsabilidade.

Parágrafo único – O servidor de que trata o *caput* não poderá ser nomeado ou designado para exercer qualquer cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada em órgãos da administração direta do Poder Executivo enquanto não adquirir a estabilidade.

Art. 7º – O resultado da Adep será utilizado para:

- I – conferir a aptidão do servidor público para o cargo no qual foi nomeado;
- II – fornecer subsídios para o desenvolvimento profissional do servidor e movimentações.

Seção I Do Procedimento

Art. 8º – O processo da Adep será realizado em etapas e ocorrerá da seguinte forma:

- I – a primeira etapa iniciará na data de ingresso do servidor e terminará em 31 de dezembro do mesmo ano;
- II – as demais etapas iniciarão em 1º de janeiro e terminarão em 31 de dezembro.

§ 1º – Ao final de cada etapa o servidor será avaliado através do preenchimento do Termo de Avaliação, nos termos do art. 11, observado o disposto na Seção II deste capítulo.

§ 2º – Para concluir o processo da Adep o servidor deverá ter sido submetido a três avaliações.

§ 3º – Caso o servidor não tenha realizado três avaliações antes de completar o período de estágio probatório, sua última etapa iniciará em 1º de janeiro e terminará na data de conclusão do período de estágio probatório, com o cumprimento dos um mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício.

§ 4º – Na hipótese prevista no § 3º, o Termo de Avaliação deverá ser preenchido com sessenta dias de antecedência da data que o servidor completar o período de estágio probatório.

Art. 9º – A Adep será formalizada e instruída com os seguintes formulários:

- I – Plano de Acompanhamento do Desempenho Profissional – PADP;
- II – Termo de Avaliação;
- III – Plano de Desenvolvimento;
- IV – Parecer Conclusivo.

Art. 10 – O PADP é o instrumento que possibilita o planejamento do trabalho e o acompanhamento do desempenho do servidor e será preenchido pelo gestor, na presença do servidor a ser avaliado, no início de cada etapa de avaliação.

Parágrafo único – Será elaborado novo PADP a qualquer tempo, principalmente após a ocorrência das seguintes situações:

- I – transferência ou qualquer outro tipo de movimentação do servidor para outro órgão da administração direta do Poder Executivo;
- II – alteração interna de local de exercício;
- III – mudança de gestor.

Art. 11 – O Termo de Avaliação se constitui em formulário obrigatório e conterá essencialmente os critérios e a metodologia da Adep.

Parágrafo único – O Termo de Avaliação será preenchido:

- I – pelo gestor do servidor avaliado, com peso de 60% (sessenta por cento);
- II – pelo próprio servidor avaliado, por meio da autoavaliação, com peso de 40% (quarenta por cento).

Art. 12 – O Plano de Desenvolvimento é o instrumento onde devem ser registradas as ações de capacitação e desenvolvimento identificadas pelo gestor durante o preenchimento do Termo de Avaliação, tendo como referência as competências que necessitam ser desenvolvidas em cada servidor.

Parágrafo único – O Plano de Desenvolvimento deve ser:

- I – construído preferencialmente em conjunto com o servidor;
- II – acompanhado periodicamente e ajustado, sempre que necessário.

Art. 13 – O Parecer Conclusivo se constitui em formulário obrigatório e será elaborado pela Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório – Cadep – ao término da última etapa, devendo ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor nos termos do art. 14.

Art. 14 – No Parecer Conclusivo serão adotados os seguintes conceitos:

I – apto, quando o servidor obtiver o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média do somatório dos pontos obtidos nas três avaliações previstas no processo da Adep, nos termos do § 2º do art. 8º;

II – inapto, quando o servidor não atender ao previsto no inciso I.

Art. 15 – Em cada etapa ocorrerá o seguinte processo para a Adep:

I – o preenchimento do PADP pelo gestor na presença do servidor em estágio probatório, preferencialmente nos dois primeiros meses de cada etapa;

II – o acompanhamento do desempenho pelo gestor em conjunto com o servidor avaliado;

III – o preenchimento do Termo de Avaliação no órgão em que o servidor avaliado estiver em exercício;

IV – o preenchimento do Plano de Desenvolvimento, em conjunto com o servidor;

V – a notificação ao servidor do resultado de cada etapa, por seu gestor, em até cinco dias úteis, contados do término do período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 1º – Na impossibilidade de se proceder à notificação pelo gestor, nos termos do inciso V, esta poderá ser realizada pela Cadep.

§ 2º – Os incisos I, II e IV do *caput* não possuem caráter obrigatório, mas devem preferencialmente ser contemplados para que o processo de avaliação alcance seus objetivos precípuos.

Seção II

Do Tempo Mínimo para ser Avaliado

Art. 16 – Para fins da Adep, o servidor deverá possuir em cada etapa, no mínimo, sessenta dias trabalhados.

§ 1º – Para fins do disposto no *caput*, são considerados como dias trabalhados os dias que o servidor efetivamente trabalhou, sendo excluídos desse cálculo:

I – o descanso semanal remunerado;

II – os feriados;

III – os pontos facultativos;

IV – as férias regulamentares;

V – a licença assiduidade;

VI – as licenças e afastamentos de qualquer natureza;

VII – as faltas injustificadas.

§ 2º – O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o *caput* não será avaliado e deverá aguardar a próxima etapa.

Art. 17 – As avaliações de desempenho serão realizadas nos meses de novembro e dezembro de cada ano de acordo com cronograma definido em ato do titular da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, salvo no caso previsto no § 4º do art. 8º.

§ 1º – A contagem dos dias trabalhados para as avaliações realizadas no mês de novembro será encerrada no dia 31 de outubro de cada ano.

§ 2º – A contagem dos dias trabalhados para as avaliações realizadas no mês de dezembro será encerrada no dia 30 de novembro de cada ano.

§ 3º – Excetua-se dos prazos estabelecidos nos §§ 1º e 2º os casos em que a última etapa da avaliação de desempenho do servidor ocorrer antes do disposto no *caput*, em virtude do término do período do estágio probatório.

§ 4º – Na hipótese em que houver afastamento temporário do servidor no período a que se refere o *caput*, mas o mesmo possuir o tempo mínimo para ser avaliado, o gestor deverá avaliá-lo, mesmo durante seu afastamento.

§ 5º – Em caso de afastamento do gestor ou do servidor no período a que se refere o *caput*, a avaliação ou a autoavaliação poderão ser realizadas *on-line*.

§ 6º – Na impossibilidade de realização da avaliação ou autoavaliação *on-line*, esta deverá ser realizada no retorno do afastamento.

Art. 18 – Os dias efetivamente trabalhados de uma etapa não serão considerados para fins de avaliação em etapas subsequentes.

Art. 19 – O prazo para a conclusão do preenchimento do Termo de Avaliação dos servidores poderá ser prorrogado mediante ato do titular da Subsecretaria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único – Os dias referentes ao prazo de prorrogação não serão computados na etapa avaliada.

Seção III Das Comissões

Art. 20 – As Comissões de Avaliação de Desempenho para fins de Adep serão instituídas em cada órgão da administração direta do Poder Executivo.

Art. 21 – A avaliação do estágio probatório contará com duas Comissões de Avaliação de Desempenho:

I – A Comissão de Etapa de Avaliação – CEA;

II – A Comissão de Avaliação do Estágio Probatório – Cadep.

Art. 22 – A CEA será composta pelo gestor e pelo servidor avaliado, competindo:

I – ao gestor:

a) preencher o PADP com a presença do servidor avaliado;

b) acompanhar o desempenho do servidor avaliado;

c) preencher o Termo de Avaliação do servidor com objetividade e imparcialidade;

d) preencher o Plano de Desenvolvimento com a presença do servidor avaliado;

e) notificar o servidor avaliado sobre o resultado da avaliação, no prazo máximo de cinco dias úteis contados do término do prazo de preenchimento do Termo de Avaliação;

f) analisar e julgar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor avaliado;

g) notificar o servidor da decisão referente ao pedido de reconsideração, no prazo máximo de cinco dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para análise e julgamento do pedido de reconsideração;

II – ao servidor:

a) participar do preenchimento do PADP;

b) preencher o Termo de Avaliação;

c) participar do preenchimento do Plano de Desenvolvimento.

Art. 23 – A Cadep será composta por três membros titulares e respectivos suplentes:

I – um representante indicado pelo sindicato;

II – um representante indicado pelo dirigente máximo do órgão;

III – um representante da unidade de recursos humanos do órgão.

§ 1º – O número de Cadep a que se refere o *caput* será definido em ato do titular do órgão no qual o servidor avaliado estiver em exercício.

§ 2º – Os membros da Cadep devem estar em exercício no mesmo órgão de exercício do servidor avaliado.

§ 3º – O titular de cada órgão da administração direta do Poder Executivo instituirá as Cadep.

Art. 24 – Os trabalhos da Cadep somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo único – Quando a maioria absoluta não for atingida, a Cadep deverá convocar os suplentes e não sendo possível, suspender os trabalhos.

Art. 25 – É vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas Cadep, ressalvados os casos em que esta for a única maneira possível de formá-las.

Art. 26 – É vedado ao servidor:

- I – ser membro da Cadep em que o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente;
- II – ser avaliado por Cadep da qual seja integrante.

Parágrafo único – Nas hipóteses previstas nos incisos I e II do *caput* o membro da Cadep deverá ser substituído pelo seu suplente.

Art. 27 – Compete à Cadep:

- I – conduzir o processo avaliatório, em colaboração com a unidade de recursos humanos do órgão de exercício do servidor avaliado, certificando-se do cumprimento de suas etapas e sobre sua conclusão;
- II – elaborar parecer para fundamentar a decisão do gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado, quando se tratar de recurso hierárquico;
- III – notificar o servidor da decisão sobre o recurso hierárquico;
- IV – elaborar o Parecer Conclusivo ao término das etapas da Adep considerando os elementos constantes do seu processo;
- V – solicitar a presença do servidor avaliado, seus respectivos gestores e outros agentes públicos para prestar informações, se necessário;
- VI – notificar o servidor do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo;
- VII – analisar e decidir o recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo;
- VIII – notificar o servidor do resultado do recurso contra o Parecer Conclusivo.

CAPÍTULO III DOS RECURSOS

Art. 28 – O servidor submetido à Adep poderá apresentar os seguintes recursos, sucessivamente, em via administrativa:

- I – pedido de reconsideração;
- II – recurso hierárquico;
- III – recurso contra o Parecer Conclusivo.

Parágrafo único – Os pedidos de reconsideração e os recursos serão cabíveis uma única vez, em cada etapa da Adep no órgão onde o servidor foi avaliado.

Art. 29 – O pedido de reconsideração bem como os recursos serão interpostos por meio de formulário próprio, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Seção I Do Pedido de Reconsideração

Art. 30 – A fase de julgamento do pedido de reconsideração compreenderá:

- I – a interposição de pedido de reconsideração pelo servidor avaliado, dirigido ao gestor, em até cinco dias corridos, contados a partir da notificação do resultado de sua avaliação;
- II – o julgamento do pedido de reconsideração, em até trinta dias corridos contados da data de seu recebimento;
- III – a notificação ao servidor da decisão sobre o pedido de reconsideração, em até cinco dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento, pelo gestor.

Parágrafo único – A notificação poderá ser realizada pela Cadep caso não seja possível nos termos do inciso III do *caput*.

Art. 31 – Na impossibilidade de julgamento do pedido de reconsideração devido à vacância do cargo ou afastamento do gestor competente, o prazo será suspenso para análise e julgamento, reiniciando-se a partir da ocupação do cargo ou retorno do gestor.

Seção II Do Recurso Hierárquico

Art. 32 – A fase de julgamento do recurso hierárquico compreenderá:

- I – a interposição de recurso hierárquico à Cadep, contra a decisão do pedido de reconsideração, em até trinta dias corridos contados da notificação do resultado;
- II – a elaboração de parecer pela Cadep para fundamentar a decisão do recurso hierárquico em até cinco dias úteis contados da data de sua interposição;
- III – o julgamento do recurso hierárquico pelo gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado em até dez dias úteis contados da data do recebimento do parecer;
- IV – a notificação ao servidor acerca da decisão do recurso hierárquico em até cinco dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Cadep.

Seção III Do Recurso contra o Parecer Conclusivo

Art. 33 – A fase de julgamento do recurso contra o Parecer Conclusivo compreenderá:

- I – a interposição pelo servidor de recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo, dirigido à Cadep, em até trinta dias corridos contados da notificação de seu resultado;
- II – o julgamento do recurso contra o Parecer Conclusivo pela Cadep em até cinco dias úteis contados da data de seu recebimento;
- III – a notificação do resultado do recurso contra o resultado do Parecer Conclusivo em até cinco dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Cadep.

Art. 34 – Ao servidor que obtiver o conceito inapto será assegurado o direito de interpor recurso à Cadep do órgão em que estiver em exercício, em até trinta dias corridos contados da data da notificação do resultado do Parecer Conclusivo, que o decidirá em até cinco dias úteis contados da data do recebimento do recurso.

Art. 35 – No julgamento do recurso contra o conceito inapto, a Cadep deverá considerar os elementos constantes do processo da Adep do servidor.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR

Art. 36 – A Avaliação de Desempenho do Gestor – ADG – será aplicada ao servidor que se enquadrar no disposto no art. 2º.

Parágrafo único – Não se aplica o disposto no *caput* aos ocupantes de cargos do Grupo de Direção Superior Municipal – DSM –, criados pela Lei nº 11.065, de 1º de agosto de 2017.

Art. 37 – São requisitos para o servidor ser submetido à ADG, além do cumprimento do disposto nas Seções I e II do Capítulo II:

- I – possuir, no mínimo, quarenta dias efetivamente trabalhados no exercício de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia;
- II – estar ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Parágrafo único – O gestor será avaliado no órgão em que estiver em exercício no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Art. 38 – O servidor detentor de dois Boletins de Matrícula – BMs – que estiver ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia no período de preenchimento do Termo de Avaliação será avaliado pelos critérios definidos na ADG e terá seu resultado replicado para o outro BM, para todos os fins.

Art. 39 – O gestor que for exonerado do cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de direção e chefia e estiver ocupando apenas o cargo de provimento efetivo ou um cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada, com natureza de assessoramento, antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação, deverá ser avaliado com base nos critérios de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 5º, conforme o caso.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40 – O procedimento regulamentado por este decreto aplica-se aos servidores em estágio probatório da Fundação de Parques Municipais e Zoobotânica, em observância ao disposto no § 5º

do art. 121 da Lei nº 9.011, de 1º de janeiro de 2005, e no art. 14 da Lei nº 9.241, de 28 de julho de 2006, e da Fundação Municipal de Cultura, em observância ao § 5º do art. 139 da Lei nº 9.011, de 2005.

Art. 41 – As entidades autárquicas do Poder Executivo poderão adotar o procedimento regulamentado por este decreto mediante ato de seus respectivos dirigentes, desde que em consonância com o respectivo plano de carreira do servidor.

Art. 42 – Aos servidores em estágio probatório da carreira da área de atividades de Medicina do Município, instituída pela Lei nº 10.948 de 13 de julho de 2016, aplicar-se-á a seguinte regra de transição:

I – os servidores que entraram em exercício em 2017 serão submetidos a, no mínimo, uma avaliação de desempenho durante seu período de estágio probatório;

II – os servidores que entraram em exercício em 2018 serão submetidos a, no mínimo, duas avaliações de desempenho durante seu período de estágio probatório;

III – os servidores que entrarem em exercício a partir de 1º de janeiro de 2019 serão submetidos ao procedimento regulamentado por este decreto.

Art. 43 – Os casos omissos serão analisados pela SMPOG.

Art. 44 – **Fica revogado o Decreto nº 15.144**, de 20 de fevereiro de 2013.

Art. 45 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, 9 de janeiro de 2019.

Alexandre Kalil
Prefeito de Belo Horizonte