Publicação: 10/4/2019
DJe: 9/4/2019

PORTARIA CONJUNTA Nº 828/PR/2019
(Alterada pela Portaria Conjunta da Presidência n° 1048/2020, nº 1491/2023 e nº 1509/2023)

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 Civis 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,

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 - EJEF, 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;

X - exercer outras atribuições correlatas.

Art. 4º Compete à Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos - DEARHU, no que se refere aos processos de AEDC:

I - disponibilizar e manter atualizados os dados funcionais referentes aos servidores em estágio probatório, após nomeação e posse no cargo efetivo;

II - fornecer ao avaliador informações sobre faltas do servidor em estágio probatório e penas disciplinares a ele aplicadas;

III - publicar a estabilidade do servidor considerado apto no estágio probatório, nos termos do art. 28 desta Portaria Conjunta.

Art. 5º São objetivos da AEDC:

I - aferir o desempenho do servidor em estágio probatório nas competências requeridas para o exercício dos cargos, a fim de identificar as lacunas apresentadas e reconhecer potencialidades;

II - apurar a aptidão, a capacidade e o empenho do servidor em estágio probatório;

III - acompanhar e dar suporte ao servidor durante o período de estágio probatório para o bom desempenho de suas funções;

IV - instrumentalizar o gestor no acompanhamento do desempenho dos servidores, visando à melhoria dos resultados de sua equipe;

V - prover a área de administração de recursos humanos com informações para subsidiar a concessão de benefícios, desenvolvimento na carreira e aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório;

VI - prover a área de formação dos servidores com informações sobre lacunas de competências, visando à capacitação profissional do servidor em estágio probatório;

VII - gerar insumos para políticas de recursos humanos, tais como movimentação, capacitação e autodesenvolvimento dos servidores em estágio probatório visando ao alcance dos objetivos institucionais.

Art. 6º Devem ser submetidos à AEDC:

I - o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo da Secretaria do Tribunal de Justiça ou da Justiça de Primeira Instância, que estiver em cumprimento do estágio probatório a que se refere a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

II - o servidor efetivo dos Quadros de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça ou da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais, nomeado em virtude 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;

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;

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;

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 Caso o período parcial a que se refere o § 2º do "caput" deste artigo seja inferior a 30 (trinta) dias consecutivos de efetivo exercício, o superior hierárquico imediato responsável por esse período ficará dispensado de realizar a avaliação especial de desempenho por competências e o respectivo período avaliativo deverá ser englobado:

I - na avaliação imediatamente posterior, quando se tratar de período parcial ocorrido no início da etapa, nos termos dos incisos de I a IV do "caput" deste artigo;

II - na avaliação imediatamente anterior, quando se tratar de período parcial ocorrido no final da etapa, nos termos dos incisos de I a IV do "caput" deste artigo;

III - na avaliação realizada pelo superior hierárquico imediato responsável pela avaliação especial de desempenho por competências de maior tempo, imediatamente anterior ou posterior, quando se tratar de período parcial inferior a 30 (trinta) dias ocorrido entre períodos de avaliações parciais. (Nova redação dada pela Portaria Conjunta da Presidência n° 1048/2020)
~~§ 3º A data de término do estágio probatório não sofrerá alteração em virtude de mudança de lotação do servidor em estágio probatório~~.

§ 4º A data de término do estágio probatório não sofrerá alteração em virtude de mudança de lotação do servidor em estágio probatório. (Parágrafo acrescentado pela Portaria Conjunta da Presidência n° 1048/2020)

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

Parágrafo único. Excetuam-se do disposto no "caput" deste artigo os períodos de afastamento decorrentes de férias regulamentares, licença-maternidade e licença-paternidade. (Nova redação dada pela Portaria Conjunta da Presidência nº 1491/2023)
~~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:

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.

§ 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:

a) maneja adequadamente situações difíceis e conflituosas;

b) atua como interlocutor na condução de diálogos e debates.

§ 2º As competências específicas a serem avaliadas em cada cargo/especialidade são as descritas no Anexo II desta Portaria Conjunta.

Art. 22. O avaliador deverá atribuir nota em uma escala de 1 a 7 para cada indicador de comportamento da competência a ser avaliada, a fim de aferir o nível de entrega, na respectiva etapa de avaliação, observados os seguintes critérios:

I - nota 1 - não apresenta nenhuma evidência do comportamento esperado para a competência;

II - nota 2 - apresenta evidência muito fraca do comportamento esperado para a competência;

III - nota 3 - apresenta fraca evidência do comportamento esperado para a competência;

IV - nota 4 - apresenta regular evidência do comportamento esperado para a competência;

V - nota 5 - apresenta boa evidência do comportamento esperado para a competência;

VI - nota 6 - apresenta evidência muito boa do comportamento esperado para a competência;

VII - nota 7 - apresenta forte evidência do comportamento esperado para a competência.

Parágrafo único. A escala de notas apresenta fator de ponderação correspondente ao peso 1, que incidirá sobre as notas atribuídas a cada indicador de comportamento das competências.

Art. 23. O resultado final de cada etapa da avaliação especial de desempenho por competências consiste na média da pontuação obtida e será aferido pela soma dos resultados dos indicadores, dividida pela pontuação máxima possível do respectivo perfil, multiplicada por 7 (sete).

§ 1º Ocorrendo mais de uma avaliação especial de desempenho por competências, dentro da etapa de avaliação, a nota final será o resultado da média aritmética dos resultados das avaliações parciais registradas.

§ 2º O resultado final anual de avaliação especial de desempenho subsidiará a concessão de vantagens e benefícios, assim como o desenvolvimento na carreira dos servidores ocupantes de cargos efetivos, nos termos dos regulamentos próprios.

§ 3º Para fins do disposto no § 2º deste artigo a média exigida no resultado final anual da avaliação especial de desempenho por competências deverá corresponder a valor igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida na AEDC.

§ 4º O resultado final máximo possível de ser alcançado pelo avaliado em uma AEDC é 7 (sete), sendo o valor igual a 70% (setenta por cento) equivalente à média de 4,9 (quatro vírgula nove).

Art. 24. O resultado da competência será apurado pela soma dos resultados dos indicadores de comportamento, dividida pela soma dos valores atribuídos aos pesos de cada competência.

Art. 25. O resultado do indicador de comportamento será apurado pela nota de 1 a 7 dada a cada indicador de comportamento, multiplicada pelo respectivo peso atribuído à competência.

Art. 26. A apuração dos resultados previstos nos arts. 23 a 25 desta Portaria Conjunta será realizada automaticamente pelo sistema informatizado.

Art. 27. O resultado obtido na AEDC será também utilizado para os fins de:

I - conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do § 4º do art. 35 da Constituição do Estado de Minas Gerais;

II - subsidiar processo de exoneração de servidor público considerado inapto, nos termos da alínea "c" do art. 106 da Lei estadual nº 869, de 5 de julho de 1952.

Art. 28. Para fins de aquisição de estabilidade, será considerado apto o servidor que obtiver, em cada uma das quatro etapas previstas nos incisos de I a IV do art. 13 desta Portaria Conjunta, nota igual ou superior à média mínima de 70% (setenta por cento) do total do resultado final máximo possível.

§ 1º A não obtenção de nota prevista no "caput" deste artigo implica a inaptidão do servidor em estágio probatório e a instauração de processo administrativo.

§ 2º Para fins de instauração de processo administrativo, a COADE comunicará o resultado final da AEDC do servidor em estágio probatório considerado inapto na forma deste artigo:

I - à Corregedoria-Geral de Justiça, quando se tratar de servidor em estágio probatório do quadro de pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça ou da Justiça de Primeira Instância lotado na Capital;

II - ao Juiz Diretor do Foro quando se tratar de servidor em estágio probatório do quadro de pessoal da Justiça de Primeira Instância lotado no interior.

Art. 29. A AEDC deve ser enviada pela Comissão de Avaliação ao avaliado, por meio do sistema informatizado, até 30 (trinta) dias corridos, a contar da data fim de cada etapa de avaliação.

§ 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.

§ 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 EJEF, 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 EJEF, 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 EJEF, 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;

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. 38-A. A Portaria Conjunta da Presidência nº 1.491, de 17 de agosto de 2023, aplica-se a todos os servidores que estavam cumprindo o estágio probatório na data de sua publicação, devendo o afastamento decorrente de licença-maternidade e licença-paternidade ser computado como tempo de efetivo exercício mesmo se as licenças ocorreram em etapas já concluídas. (Artigo acrescentado pela Portaria Conjunta da Presidência nº 1509/2023)

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

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

84	1ª	Técnico Judiciário/Médico Perito Judicial não estável
87	1ª	Técnico Judiciário/Médico Psiquiatra Judicial não estável
90	2ª	Técnico Judiciário/Psicólogo não estável
93	1ª	Técnico Judiciário/Psicólogo Judicial não estável
96	2ª	Técnico Judiciário/Publicitário não estável
99	2ª	Técnico Judiciário/Relações Públicas não estável
102	2ª	Técnico Judiciário/Revisor Judiciário não estável
105	2ª	Técnico Judiciário/Taquígrafo Judiciário não estável
108	1ª e 2ª	Técnico Judiciário/Técnico Judiciário não estável

ANEXO II

(a que se refere o § 2º do art. 21 da Portaria Conjunta da Presidência nº 828, de 9 de abril de 2019)

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS A SEREM AVALIADAS NAS FUNÇÕES NÃO GERENCIAIS	
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	**CARREIRA/ESPECIALIDADE**
Flexibilidade Orientação para o cliente	Agente Judiciário Oficial Judiciário/Oficial Judiciário Oficial de Apoio Judicial
Comunicação Pensamento Analítico	Oficial Judiciário/Assistente Técnico de Controle Financeiro Técnico Judiciário/Assistente Social Judicial Técnico Judiciário/Estatístico Técnico Judiciário/Enfermeiro Técnico Judiciário/Jornalista Técnico Judiciário/Médico Técnico Judiciário/ Médico Perito Judicial Técnico Judiciário/ Médico Psiquiatra Judicial Técnico Judiciário/Psicólogo Judicial Técnico Judiciário/Cirurgião Dentista Técnico Judiciário/Relações Públicas Técnico Judiciário/Técnico Judiciário
Comunicação Orientação para o Cliente	Oficial Judiciário/Assistente Técnico de Sistemas
Administração de Conflitos Flexibilidade	Oficial Judiciário/Comissário da Infância e da Juventude
Pensamento Analítico Orientação para o Cliente Interno e Externo	Oficial Judiciário/Desenhista-Projetista Técnico Judiciário/Administrador de Empresas Técnico Judiciário/Administrador de Banco de Dados Técnico Judiciário/Administrador de Rede Técnico Judiciário/Analista de Sistemas Técnico Judiciário/Analista de Recursos Humanos Técnico Judiciário/Bibliotecário Técnico Judiciário/Contador Técnico Judiciário/ Engenheiro Civil, Elétrico e Mecânico Técnico Judiciário/Revisor Judiciário
Administração de Conflitos Pensamento Analítico	Técnico Judiciário/Psicólogo
Comunicação Flexibilidade	Oficial ou Técnico Judiciário/Oficial de Justiça Avaliador Oficial Judiciário/Oficial de Justiça Técnico Judiciário/Taquígrafo
Inovação Orientação para o Cliente	Técnico Judiciário/Arquiteto
Comunicação Inovação	Técnico Judiciário/Publicitário
Comunicação Administração de Conflitos	Técnico Judiciário/Assistente Social

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					