



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

DECRETO Nº 4.817 DE 18 DE MARÇO DE 2026

REGULAMENTA, OS PROCEDIMENTOS E ATOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL ESTÁVEL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito do Município de Patrocínio, Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições legais que lhe confere o inciso VI do art. 71 da Lei Orgânica Municipal e;

CONSIDERANDO o disposto no art. 41 da Constituição da República, especialmente quanto à estabilidade do servidor público e à possibilidade de perda do cargo por insuficiência de desempenho, mediante processo administrativo com garantia de ampla defesa;

CONSIDERANDO a Lei Complementar nº 145/2017, que disciplina a avaliação de desempenho do servidor público estável no âmbito do Município de Patrocínio;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação adequada e sistematizada dos procedimentos de avaliação de desempenho do servidor público municipal, tanto em estágio probatório quanto estável;

CONSIDERANDO que os Decretos nº 2.813/2011, nº 3.374/2017, nº 3.376/2017 e nº 3.418/2017 tratam da matéria de forma fragmentada, o que pode gerar dificuldades interpretativas e operacionais;

CONSIDERANDO a conveniência administrativa de consolidar, em ato normativo único, as disposições relativas à avaliação de desempenho, promovendo maior clareza, segurança jurídica e uniformidade procedimental;

CONSIDERANDO a necessidade de padronização dos instrumentos avaliativos, com a adoção de formulários atualizados, objetivando maior objetividade, transparência e eficiência na aferição do desempenho funcional;

CONSIDERANDO o princípio da eficiência administrativa previsto no art. 37 da Constituição da República;

DECRETA

TÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL EM ESTÁGIO PROBATÓRIO



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Fica aprovado o Regulamento dos Procedimentos de Avaliação de Desempenho do Servidor Público Municipal em Estágio Probatório, que faz parte integrante deste Decreto.

Art. 2º Este Regulamento disciplina os procedimentos para a avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório, com vista à aquisição de estabilidade, observados os seguintes fatores:

- I – assiduidade e pontualidade;
- II – disciplina e subordinação;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – eficiência;
- V – responsabilidade;
- VI – dedicação ao serviço;
- VII – probidade e conduta;
- VIII – qualidade, quantidade e método de trabalho;
- IX – produtividade;
- X – participação em cursos e habilitação e/ou qualificação profissional;

CAPÍTULO II

DOS FATORES E DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os efeitos deste Regulamento, os fatores enumerados no artigo anterior assim se definem:

I – assiduidade e pontualidade: comparecimento diário ao trabalho e o cumprimento dos horários estabelecidos e/ou determinados;

II – disciplina e subordinação: observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando à sua conservação e economia; uso de trajes convenientes em serviço e de uniforme, quando for o caso; respeito à hierarquia e acatamento das requisições de tarefas ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do seu cargo;

III – capacidade de iniciativa: capacidade do servidor agir por conta própria, tomando providências de forma autônoma, com foco em soluções e responsabilidade pelos resultados;



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

IV – eficiência: desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões e prazos estabelecidos, desempenho com zelo, presteza e qualidade, com melhor uso possível dos recursos públicos, gerando resultados eficazes para a sociedade;

V – responsabilidade: dever do servidor agir com compromisso, ética e zelo no cumprimento das funções, respondendo pelas próprias ações e garantindo o interesse coletivo;

VI – dedicação ao serviço: iniciativa, proposição de soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, atualização profissional, contribuição com novas ideias tendo em vista as necessidades da unidade; cooperação com os colegas de trabalho, objetivando resultados conjuntos satisfatórios;

VII – probidade e conduta: correto procedimento do servidor no que se refere, dentre outras hipóteses correlatas à probidade, cortesia, urbanidade, lealdade, sigilo profissional, decoro, respeito aos colegas e comportamento adequado tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho;

VIII – qualidade, quantidade e método de trabalho: resultado do trabalho em relação ao capricho, precisão, clareza, ausência de erros, rendimento e cumprimento dos prazos estabelecidos;

IX – produtividade: rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo servidor e atendimento aos prazos estabelecidos;

X – participação em cursos e habilitação e/ou qualificação profissional, inclusive quando oferecidos pelo Município: busca pelo aprendizado, comprometimento e iniciativa ao conhecimento.

§1º Serão levados em consideração, ainda, na avaliação do servidor em estágio probatório, os deveres e as proibições constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

§2º O período do estágio probatório será obrigatoriamente cumprido no exercício das atribuições do cargo efetivo para o qual o servidor foi nomeado.

Art. 4º A contar do primeiro dia do exercício no cargo efetivo, o desempenho do servidor será objeto de avaliações periódicas durante os três anos de duração do estágio probatório, observado o seguinte cronograma:

I – Primeira avaliação: até o último dia do sexto mês de exercício;

II – Segunda avaliação: até o último dia do décimo quarto mês de exercício;

III – Terceira avaliação: até o último dia do vigésimo segundo mês de exercício;

IV – Quarta avaliação: até o último dia do trigésimo mês de exercício.

Parágrafo único: Ultimada a quarta avaliação, será apurado e homologado o resultado final, garantido ao servidor o direito à ampla defesa.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO

Art. 5º As Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório serão especialmente designadas para este fim, em número necessário ao atendimento da avaliação de todos os servidores estagiários, sendo cada Comissão formada por 03 (três) servidores públicos, obrigatoriamente 02 (dois) servidores estáveis, os quais serão escolhidos pela autoridade competente dentre os servidores públicos da Administração Pública Municipal Direta, das Autarquias, das Fundações Públicas e da Câmara Municipal, ao qual estiver vinculado o servidor avaliado.

§1º As Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório serão de caráter permanente, tendo sua vigência pelo período de 03 (três) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

§2º Compete à autoridade competente designar os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§3º Caso haja motivo justificado para substituição de qualquer um dos membros, a qualquer tempo, será à indicação a critério do setor funcional responsável.

Art. 6º Compete às Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório:

- I – acompanhamento do desempenho do servidor estagiário desde o momento da posse;
- II – reunir-se sempre que necessário para discussões, orientações, planejamentos e distribuições de trabalhos e entrevistas, avaliações de históricos funcionais;
- III – orientar chefias sobre todo o processo de avaliação do estágio probatório, por meio de questionários e/ou outros pareceres, informações ou mesmo intervir em qualquer fase sempre que ocorrer divergências avaliatórias;
- IV – solicitar perícias médicas a qualquer órgão técnico da Prefeitura Municipal, sempre que necessária ao bom termo do processo de avaliação;
- V – analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação periódica, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;
- VI – propor justificadamente ao Prefeito Municipal, com base nos relatórios e documentos do processo, bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado.

CAPÍTULO IV

DOS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

Art. 7º Para as avaliações periódicas, a Comissão de Avaliação de Desempenho fará a distribuição das avaliações, também chamadas questionários específicos à avaliação do servidor, atendendo os requisitos previstos no artigo 4º, às chefias avaliadoras a quem estiverem subordinados os servidores avaliados.

§1º O servidor também receberá uma ficha avaliadora na qual terá direito de se autoavaliar, a qual será confrontada pela Comissão de Avaliação de Desempenho aos procedimentos cabíveis, recebendo um peso menor no critério de desempate.

§2º As avaliações deverão ser devolvidas à Comissão de Avaliação de Desempenho no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, sob pena de responsabilidade administrativa das chefias em questão.

§3º Caso o servidor tenha exercido suas funções em mais de uma unidade, se necessário, seu desempenho será submetido à avaliação de tantos quantos forem os locais onde o trabalho tenha sido desenvolvido, prevalecendo, em caso de empate, o desempenho da última unidade.

§4º Compete às chefias avaliadoras dos servidores o cumprimento dos prazos e formalidades estabelecidos neste Regulamento, sob pena de responsabilidade administrativa.

§5º Licenças médicas serão acompanhadas pelas Comissões de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, as quais farão o controle de todos os afastamentos do servidor em estágio probatório, podendo ser solicitado através de uma Junta Médica, obrigatoriamente composta por um psiquiatra, perícias médicas sempre que se fizerem necessárias.

§6º Concluída cada avaliação, a Comissão dará ciência ao servidor estagiário, onde sendo considerado insuficiente, terá direito a prazo recursal, em cumprimento ao seu direito a ampla defesa.

§7º Na hipótese de o servidor não concordar com as conclusões da avaliação, manifestará suas razões no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua notificação, ao fim do qual, com ou sem esclarecimento, será avaliado pela Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, para decisão e acompanhamento a Autoridade competente para nova homologação.

Art. 8º A responsabilidade administrativa refere-se às penalidades que serão aplicadas por desrespeito a este Regulamento e ao Estatuto do Servidor Público.

§1º Ocorrida denúncia de falsidade ideológica, falso testemunho, perseguição de chefia e/ou política, o não cumprimento dos prazos legais, bem como prejuízos que possam acarretar na avaliação do servidor por negligência e/ou má-fé, serão apurados por meio de Processo Sindicante e/ou Processo Administrativo Disciplinar.

§2º Comprovada autoria da irregularidade e/ou crime, sejam as chefias, os colegas de trabalho, bem como o próprio servidor avaliado, esses serão punidos conforme regime disciplinar estabelecido pelo Estatuto do Servidor Público.

Art. 9º Observados os fatores e critérios estabelecidos neste Regulamento, os servidores em estágio probatório integrantes do Quadro do Magistério serão avaliados pelos Diretores das unidades



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

de ensino a que estiver subordinado, encaminhando-se as avaliações, dentro do prazo estabelecido à Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

CAPÍTULO V

DA PONTUAÇÃO E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 10 Fica estabelecido o limite máximo de 100 (cem) pontos para cada avaliação, distribuídos entre os fatores definidos no artigo 3º deste Regulamento, nas seguintes proporções:

- I - Assiduidade e pontualidade, 10 (dez) pontos;
- II – Disciplina, 10 (dez) pontos;
- III – Eficácia, 10 (dez) pontos;
- IV – Responsabilidade e comprometimento, 10 (dez) pontos;
- V – Relação interpessoal e trabalho em equipe, 10 (dez);
- VI - Comunicação e postura profissional, 10 (dez) pontos;
- VII – Iniciativa e capacidade para resolver problemas, 10 (dez) pontos;
- VIII – desenvolvimento pessoal e profissional, 10 (dez) pontos;
- IX – Conhecimento do trabalho, 10 (dez) pontos;
- X – ética profissional, 10 (dez) pontos.

Art. 11 Será aprovado no estágio probatório e considerado apto para obter a estabilidade no serviço público municipal e confirmação no cargo, o servidor que obtiver, no mínimo, 70 (setenta) pontos na média aritmética de suas avaliações.

§1º As penalidades às quais os servidores em estágio probatório venham a receber em razão de Processo Sindicante ou Processo Administrativo Disciplinar durante cada período de avaliação serão consideradas de forma negativa nas seguintes proporções:

- I – Advertência, menos 05 (cinco) pontos, cada;
- II – Suspensão de 01 (um) à 10 (dez) dias, menos 10 (dez) pontos, cada;
- III – Suspensão de 11 (onze) à 20 (vinte) dias, menos 20 (vinte) pontos, cada;
- IV – Suspensão de 21 (vinte e um) à 30 (trinta) dias, menos 30 (trinta) pontos, cada;
- V – Suspensão de 31 (trinta e um) à 45 (quarenta e cinco) dias, menos 40 (quarenta) pontos, cada;
- VI – Suspensão de 46 (quarenta e seis) à 90 (noventa) dias, menos 50 (cinquenta) pontos, cada.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

§2º Será considerado inapto e desde logo exonerado o servidor que, ao término de 02 (duas) avaliações, for considerado insuficiente, por não ter alcançado 140 (cento e quarenta) pontos na somatória total.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 12 Na avaliação do servidor portador de deficiência serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de laudos e avaliações médicas.

Parágrafo único: As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor portador de deficiência, não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, como elementos redutores de pontos.

Art. 13 A avaliação do servidor em estágio probatório não prejudica a apuração de sua responsabilidade por faltas disciplinares nem a aplicação das penalidades previstas na LC nº 60, de 01 de outubro de 2009 - Estatuto dos Servidores Municipais de Patrocínio, assegurado o direito de ampla defesa.

Art. 14 Não se concederá ao servidor em estágio probatório:

I - transferência de local de trabalho a próprio pedido;

II - licença por motivo de interesse particular;

III – readaptação;

IV – disponibilidade;

V – aposentadoria por invalidez;

VI – autorização para prestar serviços a Poder ou Órgão diverso daquele ao qual acha vinculado, inclusive da administração pública indireta;

Art. 15 Ao servidor em estágio probatório somente poderá ser concedida as seguintes licenças e afastamentos, suspendendo-se o período de estágio probatório, voltando a correr no dia estabelecido para o retorno do servidor ao exercício do cargo ou do dia seguinte ao de sua liberação, nas hipóteses de:

I – licença para tratamento de saúde;

II – licença à gestante, à adotante e à paternidade;

III – licença por acidente de trabalho, conforme defina laudo pericial específico;

IV – licença para serviço militar;

V – afastamento para exercício de mandato eletivo;



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

VI – licença para atividade política;

VII – nomeação para função comissionada.

Parágrafo único: No caso de condenação criminal, que acarrete perda de cargo público, o servidor será exonerado.

CAPÍTULO VII

DAS PERÍCIAS E INSPEÇÕES MÉDICAS

Art. 16 O servidor em estágio probatório será submetido a exames médicos periódicos, sempre que necessário à avaliação e a pedido da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Parágrafo único: Se em qualquer dos exames for constatada a ausência ou déficit da capacidade física ou mental do servidor, de modo a comprometer o desempenho adequado das funções do seu cargo, ou a segurança do trabalho e dos colegas, será o respectivo laudo médico encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, que decidirá sobre a exoneração.

Art. 17 Fica o servidor estagiário sujeito, a qualquer tempo, a inspeção e perícia médica.

§ 1º Nos casos que envolvam doenças, considerados através de laudo pericial, por uma junta médica, inaptos para o cargo ocupante, será o servidor estagiário exonerado.

§ 2º Após 02 (dois) anos de licença médica ininterrupta, o servidor estagiário será obrigatoriamente submetido a inspeção e perícia médica, onde sendo considerado inapto ao cargo, através de laudo pericial, será exonerado.

CAPÍTULO VIII

DO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 18 O servidor em estágio probatório que vier a ser designado para exercer Função de Confiança, integrante do quadro do Poder ou órgão ao qual se acha vinculado, com atribuições correlatas às de seu cargo efetivo, não terá seu estágio probatório suspenso.

Parágrafo único: Nos termos do caput deste artigo, nas hipóteses de nomeação para o exercício de Função de Confiança, caberá ao Secretário Municipal da unidade na qual esteja inserido o cargo a ser exercido, no primeiro caso, e ao Chefe de Departamento onde o servidor irá exercê-la, no segundo, atestar a compatibilidade e a similaridade entre as funções a serem exercidas pelo mesmo e as atribuições do seu cargo efetivo.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

CAPÍTULO IX

DO PROCESSO DE EXONERAÇÃO E DAS GARANTIAS DE DEFESA

Art. 19 Indicada a exoneração do servidor avaliado, a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório redigirá o seu relatório circunstanciado, cópia do qual será entregue ao mesmo, mediante recibo, junto com a notificação dos resultados da avaliação.

Art. 20 Recebida a notificação e o relatório da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, o servidor avaliado terá 15 (quinze) dias para a apresentação de defesa, junto à própria Comissão, fazendo-se representar por advogado, se assim desejar.

Art. 21 Produzida a defesa e vindo a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório a decidir pelo acolhimento de suas razões, proporá a confirmação do servidor no cargo, se encerrado o período do estágio probatório ou a continuação do estágio, se for o caso.

Art. 22 Se a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório decidir pela improcedência da defesa, relatará seus motivos e dará ciência ao servidor avaliado, abrindo-se a este, a partir da data da ciência, prazo de 15 (quinze) dias para apresentação de recurso junto à Comissão, que remeterá a Procuradoria do Município para manifestar-se através de parecer, cuja decisão encerrará o processo, mantendo o servidor ou recomendando a sua exoneração.

Art. 23 Na contagem dos prazos para prestação de esclarecimentos, apresentação de defesa e interposição de recurso referidos neste Regulamento, exclui-se o dia do começo e inclui o dia do vencimento.

CAPÍTULO X

DAS ATRIBUIÇÕES COMPLEMENTARES DA COMISSÃO

Art. 24 Nos procedimentos de avaliação do servidor em estágio probatório, a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório deverá:

I - emitir instrumentos de avaliação para cada servidor estagiário, distribuindo-os às chefias imediatas dos mesmos;

II - instruir a Secretaria de Educação sobre procedimentos para a avaliação dos servidores do Quadro de Magistério;

III - receber os instrumentos de avaliação devidamente preenchidos;

IV - comunicar as situações de suspensão do estágio probatório previstas neste regulamento;

V - calcular os pontos previstos em cada instrumento de avaliação, observando e comunicando a ocorrência da hipótese do artigo 11, parágrafo 1º, deste Regulamento;



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

VI - encaminhar pedidos de pareceres aos órgãos competentes, sobre as situações ambíguas enfrentadas durante os procedimentos avaliatórios;

VII - calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor estagiário nas avaliações periódicas;

VIII - encaminhar o resultado final das avaliações aos servidores;

IX- receber sob protocolo peças contendo esclarecimentos prestados pelo servidor, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos.

Art. 25 O servidor estagiário que comprovadamente cometer falta grave e/ou crime contra a administração pública, independente de avaliação satisfatória de desempenho, será exonerado.

Parágrafo único: Ocorrida a denúncia, será instaurado Processo Sindicante e/ou Processo Administrativo Disciplinar, onde após todos os procedimentos e atos pertinentes e conclusivos, comprovarem a falta grave e/ou crime contra a Administração Pública, será este encaminhado ao Processo de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, onde o servidor será exonerado.

Art. 26 O servidor será considerado estável no serviço público municipal somente após a prática do ato de declaração de estabilidade pela autoridade competente, cumpridas as formalidades de avaliação e obtido o parecer favorável de sua permanência no exercício do cargo.

Art. 27 O ato de exoneração do servidor não aprovado no estágio probatório é de competência do Prefeito Municipal, por meio de portaria, que será publicada.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 28 Aplicam-se as disposições deste Regulamento, no que couber, a todos os servidores públicos municipais que, na data da publicação, estiverem em estágio probatório, dispensada a avaliação do período de exercício já ocorrido.

Art. 29 Os casos omissão serão decididos em conjunto com a Corregedoria e/ou Procuradoria Municipal.

Art. 30 Ficam autorizadas as Autarquias, Fundações e Câmara Municipal do Município de Patrocínio, a constituir as comissões próprias para avaliação do estágio probatório de seus servidores, podendo basear-se neste Regulamento, se assim preferirem, inovando tão só, que respeitar a aspectos relativos à estrutura organizacional de cada entidade.

Art. 31 As Comissões de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório poderão se reportar a qualquer órgão dentro da Administração Direta, Indireta e Fundacional para colheita de documentações que se fizerem necessárias a avaliação do servidor estagiário.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

Art. 32 O servidor público quando convocado, deverá comparecer perante a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, sob pena de ser responsabilizado administrativamente.

Art. 33 As Comissões de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório poderão adotar e/ou adaptar termos e atos que melhor auxiliem na avaliação do servidor estagiário.

TÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL ESTÁVEL

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 34 A avaliação de desempenho do servidor público municipal estável reger-se-á pelas disposições deste Título.

Art. 35 A avaliação de desempenho do servidor público municipal estável será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I – Assiduidade: cumprimento diário da jornada de trabalho;

II - Pontualidade: cumprimento dos horários estabelecidos ou determinados;

III – Eficiência: desenvolvimento das atividades do cargo, de forma planejada e organizada, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade, das tarefas que lhe forem cometidas;

IV – Disciplina: observância de preceitos e normas legais, submissão aos regulamentos e diligência na utilização de equipamentos e materiais, visando a sua conservação e economia, uso de trajés convenientes em serviço e de uniforme, quando for o caso;

V – Subordinação: respeito à hierarquia e acatamento das requisições de tarefas ainda que não rotineiras, mas correlatas às funções do seu cargo;

VI – Dedicção ao serviço: iniciativa, proposição de soluções adequadas às questões ou dúvidas surgidas no trabalho, atualização profissional, contribuição com novas idéias tendo em vista as necessidades da unidade bem como cooperação com os colegas de trabalho, objetivando resultados conjuntos satisfatórios;

VII – Boa conduta: correto procedimento do servidor no que se refere, dentre outras hipóteses correlatas à probidade, cortesia, urbanidade, lealdade, sigilo profissional, decoro, respeito aos colegas e comportamento adequado tanto nas relações pessoais quanto nas de trabalho.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

Parágrafo único: Receberá o conceito de desempenho insatisfatório o servidor estável cuja avaliação conclusiva, considerados todos os critérios de julgamento, sejam inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima admitida.

CAPÍTULO II – DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36 A contar do primeiro dia do exercício no cargo efetivo e estável, o desempenho do servidor será objeto de avaliações periódicas, anualmente, observado o seguinte cronograma:

I - Primeira avaliação: até o último dia do sexto mês de exercício;

II - Segunda avaliação: até o último dia do décimo segundo mês de exercício;

§ 1º Concluída cada avaliação periódica, bem como homologada a avaliação conclusiva, a Comissão dará ciência ao servidor estável.

§ 2º Ultimada a segunda avaliação periódica, o processo avaliatório será finalizado e deverá ser encaminhado o parecer da Comissão de Avaliação ao Prefeito, no caso de servidores da Prefeitura Municipal de Patrocínio, ao Superintendente e/ou Diretor Presidente, no caso das Autarquias municipais e fundações públicas e ao Presidente, no caso de servidores da Câmara Municipal de Patrocínio, sendo que cada qual decidirá, através da homologação, a permanência do servidor público estável no cargo ou não.

§ 3º Após ciência da homologação do resultado da homologação da avaliação, será garantido ao servidor estável, o direito à ampla defesa, devendo o mesmo, caso considere necessário, apresentar recurso no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 4º O direito de vista dos autos pertence tão somente ao próprio servidor estável, a qualquer tempo.

§ 5º O servidor que necessitar de cópias constantes do processo avaliatório, deverá requerer e retirar nos prazos previstos junto à Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável.

Art. 37 Compete às Comissões de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável:

I – acompanhamento do desempenho do servidor estável desde o momento da concessão de estabilidade por ato oficial;

II – reunir-se, sempre que necessário, para discussões, orientações, planejamentos e distribuições de trabalhos e entrevistas, bem como avaliações de históricos funcionais;

III - orientar chefias sobre todo o processo de avaliação, por meio de questionários e/ou outros pareceres e informações;

IV – avaliar os questionários, apontando e questionando contradições surgidas;



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

V - intervir em qualquer fase das avaliações periódicas, sempre que ocorrer divergências avaliatórias, justificando com documentos que as comprovem;

VI - solicitar perícias médicas ao Departamento responsável, sempre que considerarem necessárias ao bom termo do processo de avaliação, podendo levar em consideração a apresentação excessiva de atestados e licenças médicas por parte do servidor;

VII – analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação periódica, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;

VIII - propor justificadamente ao Chefe do Executivo, com base nos relatórios e documentos constantes do processo avaliatório, bem como nas suas próprias diligências e convicções legais, a declaração de permanência ou não do servidor estável em seu cargo.

Art. 38 Para as avaliações periódicas, a Comissão de Avaliação de Desempenho fará a distribuição das avaliações, também chamadas questionários específicos a avaliação do servidor, atendendo os requisitos previstos no artigo 3º, às Chefias avaliatórias a quem estiverem subordinados os servidores avaliados.

§ 1º. O servidor também receberá uma ficha avaliatória na qual terá direito de se autoavaliar, a qual será confrontada pela Comissão de Avaliação de Desempenho aos procedimentos cabíveis, recebendo um peso menor no critério de desempate;

§ 2º. As avaliações deverão ser devolvidas a Comissão de Avaliação de Desempenho no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, sob pena de responsabilidade administrativa das Chefias em questão.

CAPÍTULO III – DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 39 A responsabilidade administrativa refere-se às penalidades que serão aplicadas por desrespeito a esse Decreto e a Lei Complementar 145/2017, bem como ao Estatuto do Servidor Público.

§ 1º Ocorrida denúncia de falsidade ideológica, falso testemunho, perseguição de chefia e/ou política, o não cumprimento dos prazos legais, bem como prejuízos que possam acarretar na avaliação do servidor por negligência e/ou má-fé, serão apurados por meio de Processo Sindicante e/ou Processo Administrativo Disciplinar;

§ 2º Comprovada autoria da irregularidade e/ou crime, sejam as Chefias, os colegas de trabalho, bem como o próprio servidor avaliado, esses serão punidos, conforme Regime Disciplinar estabelecido pelo Estatuto do servidor Público;



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

§ 3º Caso o servidor tenha exercido suas funções em mais de uma unidade, se necessário, seu desempenho será submetido a avaliação de tantos quantos forem os locais onde o trabalho tenha sido desenvolvido, prevalecendo, em caso de empate, o desempenho da última unidade;

§ 4º Compete às chefias avaliadoras dos servidores, o cumprimento dos prazos e formalidades estabelecidos neste, sob pena de responsabilidade administrativa;

§ 5º Licenças médicas serão acompanhadas pelas Comissões de Avaliação de Desempenho, as quais farão o controle de todos os afastamentos do servidor, podendo ser solicitado através de uma Junta Médica Municipal, avaliações periciais;

§ 6º Concluída cada avaliação periódica, a Comissão dará ciência ao servidor, onde sendo considerado insuficiente, terá direito ao prazo para reconsideração, em cumprimento ao seu direito a ampla defesa;

§ 7º Na hipótese de o servidor não concordar com as conclusões da avaliação, manifestará suas razões no prazo de 10 (dez) dias contados da data de sua notificação, ao fim do qual, com ou sem esclarecimentos, será avaliado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, para decisão e encaminhamento a Autoridade competente para nova homologação.

CAPÍTULO IV – DA PONTUAÇÃO E DOS CRITÉRIOS OBJETIVOS DE AVALIAÇÃO

Art. 40 Fica estabelecido o limite máximo de 100 (cem) pontos para cada avaliação, distribuídos entre os fatores definidos no artigo 3º desta Lei, nas seguintes proporções:

- I – Assiduidade e pontualidade - 10 (dez) pontos;
- II – Disciplina - 10 (dez) pontos;
- III – Eficácia - 10 (dez) pontos;
- IV – Responsabilidade e comprometimento - 10 (dez) pontos;
- V – Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe - 10 (dez) pontos;
- VI – Comunicação e postura profissional - 10 (dez) pontos;
- VII – Iniciativa e capacidade para resolver problemas - 10 (dez) pontos;
- VIII – Desenvolvimento pessoal e profissional - 10 (dez) pontos;
- IX – Conhecimento do trabalho - 10 (dez) pontos;
- X – ética profissional - 10 (dez) pontos.

Art. 41 As penalidades aos quais os servidores estáveis venham a receber em razão de Processo Sindicante ou Processo Administrativo Disciplinar durante cada período de avaliação, serão consideradas de forma negativa, nas seguintes proporções:



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

- I - Advertência, menos 05 (cinco) pontos, cada;
- II – Suspensão de 01 (um) à 10 (dez) dias, menos 10 (dez) pontos, cada;
- III – Suspensão de 11 (um) à 20 (vinte) dias, menos 20 (vinte) pontos, cada;
- IV – Suspensão de 21 (um) à 30 (trinta) dias, menos 30 (trinta) pontos, cada;
- V – Suspensão de 31 (trinta) à 45 (quarenta e cinco) dias, menos 40 (quarenta) pontos, cada;
- VI – Suspensão de 46 (quarenta e seis) à 90 (noventa) dias, menos 50 (cinquenta) pontos, cada;

CAPÍTULO V – DAS SITUAÇÕES ESPECIAIS E GARANTIAS DO SERVIDOR

Art. 42 Na avaliação do servidor portador de deficiência serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de laudos e avaliações médicas.

Parágrafo único: As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor portador de deficiência, não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, como elementos redutores de pontos.

Art. 43 O servidor será submetido a exames médicos periódicos, sempre que necessário à avaliação e a pedido da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único: Se em qualquer dos exames for constatada o déficit da capacidade física ou mental do servidor estável, de modo a comprometer o desempenho adequado das funções do seu cargo, ou a segurança do trabalho e dos colegas, será o respectivo laudo médico encaminhado à Secretaria de Recursos Humanos para a tomada de providências cabíveis, sobre readaptação, remanejamento funcional ou aposentadoria por invalidez.

Art. 44 Fica o servidor estável sujeito, a qualquer tempo, a inspeção e perícia médica.

§ 1º Nos casos que envolvam doenças, que concluam pela inaptidão permanente do cargo efetivo, através de laudo pericial da Junta Médica Municipal, e desde que atendida todas as normas legais, o servidor estável será encaminhado a aposentadoria por invalidez;

§ 2º Após 02 (dois) anos de licença médica ininterrupta, o servidor estável será obrigatoriamente submetido a inspeção e perícia médica, onde sendo considerado inapto ao cargo, será encaminhado a aposentadoria por invalidez.

Art. 45 O servidor estável que vier a ser nomeado para exercer Função de Confiança, integrante do quadro do Poder Executivo ou órgão ao qual se acha vinculado, com atribuições correlatas às de seu cargo efetivo, indicadas pelo Secretário Municipal, não terá sua avaliação suspensa.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

Art. 46 Produzida a defesa e vindo a Comissão de Avaliação de Desempenho a decidir pelo acolhimento de suas razões, proporá a confirmação do servidor no cargo.

Art. 47 Na contagem dos prazos para prestação de esclarecimentos, apresentação de defesa e interposição de recurso referido, bem como na Lei Complementar 145/2017, exclui-se o dia do começo e inclui o dia do vencimento.

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E COMPLEMENTARES

Art. 48 Nos procedimentos de avaliação do servidor estável, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá:

I - emitir instrumentos de avaliação para cada servidor, distribuindo-os às chefias avaliadoras dos mesmos;

II - receber os instrumentos de avaliação devidamente preenchidos;

III - calcular os pontos previstos em cada instrumento de avaliação, observando e comunicando a ocorrência;

IV - encaminhar pedidos de pareceres à Procuradoria Geral do Município, sobre as situações ambíguas encontradas durante os procedimentos avaliatórios;

V - calcular a média aritmética das pontuações obtidas pelo servidor nas avaliações periódicas;

VI - encaminhar o resultado final das avaliações aos servidores;

VII - receber sob protocolo peças contendo esclarecimentos prestados pelo servidor, defesas e recursos, para encaminhamento aos órgãos competentes, ainda que intempestivos.

Art. 49 Aplicam-se as disposições deste, no que couber, a todos os servidores públicos municipais que na data da publicação, estiverem em exercício.

Art. 50 Os casos omissos serão decididos em conjunto com a Corregedoria e Procuradoria Geral do Município.

Art. 51 Ficam autorizadas as Autarquias, Fundações e Câmara Municipal do Município de Patrocínio, a constituir suas próprias Comissões de Avaliação de Desempenho, podendo basear-se neste, respeitando os aspectos relativos à estrutura organizacional de cada entidade.

Art. 52 As Comissões de Avaliação de Desempenho poderão adotar e/ou adaptar termos e atos que melhor auxiliem na avaliação do servidor estável.

Art. 53 Os Anexos I e II deste Decreto constituem instrumentos únicos de avaliação de desempenho, sendo aplicáveis tanto aos servidores públicos municipais em estágio probatório quanto aos servidores públicos municipais estáveis.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

§1º Os formulários constantes dos anexos deverão ser utilizados em todos os processos avaliativos, observadas as adaptações necessárias à natureza do vínculo funcional do servidor avaliado.

§2º É vedada a utilização de instrumentos diversos daqueles previstos nos Anexos I e II, salvo mediante prévia regulamentação específica.

Art. 54 Ficam revogados os Decretos nº 2.813/2011, nº 3.374/2017, nº 3.376/2017 e nº 3.418/2017.

Art. 55 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Patrocínio-MG, 18 de março de 2026.

Gustavo Tambelini Brasileiro

Prefeito Municipal



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR – CHEFIA

Servidor (a): _____

Cargo: _____ Matrícula: _____

Chefe Imediato: _____

Cargo: _____

Avaliação correspondente aos meses de: ____/20____ a ____/20____

Lotação e há quanto tempo: _____

1 – Assiduidade e Pontualidade - Presença ativa e sistemática do servidor no local de trabalho dentro do horário estabelecido. Avaliar a presença regular e o cumprimento dos horários estabelecidos. Avisar à chefia imediata sobre eventuais atrasos ou saídas antecipadas. Está presente no local que requer sua presença durante o horário de trabalho. Considerar faltas, atrasos e saídas antecipadas.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

2 – Disciplina - Verificar se o servidor respeita regras internas, hierarquia e procedimentos institucionais.

Observância sistemática dos regulamentos, normas e orientações promovidas por autoridades competentes, voltados para o funcionamento adequado do trabalho.

Considerar a forma como o servidor recebe e cumpre as determinações da chefia.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

3 – Eficácia - Medir a capacidade de planejar tarefas, manter a ordem nos processos e entregar atividades dentro dos prazos definidos sem perda da qualidade. Analisar a forma como o servidor estrutura seu posto de trabalho e escolhe os meios adequados para executar as tarefas.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

4 – Responsabilidade e Comprometimento - Considerar a capacidade de responder por seus atos e de cumprir com suas obrigações e prazos. Observar o zelo com as atribuições e o envolvimento com os objetivos da instituição. Este item reflete a dedicação e a confiabilidade do servidor.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

5 – Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe - Avaliar a convivência entre os colegas e com seus superiores. Medir a colaboração, o respeito e a capacidade de atuar de forma harmoniosa em grupo. Contribuir para o bom andamento das atividades, evitando que pequenos problemas se tornem maiores. Demonstrar atitude proativa.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

6 – Comunicação e Postura Profissional - Considerar a clareza na expressão, a escuta ativa e o comportamento adequado no ambiente de trabalho, inclusive em contato com o público. Observar o comportamento em horário de trabalho, demonstrando respeito próprio e para com as pessoas ao seu redor.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

7 – Iniciativa e Capacidade para resolver problemas - Verificar se servidor identifica as necessidades, propõe soluções e age de forma autônoma diante de situações cotidianas. Analisar o comprometimento com o trabalho a ser entregue, enxergando e fazendo o que precisa ser feito, sem depender de um pedido de ajuda.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

8 – Desenvolvimento Pessoal e Profissional - Avaliar o interesse do servidor em buscar por seus próprios meios ou junto a sua Supervisão/Coordenação oportunidades de qualificação e aperfeiçoamento pessoal e profissional. Participação em palestras, seminários, treinamentos oferecidos pela gestão, também são considerados.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

9 – Conhecimento do Trabalho - Considerar os conhecimentos profissionais e práticos necessários à execução do trabalho, quanto à capacidade de aplicar o conhecimento adquirido no desenvolvimento de suas atividades, tendo em vista o período necessário para a assimilação.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

10- Ética Profissional - Avaliar o comportamento correto e justo no trabalho, respeitando regras, colegas e o interesse público. Observar se o servidor mantém postura íntegra e imparcial no desempenho de suas funções e preserva a confidencialidade das informações e o bom uso dos recursos públicos.

() Excelente = 10 ou 09



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

Observações gerais – Utilize esse espaço para apontar os principais pontos positivos, negativos e as sugestões para o aprimoramento do desempenho do servidor avaliado, considerando o interesse do poder público.

Patrocínio-MG, ____ de _____ 202__

Servidor (a) Avaliado (a)

Chefia Imediata

Chefia Superior

ESPAÇO RESERVADO À COMISSÃO DAS AVALIAÇÕES

O SERVIDOR (A) FOI:	
APROVADO <input type="checkbox"/>	REPROVADO <input type="checkbox"/>



Prefeitura Municipal de Patrocínio
Estado de Minas Gerais

Presidente – Comissão 1

Presidente – Comissão 2



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR – SERVIDOR

Servidor (a): _____

Cargo: _____ Matrícula: _____

Chefe Imediato: _____

Cargo: _____

Avaliação correspondente aos meses de: ____/20__ a ____/20__

Lotação e há quanto tempo: _____

1 – Assiduidade e Pontualidade - Presença ativa e sistemática do servidor no local de trabalho dentro do horário estabelecido. Avaliar a presença regular e o cumprimento dos horários estabelecidos. Avisar à chefia imediata sobre eventuais atrasos ou saídas antecipadas. Está presente no local que requer sua presença durante o horário de trabalho. Considerar faltas, atrasos e saídas antecipadas.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

2 – Disciplina - Verificar se o servidor respeita regras internas, hierarquia e procedimentos institucionais.

Observância sistemática dos regulamentos, normas e orientações promovidas por autoridades competentes, voltados para o funcionamento adequado do trabalho.

Considerar a forma como o servidor recebe e cumpre as determinações da chefia.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

3 – Eficácia - Medir a capacidade de planejar tarefas, manter a ordem nos processos e entregar atividades dentro dos prazos definidos sem perda da qualidade. Analisar a forma como o servidor estrutura seu posto de trabalho e escolhe os meios adequados para executar as tarefas.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

4 – Responsabilidade e Comprometimento - Considerar a capacidade de responder por seus atos e de cumprir com suas obrigações e prazos. Observar o zelo com as atribuições e o envolvimento com os objetivos da instituição. Este item reflete a dedicação e a confiabilidade do servidor.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

5 – Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe - Avaliar a convivência entre os colegas e com seus superiores. Medir a colaboração, o respeito e a capacidade de atuar de forma harmoniosa em grupo. Contribuir para o bom andamento das atividades, evitando que pequenos problemas se tornem maiores. Demonstrar atitude proativa.



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

6 – Comunicação e Postura Profissional - Considerar a clareza na expressão, a escuta ativa e o comportamento adequado no ambiente de trabalho, inclusive em contato com o público. Observar o comportamento em horário de trabalho, demonstrando respeito próprio e para com as pessoas ao seu redor.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

7 – Iniciativa e Capacidade para resolver problemas - Verificar se servidor identifica as necessidades, propõe soluções e age de forma autônoma diante de situações cotidianas. Analisar o comprometimento com o trabalho a ser entregue, enxergando e fazendo o que precisa ser feito, sem depender de um pedido de ajuda.

- () Excelente = 10 ou 09
- () Bom = 08 ou 07
- () Regular = 06, 05 ou 04
- () Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

8 – Desenvolvimento Pessoal e Profissional - Avaliar o interesse do servidor em buscar por seus próprios meios ou junto a sua Supervisão/Coordenação oportunidades de qualificação e aperfeiçoamento pessoal e profissional. Participação em palestras, seminários, treinamentos oferecidos pela gestão, também são considerados.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

9 – Conhecimento do Trabalho - Considerar os conhecimentos profissionais e práticos necessários à execução do trabalho, quanto à capacidade de aplicar o conhecimento adquirido no desenvolvimento de suas atividades, tendo em vista o período necessário para a assimilação.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01

Justificativa:

10- Ética Profissional - Avaliar o comportamento correto e justo no trabalho, respeitando regras, colegas e o interesse público. Observar se o servidor mantém postura íntegra e imparcial no desempenho de suas funções e preserva a confidencialidade das informações e o bom uso dos recursos públicos.

() Excelente = 10 ou 09

() Bom = 08 ou 07

() Regular = 06, 05 ou 04

() Insuficiente = 03, 02 ou 01



Prefeitura Municipal de Patrocínio Estado de Minas Gerais

Justificativa:

Observações gerais – Utilize esse espaço para apontar os principais pontos positivos, negativos e as sugestões para o aprimoramento do desempenho do servidor avaliado, considerando o interesse do poder público.

Patrocínio-MG, ____ de _____ 202__

Servidor (a) Avaliado (a)

Chefia Imediata

Chefia Superior

ESPAÇO RESERVADO À COMISSÃO DAS AVALIAÇÕES

O SERVIDOR (A) FOI:	
APROVADO <input type="checkbox"/>	REPROVADO <input type="checkbox"/>



Prefeitura Municipal de Patrocínio
Estado de Minas Gerais

Presidente – Comissão 1

Presidente – Comissão 2