



MUNICÍPIO DE DESTERRO DO MELO
ESTADO DE MINAS GERAIS

PL 27/2019

Ofício nº. 157/GAB/PMDM/2019

Protocolo Nº: 83/2019
Data: 01/10/19 h 15:17
Ass. Rep.:
CÂMARA MUN. DESTERRO DO MELO

Desterro do Melo, 30 de setembro de 2019

Ao Excelentíssimo Senhor
Presidente Celso Simões da Silva
Câmara Municipal de Desterro do Melo
Desterro do Melo – MG

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Com meus sinceros cumprimentos, venho encaminhar a essa Edilidade o projeto de lei incluso que visa alterar dispositivo da Lei Municipal nº. 486/99 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais), para que seja apreciado, discutido e votado, respeitado o livre convencimento de cada vereador.

Certa de poder contar com a atenção de Vossa Excelência e dos demais vereadores dessa Casa, e, desde já, antecipadamente grata, subscrevo-me,

Atenciosamente,


Márcia Cristina Machado Amaral

Prefeita Municipal



MUNICÍPIO DE DESTERRO DO MELO
ESTADO DE MINAS GERAIS

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Senhores Vereadores,

Senhora Vereadora.

Venho com enorme satisfação encaminhar o projeto de lei em anexo, que visa alterar dispositivo da Lei Municipal nº. 486/99, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município, para que seja apreciado, discutido e votado nessa Casa Legislativa.

Como é de conhecimento, o servidor público efetivo para adquirir a estabilidade no serviço público necessita do cumprimento do tempo de três anos de efetivo exercício do cargo público, período durante o qual ele é avaliado funcionalmente, por meio da avaliação de desempenho funcional.

O Estatuto dos Servidores Públicos do Município – Lei Municipal nº. 486/99, na redação atual de seu §1º do artigo 22, suspende o estágio probatório do servidor, e, portanto, veda a aquisição de sua estabilidade no serviço público, para aqueles servidores efetivos que forem nomeados para cargo em comissão.

A atual redação deste dispositivo do §1º do art.22 da Lei Municipal nº. 486/99, não se coaduna com entendimento mais moderno na Administração Pública em se reconhecer o estágio probatório do servidor efetivo e sua avaliação de desempenho, mesmo que o servidor efetivo venha a ser designado para cargo em comissão.

Tal entendimento já vem sendo adotado pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais, nos termos da Portaria Conjunta nº. 828/PR/2019, que se encontra anexada a este projeto de lei, que estabelece que o servidor efetivo nomeado para cargo em comissão será submetido a processo especial de avaliação de desempenho, conforme transcrição a seguir:

Art. 6º Devem ser submetidos à AEDC:

[...]

§ 3º O servidor em estágio probatório que estiver no exercício de cargo comissionado ou função de confiança da Secretaria do Tribunal de Justiça ou da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais será submetido ao processo de AEDC previsto nesta Portaria Conjunta.

[Assinatura]

[Assinatura]



MUNICÍPIO DE DESTERRO DO MELO
ESTADO DE MINAS GERAIS

(PORTARIA CONJUNTA Nº 828/PR/2019/TJMG)

Destarte, não só o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, mas também a Procuradoria Geral de Justiça possui regulamentação no mesmo sentido (Art. 7º da Resolução PGJ nº 37 de 05 de outubro de 2016), como também o Supremo Tribunal Federal (Art. 13 da Resolução nº 200 de 31 de maio de 2000).

Dessa forma, o entendimento previsto na atual redação do dispositivo do Estatuto dos Servidores Públicos, que é do ano de 1999, quer dizer, a vinte anos atrás, não mais coaduna com os avanços perseguidos pela Administração Pública nos últimos anos.

Com essas razões, espero poder contar com o apoio de todos os vereadores em sua apreciação, discussão e votação, e, no mérito, pelas razões expostas nesta mensagem, pela sua aprovação.

Atenciosamente,


Márcia Cristina Machado Amaral

Prefeita Municipal



MUNICÍPIO DE DESTERRO DO MELO
ESTADO DE MINAS GERAIS

PROJETO DE LEI Nº. 027/2019

“ALTERA DISPOSITIVO DA LEI MUNICIPAL Nº. 486/99, QUE DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE DESTERRO DO MELO”.

A PREFEITA MUNICIPAL DE DESTERRO DO MELO.

Faço saber que o Povo de Desterro do Melo, por seus representantes legais aprovou, e eu, Prefeita Municipal, em seu nome, sanciono e promulgo a seguinte Lei:

Art.º. O §1º do art.22 da Lei Municipal nº. 486/99, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Desterro do Melo, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.22 (omissis)

§1º. O servidor efetivo pertencente ao quadro de servidores do Executivo, que for designado para cargo comissionado, será submetido a processo de avaliação especial de desempenho funcional.

Art.2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Desterro do Melo, 04 de outubro de 2019.


Márcia Cristina Machado Amaral

Prefeita Municipal



PORTARIA CONJUNTA Nº 828/PR/2019

Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho por Competências do servidor em estágio probatório dos quadros de pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça e da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

O PRESIDENTE e a 2ª VICE-PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA e o CORREGEDOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições que lhes conferem, respectivamente, o inciso II do art. 26, o inciso III do art. 30 e o inciso I do art. 32, todos do Regimento Interno do Tribunal de Justiça, aprovado pela Resolução do Tribunal Pleno nº 3, de 26 de julho de 2012,

CONSIDERANDO o § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como o § 4º do art. 35 da Constituição do Estado de Minas Gerais, que estabelecem como condição para aquisição de estabilidade pelo servidor público, a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade;

CONSIDERANDO a Lei estadual nº 869, de 5 de julho de 1952, que "Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais";

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014, que "Dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário";

CONSIDERANDO a Resolução do CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014, que "Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências";

CONSIDERANDO a Resolução do CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que "Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário";

CONSIDERANDO a conclusão do Mapeamento das Competências de Servidores inserido no modelo de Gestão por Competências do Tribunal de Justiça de Justiça do Estado de Minas Gerais - TJMG;

CONSIDERANDO o art. 50 da Resolução da Corte Superior nº 367, de 18 de abril de 2001, que "Regulamenta o Plano de Carreiras dos Servidores efetivos dos Quadros de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça e da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais";

CONSIDERANDO o que ficou consignado no Processo do Sistema Eletrônico de Informações - SEI nº 0067173-77.2018.8.13.0000,



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

RESOLVEM:

Art. 1º A Avaliação Especial de Desempenho por Competências - AEDC dos servidores em estágio probatório dos quadros de pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça e da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais rege-se pelo disposto nesta Portaria Conjunta.

Parágrafo único. A AEDC é um instrumento gerencial, alinhado às estratégias institucionais, destinado a aferir o desempenho e a aptidão do servidor em estágio probatório, observadas as competências requeridas para o exercício dos cargos.

Art. 2º Para os fins do disposto nesta Portaria Conjunta, consideram-se:

I - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais;

II - indicador de comportamento: parâmetro de comportamento esperado na competência avaliada.

Art. 3º A Coordenação de Avaliação de Desempenho e Administração do Plano de Carreiras - COADE, pertencente à estrutura organizacional da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEJF, é responsável pelo sistema de avaliação especial de desempenho por competências dos servidores, com as seguintes atribuições:

I - acompanhar o registro das AEDCs no sistema informatizado;

II - proceder às diligências que se fizerem necessárias para o processo de AEDC;

III - propor novas diretrizes de aperfeiçoamento do processo de AEDC;

IV - dirimir dúvidas dos gestores e servidores em estágio probatório acerca do processo de AEDC;

V - elaborar pareceres sobre os recursos interpostos por servidores em estágio probatório, nos termos do art. 32, § 3º desta Portaria Conjunta;

VI - disponibilizar no sistema informatizado o resultado final da AEDC dos servidores em estágio probatório, para fins de publicação da estabilidade;

VII - disponibilizar as informações do servidor em estágio probatório a quem de direito;

VIII - organizar informações para as áreas do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais - TJMG envolvidas nas respostas às dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, conforme previsto no art. 34, § 4º, desta Portaria Conjunta;

IX - comunicar o resultado final da AEDC ao avaliado e à autoridade competente, caso o servidor em estágio probatório tenha sido considerado inapto, nos termos desta Portaria Conjunta;



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

de aprovação em concurso público para outro cargo efetivo dos mesmos quadros de pessoal, que deverá se submeter a novo processo de AEDC.

§ 1º O servidor efetivo dos quadros de pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça ou da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais que assumir, sem interstício, o exercício de outro cargo efetivo de mesmo nível de escolaridade e de atribuições similares não será submetido a novo processo de AEDC, desde que já tenha concluído o estágio probatório no cargo anterior.

§ 2º O servidor que assumir o exercício em outro cargo efetivo de mesmo nível de escolaridade e de atribuições similares às do cargo efetivo anteriormente ocupado, que não tenha concluído o estágio probatório, deverá dar continuidade ao processo de AEDC no novo cargo.

~~§ 3º O servidor em estágio probatório que estiver no exercício de cargo comissionado ou função de confiança da Secretaria do Tribunal de Justiça ou da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais será submetido ao processo de AEDC previsto nesta Portaria Conjunta.~~

Art. 7º A AEDC do servidor em estágio probatório será feita por Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que será constituída:

I - pelo superior hierárquico imediato do avaliado, que a presidirá;

II - por mais 2 (dois) membros designados pelo Presidente da Comissão, escolhidos preferencialmente entre servidores efetivos e estáveis, de classe subsequente na carreira, lotados no mesmo setor ou comarca do avaliado.

§ 1º A Comissão prevista neste artigo deverá ser constituída ao início de cada etapa de avaliação, a fim de que, durante a etapa, seja feito o acompanhamento do desempenho do servidor em estágio probatório pelo Presidente da Comissão e pelos demais membros.

§ 2º Ficam impedidos de participar da Comissão de AEDC o cônjuge, companheiro ou parente do avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, ou quem tenha participado como testemunha ou membro de comissão em sindicância ou processo administrativo em desfavor do avaliado.

§ 3º Havendo o impedimento do Presidente da Comissão, a avaliação será realizada pelo:

I - superior hierárquico imediato do Presidente da Comissão, se esse for servidor;

II - Juiz Diretor do Foro da comarca de lotação do servidor em estágio probatório à época do período a ser avaliado, se o Presidente da Comissão impedido for magistrado.

Art. 8º Compete à Comissão de AEDC:

I - conhecer as normas e procedimentos da AEDC;



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

II - obedecer aos princípios que regem a administração pública, em especial os da impessoalidade, da moralidade administrativa, da legalidade e da eficiência;

III - acompanhar e orientar continuamente as atividades do servidor em estágio probatório;

IV - assegurar o sigilo necessário ao bom andamento do processo de realização da AEDC;

V - realizar AEDC de acordo com os procedimentos e prazos previstos nesta Portaria Conjunta;

VI - responder aos pedidos de reconsideração, nos termos do art. 31 desta Portaria Conjunta.

Art. 9º Além das atribuições previstas no art. 8º desta Portaria Conjunta, compete ao Presidente da Comissão da AEDC:

I - responsabilizar-se por todo o processo de AEDC;

II - designar, ao início de cada etapa da avaliação, os membros que comporão a comissão de AEDC, orientando-os nos termos desta Portaria Conjunta;

III - comunicar ao servidor em estágio probatório, ao início de cada etapa da avaliação, os membros escolhidos para compor sua comissão de avaliação;

IV - coordenar e implementar as etapas do processo de AEDC do servidor avaliado, de acordo com os critérios e os prazos estabelecidos nesta Portaria Conjunta;

V - orientar o servidor em estágio probatório sobre todo o processo de AEDC;

VI - estabelecer, ao início de cada etapa da avaliação, e registrar em campo específico do sistema informatizado, metas, ações e conhecimentos necessários ao desempenho das funções;

VII - acompanhar e dar retorno ao avaliado, durante o período de avaliação, sobre o desempenho apresentado;

VIII - consultar regularmente as notificações do sistema de AEDC;

IX - enviar a AEDC ao servidor em estágio probatório, por meio de sistema informatizado, nos termos do art. 29 desta Portaria Conjunta.

Art. 10. Compete ao avaliado:

I - conhecer as normas e procedimentos da AEDC;



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

- II - observar as metas e ações estabelecidas na AEDC pelo Presidente da Comissão de Avaliação, assim como os conhecimentos informados para o bom desempenho das funções;
- III - prestar informações, em campo específico no sistema informatizado, sobre cursos concluídos dentro da etapa de avaliação;
- IV - responder, a cada etapa de avaliação, as questões sobre as Dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme previsto no art. 34 desta Portaria Conjunta;
- V - participar de cursos de capacitação e aperfeiçoamento, sempre que convocado pela EJEF ou quando sugeridos pelo Presidente da Comissão de Avaliação;
- VI - consultar regularmente as notificações do sistema de AEDC;
- VII - manifestar-se sobre a AEDC, na forma do art. 30 desta Portaria Conjunta, em até 15 (quinze) dias corridos, a contar da disponibilização do resultado, no sistema informatizado, pelo Presidente da Comissão de Avaliação.

Art. 11. São direitos do servidor em estágio probatório:

- I - ter ciência prévia do desempenho esperado, das metas estabelecidas, das ações a serem realizadas e dos conhecimentos necessários no período a ser avaliado, bem como de suas alterações durante o acompanhamento da AEDC;
- II - apresentar pedido de reconsideração e recurso, nos termos desta Portaria Conjunta.

Art. 12. Os cargos e/ou especialidades dos servidores em estágio probatório classificam-se em perfis nos termos do Anexo I desta Portaria Conjunta.

Art. 13. O período de 3 (três) anos de efetivo exercício para o cumprimento do estágio probatório será apurado em 5 (cinco) etapas, nos seguintes termos:

- I - a primeira etapa será de 6 (seis) meses de efetivo exercício, a contar da data de início do exercício em virtude de aprovação em concurso público, e será apurada mediante AEDC;
- II - a segunda etapa será de 6 (seis) meses de efetivo exercício, a contar da data subsequente ao término da primeira etapa, e será apurada mediante AEDC;
- III - a terceira etapa será de 1 (um) ano de efetivo exercício, a contar da data subsequente ao término da segunda etapa, e será apurada mediante AEDC;
- IV - a quarta etapa será de 6 (seis) meses de efetivo exercício, a contar da data subsequente ao término da terceira etapa, e será apurada mediante AEDC;



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

V - a quinta etapa será de 6 (seis) meses de efetivo exercício, a contar da data subsequente ao término da quarta etapa, ficando o servidor em estágio probatório dispensado de AEDC.

§ 1º A apuração do resultado do estágio probatório para fins de estabilidade será realizada na quinta etapa nos termos do art. 28 desta Portaria Conjunta.

§ 2º As etapas podem ser compostas por períodos parciais inferiores aos previstos nos incisos de I a V deste artigo, quando, dentro da etapa, ocorrerem as seguintes situações:

I - alteração do avaliador;

II - afastamentos previstos no art. 14 desta Portaria Conjunta.

§ 3º A data de término do estágio probatório não sofrerá alteração em virtude de mudança de lotação do servidor em estágio probatório.

Art. 14. Os afastamentos que suspendem as etapas descritas no art. 13 desta Portaria Conjunta são:

I - licença para tratar de interesses particulares;

II - licença para acompanhar cônjuge;

III - licença para concorrer a mandato eletivo;

IV - exercício de cargo ou função em outros órgãos, públicos ou não;

V - exercício de mandato sindical ou eletivo.

§ 1º Em casos de afastamentos previstos neste artigo, a contagem de tempo para fins de cômputo da etapa será suspensa a partir do primeiro dia do afastamento e reiniciada a partir do primeiro dia subsequente ao término do afastamento.

§ 2º Excetua-se do disposto no inciso IV do "caput" deste artigo o período em que o servidor permanecer à disposição:

I - do Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais;

II - do Conselho Nacional de Justiça;

III - do Supremo Tribunal Federal;

IV - dos Tribunais Superiores;

V - da Justiça Eleitoral.

Art. 15. Licenças, férias-prêmio ou outras interrupções de efetivo exercício, justificadas ou não, que resultem em período superior a 30 (trinta) dias, intercalados:



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

ou não, em cada etapa prevista no art. 13 desta Portaria Conjunta, prorrogarão a data fim da etapa.

Parágrafo Único: Excetua-se do disposto no "caput" deste artigo o período de afastamento decorrente de férias regulamentares.

Art. 16. A AEDC do servidor em estágio probatório que estiver à disposição dos órgãos previstos no § 2º do art. 14 desta Portaria Conjunta será realizada pelo respectivo gestor avaliador do órgão em que o servidor estiver em exercício, em formulários padronizados pelo TJMG, que deverão ser encaminhados à COADE pelo seguinte endereço eletrônico: avaliacaodedesempenho.coade@tjmg.jus.br.

Art. 17. O processo de AEDC compreenderá as seguintes fases:

I - entrevista inicial: momento em que o Presidente da Comissão define, juntamente com o servidor em estágio probatório, o desempenho esperado, as metas, as ações a serem realizadas e os conhecimentos necessários à etapa de avaliação;

II - acompanhamento de desempenho: abordagens pontuais em que a comissão avaliadora identifica fatos e ocorrências e fornece orientações adicionais ao servidor em estágio probatório, e, se necessário, registra alterações nas ações e nas metas estabelecidas;

III - apuração do resultado final do desempenho: momento em que a Comissão se reúne para análise e apuração do resultado final da AEDC;

IV - entrevista final: momento em que o Presidente da Comissão reúne-se com o servidor em estágio probatório para apresentação da análise e do resultado final da AEDC.

Art. 18. As competências a serem avaliadas na AEDC classificam-se em:

I - transversais;

II - específicas.

Art. 19. No processo de AEDC, as competências são aferidas por meio de indicadores de comportamento que servem como parâmetros do comportamento esperado na competência avaliada.

Art. 20. As competências transversais são comuns aos cargos de provimento efetivo dos servidores em estágio probatório.

Parágrafo único. As competências transversais e seus respectivos indicadores de comportamento são:

I - Competência Técnica do Servidor - capacidade de aplicar os conhecimentos exigidos para sua função na execução das atividades previstas, levando-se em consideração o quanto o avaliado:



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

- a) apresenta conhecimento para executar as atividades sob sua responsabilidade;
- b) executa as atividades aplicando adequadamente os conhecimentos técnicos específicos de sua área de atuação;

II - Orientação para Resultados - capacidade de comprometer-se com o trabalho e mobilizar esforços alinhados às metas, prazos e objetivos definidos, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

- a) executa suas atividades visando ao alcance de metas e objetivos da Área/Instituição;
- b) prima pela qualidade e eficiência na entrega de resultados;

III - Planejamento e Organização - capacidade de estruturar a execução de atividades em função de prioridades, prazos e recursos, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

- a) executa seu trabalho segundo procedimentos e cronogramas estabelecidos para a área;
- b) prioriza as atividades do seu trabalho considerando aspectos de importância e urgência;

IV - Relacionamento Interpessoal - capacidade de interagir com pessoas de forma empática e respeitosa demonstrando atitudes assertivas e maturidade para lidar com a diversidade, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

- a) é cordial na interação com as pessoas no ambiente de trabalho;
- b) interage positivamente com a diversidade no ambiente de trabalho;

V - Trabalho em Equipe - capacidade para atuar de forma compartilhada, catalisando esforços em prol do alcance de resultados, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

- a) compartilha informações para a execução das tarefas;
- b) coopera espontaneamente com os colegas durante a execução das atividades;

VI - Visão Sistêmica do Servidor - capacidade de compreender a dinâmica da organização e a relação entre as partes que a compõem, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

- a) tem conhecimento dos objetivos estratégicos da sua área de atuação;
- b) conhece a inter-relação entre as áreas, setores e atividades da Instituição.

Art. 21. As competências específicas são essenciais ao exercício do cargo efetivo/especialidade ocupado pelo servidor em estágio probatório.



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

§ 1º As competências específicas e seus respectivos indicadores de comportamento são:

I - Pensamento Analítico - capacidade de identificar problemas, informações significativas e estabelecer conexões entre dados relevantes, avaliando prós e contras, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

a) identifica diferentes elementos presentes numa situação e a inter-relação entre eles;

b) analisa as situações sob diferentes pontos de vista e sugere alternativas;

II - Orientação para o Cliente Interno e Externo - capacidade de perceber e compreender as necessidades do cliente e atuar com tempestividade para atendê-las, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

a) considera as necessidades do cliente interno/externo e aponta as possíveis alternativas de solução;

b) trata as demandas do cliente interno/externo com cordialidade, presteza e prontidão;

III - Comunicação - capacidade de expressar-se de forma clara, precisa e objetiva, bem como habilidade para ouvir, processar e compreender a mensagem, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

a) utiliza linguagem clara e precisa, adequada aos diferentes contextos;

b) escuta e demonstra interesse no contato com o interlocutor;

IV - Flexibilidade - capacidade de adaptar-se oportunamente às diferentes exigências do meio e de rever sua postura ante novas realidades, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

a) responde positivamente às demandas e situações novas e imprevistas;

b) adota posicionamento em prol do alcance de resultados institucionais;

V - Inovação - capacidade para conceber soluções alternativas viáveis e adequadas às situações apresentadas, levando-se em consideração o quanto o avaliado:

a) encontra soluções para pequenos e grandes problemas;

b) apresenta ideias criativas e inovadoras que adicionam valor ao processo de trabalho;

VI - Administração de Conflitos - capacidade de atuar na interlocução de interesses divergentes buscando equilíbrio de soluções satisfatórias para as partes envolvidas, levando-se em consideração o quanto o avaliado:



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

§ 1º O Presidente da Comissão terá o prazo máximo de 25 (vinte e cinco) dias corridos, a contar da data fim de cada etapa de avaliação, para enviar o registro da avaliação aos membros da comissão para manifestação.

§ 2º O membros da Comissão terão, em comum, o prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos, a contar do recebimento do registro da avaliação, para manifestação.

§ 3º O envio da avaliação ao servidor em estágio probatório, no prazo estipulado no "caput" deste artigo, somente poderá ocorrer após a manifestação de todos os membros da Comissão de Avaliação.

§ 4º O Presidente da Comissão será notificado, assim como seu superior hierárquico, por meio do sistema informatizado, caso não envie a avaliação dentro do prazo previsto neste artigo.

Art. 30. O servidor em estágio probatório terá até 15 (quinze) dias corridos para manifestar-se acerca de sua AEDC, contados da disponibilização do resultado da avaliação no sistema informatizado.

§ 1º A manifestação do servidor em estágio probatório a que se refere o "caput" deste artigo será de concordância ou não com o resultado da AEDC.

§ 2º Em caso de discordância com o resultado da AEDC, o servidor em estágio probatório poderá enviar pedido de reconsideração, no prazo previsto no "caput" deste artigo.

Art. 31. O pedido de reconsideração deverá ser fundamentado com razões e justificativas relativas a cada indicador de comportamento questionado e enviado por meio do sistema informatizado.

§ 1º A resposta da Comissão de Avaliação deverá ocorrer no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar do envio do pedido de reconsideração pelo avaliado por meio do sistema informatizado.

§ 2º A Comissão de Avaliação será notificada, assim como o superior hierárquico do Presidente da Comissão, caso não envie a resposta ao pedido de reconsideração dentro do prazo previsto no § 1º deste artigo.

§ 3º A apresentação de pedido de reconsideração ao avaliador é condição para interposição do recurso a que se refere o art. 32 desta Portaria Conjunta.

Art. 32. Da deliberação da Comissão de Avaliação, no pedido de reconsideração, subsistindo discordância, caberá recurso, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da disponibilização da resposta no sistema informatizado.

§ 1º O recurso deverá ser enviado por meio do sistema informatizado, no prazo estipulado no "caput" deste artigo, sob pena de não conhecimento.



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

§ 2º O recurso deverá ser dirigido à Diretoria Executiva de Desenvolvimento de Pessoas - DIRDEP, caso o Presidente da Comissão seja servidor, ou à Superintendência da EJEJF, na hipótese de o Presidente da Comissão ser magistrado, devendo ser fundamentado com razões e justificativas relativas a cada indicador de comportamento questionado.

§ 3º Apresentado o recurso, a COADE emitirá parecer, no prazo de 20 (vinte) dias corridos, a contar do envio do respectivo recurso pelo servidor em estágio probatório, para subsidiar decisão da DIRDEP ou da Superintendência da EJEJF, conforme o caso.

§ 4º A decisão do recurso será proferida no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar do recebimento do parecer pela DIRDEP ou pela Superintendência da EJEJF, conforme o caso, podendo os fundamentos da decisão remeter aos termos do parecer.

§ 5º Proferida a decisão do recurso, a COADE procederá aos registros necessários e disponibilizará, no sistema informatizado, as informações para o Presidente da Comissão e para o servidor em estágio probatório.

§ 6º Da decisão prevista no § 4º deste artigo não caberá recurso.

Art. 33. Não será conhecido o pedido de reconsideração ou o recurso interposto fora dos prazos previstos nesta Portaria Conjunta.

Art. 34. Anualmente será realizado levantamento de dados das Dimensões sobre Qualidade de Vida no Trabalho, a fim de subsidiar o Tribunal de Justiça na melhoria de seu desempenho organizacional.

§ 1º As Dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho estão previstas no Anexo III desta Portaria Conjunta e deverão ser respondidas conforme previsto no art. 10 desta Portaria Conjunta, até o envio da AEDC pela Comissão Especial de Avaliação.

§ 2º Após o prazo previsto no § 1º deste artigo, será vedado ao avaliado o acesso ao questionário das Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho referente ao período avaliado.

§ 3º As respostas individuais dos servidores que servirão de base para o levantamento das Dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho serão disponibilizadas somente à COADE e não impactarão no resultado final da AEDC.

§ 4º Compete à COADE a análise das respostas individuais às Dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho, assim como a compilação dos dados e o envio dos relatórios às diversas áreas envolvidas do TJMG com os seguintes objetivos:

I - verificar o grau de satisfação do servidor em estágio probatório em seu ambiente de trabalho;

II - subsidiar os gestores, por meio de relatórios, na compreensão das necessidades das equipes, a fim de otimizar a gestão de pessoas e de processos de trabalho;



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

III - identificar as deficiências institucionais que podem influenciar no desempenho do servidor em estágio probatório;

IV - fornecer insumos às diversas áreas do TJMG para adequar os ambientes de trabalho às necessidades das equipes, a fim de contribuir com a melhoria do desempenho e o aumento da produtividade.

Art. 35. A guarda dos formulários físicos originais das avaliações de desempenho realizadas nos termos da Portaria Conjunta da Presidência nº 85, de 18 de setembro de 2006, compete aos avaliadores.

Art. 36. Em caso de exoneração, aposentadoria ou falecimento do servidor, os formulários físicos das avaliações de desempenho realizadas nos termos da Portaria Conjunta da Presidência nº 85, de 2006, deverão ser encaminhados à Central de Arquivo Funcional - CEARQ, por malote e, ainda, pelo e-mail, em arquivos digitalizados, para arquivamento nas pastas funcionais dos servidores.

Art. 37. O avaliador que não cumprir todos os procedimentos e prazos previstos nesta Portaria Conjunta poderá ser responsabilizado administrativamente, nos termos das disposições legais e regulamentares pertinentes.

Art. 38. O servidor que ainda não tenha concluído o estágio probatório até o dia 1º de janeiro de 2019, inclusive, deverá ter as etapas de avaliação especial de desempenho realizadas nos termos da Portaria Conjunta da Presidência nº 85, de 2006.

Art. 39. Os casos omissos serão resolvidos pelo Superintendente da EJEF.

Art. 40. Fica revogada a Portaria Conjunta da Presidência nº 85, de 18 de setembro de 2006.

Art. 41. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos ao dia 1º de janeiro de 2019.

Belo Horizonte, 9 de abril de 2019.

Desembargador NELSON MISSIAS DE MORAIS
Presidente

Desembargadora ÁUREA MARIA BRASIL SANTOS PEREZ
2ª Vice-Presidente

Desembargador JOSÉ GERALDO SALDANHA DA FONSECA
Corregedor-Geral de Justiça



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

ANEXO I

(a que se refere o art. 12 da Portaria Conjunta da Presidência nº 828, de 9 de abril de 2019)

PERFIS DOS CARGOS COM FUNÇÃO NÃO GERENCIAL		
PERFIL	INSTÂNCIA	CARGO EFETIVO/ESPECIALIDADE
9	2ª	Oficial Judiciário/Assistente Técnico de Controle Financeiro não estável
12	2ª	Oficial Judiciário/Assistente Técnico de Sistemas não estável
15	1ª	Oficial Judiciário/Comissário da Infância e Juventude não estável
18	2ª	Oficial Judiciário/Desenhista Projetista não estável
21	1ª e 2ª	Oficial Judiciário/Oficial de Justiça/ Oficial de Justiça Avaliador não estável
24	1ª e 2ª	Oficial Judiciário/Oficial Judiciário não estável
27	1ª	Oficial de Apoio Judicial não estável
30	2ª	Técnico Judiciário/Administrador de Empresas não estável
33	2ª	Técnico Judiciário/Administrador de Banco de Dados não estável
36	2ª	Técnico Judiciário/Administrador de Rede não estável
39	2ª	Técnico Judiciário/Analista de Recursos Humanos não estável
42	2ª	Técnico Judiciário/Analista de Sistemas não estável
45	2ª	Técnico Judiciário/Arquiteto não estável
48	2ª	Técnico Judiciário/Assistente Social não estável
51	1ª	Técnico Judiciário/Assistente Social Judicial não estável
54	2ª	Técnico Judiciário/Bibliotecário não estável
57	2ª	Técnico Judiciário/Cirurgião-Dentista não estável
60	2ª	Técnico Judiciário/Contador não estável
63	2ª	Técnico Judiciário/Enfermeiro não estável
66	2ª	Técnico Judiciário/Engenheiro Civil não estável
69	2ª	Técnico Judiciário/Engenheiro Eletricista não estável
72	2ª	Técnico Judiciário/Engenheiro Mecânico não estável
75	2ª	Técnico Judiciário/Estatístico não estável
78	2ª	Técnico Judiciário/Jornalista não estável
81	2ª	Técnico Judiciário/Médico não estável



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais
Tribunal de Justiça

ANEXO III

(a que se refere ao § 1º do art. 34 da Portaria Conjunta da Presidência nº 828, de 9 de abril de 2019)

DIMENSÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO					
DIMENSÕES E FATORES		GRAU DE SATISFAÇÃO			
1	ORGANIZACIONAIS	MUITO SATISFEITO	SATISFEITO	INSATISFEITO	NÃO SE APLICA
1.1	Política de Gestão (Programas Institucionais, Regulamentos, Administração do Orçamento, Cargos e etc)				
1.2	Política de Recursos Humanos (Carga horária, critérios de nomeação e substituição de cargos, Plano de Carreiras e outros)				
1.3	Benefícios Oferecidos				
1.4	Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional				
2	CONDIÇÕES MATERIAIS DE TRABALHO				
2.1	Equipamentos e materiais				
2.2	Mobiliário				
2.3	Tecnologias/Ferramentas				
2.4	Condições Ambientais (iluminação, ruído, temperatura, espaço e localização)				
2.5	Acessibilidade (prédios, sistemas e outros)				
3	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO				
3.1	Indicação de metas e informações sobre objetivos				
3.2	Distribuição das Tarefas				
3.3	Volume e Ritmo do trabalho				
3.4	Horário de trabalho				
3.5	Acompanhamento e Orientação do seu trabalho (feedback)				
3.6	Forma como é feita a sua avaliação de desempenho				
4	PERFIL PROFISSIONAL				
4.1	Reconhecimento do seu trabalho				
4.2	Identificação com as tarefas executadas				
4.3	Aproveitamento de seus conhecimentos e habilidades				
4.4	Grau de sua participação na solução de problemas do setor				
5	SAÚDE				
5.1	Capacidade laborativa por motivo de saúde (dor, fadiga, estresse)				
5.2	Programas da área de saúde de forma preventiva e curativa				
DEMAIS OBSERVAÇÕES E COMENTÁRIOS					