PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO
DECRETO 4.436/2026

DECRETO Nº 4.436/2026

"Regulamenta a Lei Municipal nº 1.509 de 19 de março de 1991 no que concerne à instituição do sistema de avaliação de desempenho para os servidores da administração direta e indireta do Poder Executivo em estágio probatório."

ANTÔNIO BENEDITO SALGUEIRO MIGUEL, Prefeito Municipal de Ouro Fino, Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições e de conformidade com os poderes que lhe são outorgados pela Lei Orgânica do Município,

DEC RET A:

Art. 1º - Fica regulamentado o disposto na Lei Municipal nº 1.509 de 19 de março de 1.991, em seu artigo 21, que trata da avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório, integrantes do quadro de pessoal permanente do Poder Executivo Municipal da Administração Indireta, que serão avaliados nos termos deste Decreto, observado quanto ao prazo o disposto no artigo 41 da Constituição Federal .

Art. 2º - A avaliação de desempenho em estágio probatório, de caráter obrigatório, deverá ser realizada pela chefia imediata, no órgão ou setor em que o servidor estiver localizado, sob pena de responsabilidade administrativa, ou pelo Diretoria do Departamento Municipal Autônomo de Água e Esgoto de Ouro Fino (MG), em ambas as

situações com superveniência e acompanhamento pela Comissão Especial de Avaliação, tudo conforme formulário anexo e observados os seguintes requisitos:
I – assiduidade;
II – disciplina;
III – capacidade de iniciativa;
IV – produtividade;
V – responsabilidade;
VI – pontualidade.

§ 1º - Será atribuída pontuação a cada um dos fatores descritos nos incisos do "*caput*", conforme a seguinte escala:
I - desempenho inferior: 01 ponto;
II - desempenho médio inferior: 02 pontos;
III - desempenho médio superior: 03 pontos;
IV - desempenho superior: 04 pontos;
V - desempenho excelente: 05 pontos.
§ 2º - Ao atribuir desempenho médio inferior ou desempenho inferior em qualquer dos itens, a Comissão de Avaliação deverá justificar a avaliação.
§ 3º - Será declarado inapto ao término do estágio probatório o servidor que obtiver pontuação igual ou inferior a 03 (três) pontos, calculados a partir da média das avaliações especiais de desempenho realizadas durante o estágio probatório.

Art. 3º - A chefia imediata, bem como os membros da Comissão Especial de Avaliação, não poderão atuar na avaliação quando:

I. seja a pessoa avaliada o seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;
II. Esteja com ele ou com o respectivo cônjuge ou companheiro, litigando judicial ou administrativamente.

Art. 4º - A Comissão Especial de Avaliação será composta por 3 (três) membros efetivos e estáveis designados:
I - pelo Prefeito, para a comissão que avaliará os servidores da administração direta e

II – pelo Diretor da Autarquia para a comissão que avaliará os servidores da administração indireta.

Art. 5º - Compete à Divisão de Recursos Humanos a coordenação geral do sistema de avaliação de trabalhos dos servidores em estágio probatório.

Art. 6º - A avaliação de desempenho em estágio probatório far-se-á anualmente, a partir do provimento do cargo ou função pública sendo realizadas 03 (três) avaliações no período de 03 (três) anos, sendo que a terceira avaliação deverá ser realizada 04 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório.

§ 1º - A apuração do tempo de efetivo exercício dar-se-á em observância ao disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ouro Fino.
§ 2º - Quando ocorrer mudança de local de trabalho, dentro de um período de avaliação, a avaliação deverá ocorrer no local em que o servidor ficou mais tempo.

Art. 7º Compete à Comissão Especial de Avaliação:
I. emitir relatório final, até 15 (quinze) dias após o recebimento de todas as avaliações realizadas, com o parecer conclusivo se o servidor será considerado apto ou não apto;
II. receber recurso interposto pelo servidor considerado não apto e, no prazo de 15 (quinze) dias do seu recebimento, emitir parecer circunstanciado e encaminhando o resultado à Diretoria de Governo e Administração na Administração Direta e à Gerência Administrativa na Administração Indireta.

Art. 8º - O disposto no inciso I do artigo anterior, não exclui a hipótese de demissão do servidor que, durante o estágio probatório, cometer falta grave, apurada através do competente processo administrativo disciplinar.

Art. 9 - O Servidor considerado apto passará à condição de estável no serviço público municipal e terá seu nome publicado em ato

administrativo.

Art. 10 - Concluindo-se pela exoneração do servidor, será editado ato próprio para efetivação da exoneração.
Parágrafo Único – O processo de exoneração do servidor considerado "NÃO APTO" na avaliação deverá ser instruído com os seguintes documentos preenchidos com as devidas justificativas;
b) Ciência do servidor quanto resultados de sua avaliação;
c) Recursos e suas devidas respostas e decisões;
d) Relatório circunstanciado.

Art. 11 - O servidor que na data da publicação deste Decreto estiver em efetivo exercício:
I. há menos de 36 (trintaeseis) meses, obedecerá ao cumprimento do número de avaliações, conforme disposto no art. 6º deste Decreto;
II. há mais de 36 (trintaeseis) meses, será avaliado pela Chefia Imediata, no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação deste Decreto.

Parágrafo Único – Os demais procedimentos serão mantidos conforme normas estabelecidas neste Decreto.

Art. 12 - Na hipótese de afastamento para tratamento de saúde, a suspensão doestágio probatório dar-se-á quando o mesmo durar mais de 30 (trinta) dias corridos ou intercalados, desde que anuídos por perícia médica oficial.

Art. 13 - Será admitida readaptação de servidor que, declarado apto em sua posse, durante oestágio probatório, apresente limitações de ordem física ou mental incompatíveis com o exercício das atividades próprias do cargo, desde que haja recomendação firmada por junta médica oficial em tal sentido e pelo INSS.
Parágrafo Único – O período doestágio probatório será considerado para contagem de tempo das vantagens pessoais do servidor.

Art. 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Administração e Governo na Administração Direta e pela Diretoria do DMAAE/OF na Administração Indireta, em ambos os casos, com

anuência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

Art. 15 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16 - Revogam-se as disposições em contrário.

Ouro Fino, 23 de janeiro de 2026.

ANTÔNIO BENEDITO SALGUEIRO MIGUEL
Prefeito Municipal

ANEXO I

avaliação de desempenho

Órgão/ Setor:
Ano:
Nome do Avaliado:
Cargo:
Data da Avaliação:

I - INSTRUÇÕES

- A avaliação deve ser realizada pela chefia imediata do servidor.
- A pontuação varia de 1 a 5, conforme os critérios abaixo:

Pontos	Conceito	Descrição resumida
01	Desempenho inferior	Não demonstra o critério avaliado
02	Desempenho médio inferior	Demonstra parcialmente
03	Desempenho médio superior	Atende adequadamente as expectativas
04	Desempenho superior	Supera com frequência as expectativas
05	Desempenho Excelente	Supera amplamente as expectativas

II - AVALIAÇÃO DOS CRITÉRIOS

Abaixo estão os critérios a serem avaliados, sendo que o servidor que tirar nota igual ou superior a 3,0 (três) pontos estará aprovado. Por favor, assinale a pontuação correspondente:

Critério	**Definição do critério**	**Pontuação 1-5**
1. Assiduidade	Ausência de faltas injustificadas ou atestados médicos que excedam a limite legal, caso exista.	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
2. Disciplina	Interesse, método e foco em aperfeiçoar-se contribuindo para a melhoria na qualidade do trabalho.	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
3. Iniciativa	Capacidade de agir independentemente dos outros apresentando soluções e contribuindo com novas idéias.	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
4. Produtividade	Capacidade do servidor entregar resultados de forma eficiente e consistente.	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
5. Responsabilidade	Grau de comprometimento do servidor com o cumprimento de suas atribuições.	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
6. Pontualidade	Capacidade do servidor de cumprir rigorosamente os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho.	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5

PONTUAÇÃO TOTAL

	Desempenho inferior	1,0 a 1,9
	Desempenho médio inferior	2,0 a 2,9
	Desempenho médio superior	3,0 a 3,9
	Desempenho superior	4,0 a 4,4
	Desempenho Excelente	4,5 a 5,0

Soma dos pontos: _____

Média Geral: _____

Conceito final

III. observações do avaliador

_____

_____

_____

III. CIÊNCIA DO AVALIADO

Declaro ter ciência do resultado desta avaliação

Assinatura do Avaliado: _____ Data: ____/___/___

Assinatura do Avaliador: _____ Data: ____/___/____

IV. ENCAMINHAMENTO À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

( ) Conferido e Validado

xxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxx

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Publicado por:
Silvana Prado de Sousa
Código Identificador:58082652

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios Mineiros no dia 26/01/2026. Edição 4199
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
https://www.diariomunicipal.com.br/amm-mg/