

OUTRAS MATÉRIAS**Republicada por incorreção no D.O.E. de 22 de setembro de 2025
PORTARIA Nº 5196/2025-MP/PGJ**

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ, no uso de suas atribuições legais e;

CONSIDERANDO a necessidade de alteração da PORTARIA nº 6.014/2019-MP/PGJ, de 09 de outubro de 2019, e da PORTARIA nº 3510/2023-MP/PGJ, de 28 de junho de 2023, com vistas à atualização e à padronização dos procedimentos, em conformidade com o sistema de informação atualmente adotado no âmbito do processo de avaliação do Estágio Probatório;

R E S O L V E:

CAPÍTULO I**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta PORTARIA disciplina os procedimentos da avaliação de desempenho do estágio probatório dos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público.

Art. 2º O estágio probatório compreende o período de 3 (três) anos de efetivo exercício, em que serão avaliadas, mediante processo de avaliação especial de desempenho, a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo efetivo para o qual foi nomeado.

• 1º A nomeação do servidor efetivo em estágio probatório para cargo comissionado dos quadros do Ministério Público não suspende a avaliação de que trata este artigo, desde que haja compatibilidade de atribuições com o cargo de provimento efetivo para o qual o servidor foi nomeado.

• 2º O servidor efetivo em estágio probatório cedido para outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios será avaliado pelo órgão cessionário, que deverá observar os critérios estabelecidos nesta PORTARIA.

• 3º Será suspensa a contagem do estágio probatório do servidor em gozo de licenças previstas em lei, quando a licença for superior a 180 (cento e oitenta) dias ininterruptos ou não, sendo que esse período não será contabilizado como de efetivo exercício para este fim específico.

• 4º A contagem do estágio probatório de que trata o parágrafo anterior somente será reiniciada quando o servidor retornar ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo.

Art. 3º Ficará dispensado do estágio probatório o servidor que tiver exercido o mesmo cargo público em que já tenha sido avaliado, conforme o disposto no art. 34, parágrafo único, da Lei no 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

• 1º No requerimento de dispensa do estágio probatório, o servidor deverá comprovar, mediante prova documental, que foi efetivamente avaliado no mesmo cargo público, que a avaliação ocorreu pelo período de 3 (três) anos e foi devidamente homologada pela autoridade competente; e que há identidade de atribuições entre o cargo exercido e o cargo atualmente ocupado.

• 2º No caso de o servidor ter sido avaliado por 24 (vinte e quatro) meses, a Administração Superior o dispensará parcialmente do estágio probatório, submetendo-o à avaliação por mais 12 (doze) meses, a fim de completar período de 3 (três) anos de estágio probatório.

CAPÍTULO II**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO**

Art. 4º Será instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório, por meio de PORTARIA da Subprocuradoria-Geral de Justiça, Técnico-Administrativa, composta por 3 (três) membros titulares e 2 (dois) suplentes, todos servidores efetivos e estáveis, ocupantes de cargo de igual grau de escolaridade ou superior ao do avaliado.

Art. 5º A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá emitir parecer conclusivo fundamentado, sugerindo a confirmação no cargo e a aquisição da estabilidade aos considerados aptos, nos termos do art. 41, § 4º, da Constituição Federal, ou a exoneração dos considerados inaptos, nos termos do art. 32, § 2º, c/c art. 59, § 2º, inciso I, da Lei nº 5.810, de 1994.

Art. 6º Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - emitir parecer conclusivo considerando toda a documentação que compõe o processo de avaliação especial de desempenho do servidor efetivo em estágio probatório;

II - analisar e decidir os recursos interpostos contra avaliações parciais realizadas pela chefia imediata;

III - sugerir soluções para o desenvolvimento do servidor em estágio probatório;

IV - realizar qualquer outro ato que possibilite a boa execução das tarefas que lhe são afetas.

CAPÍTULO III**DOS FATORES DE AVALIAÇÃO**

Art. 7º A aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo serão avaliadas por meio de processo de avaliação especial de desempenho, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

Art. 8º Para os efeitos do disposto no art.7º desta PORTARIA, considerar-se-á:

I - assiduidade: o comparecimento regular ao serviço, dentro do horário estabelecido para o expediente na unidade de lotação, ressalvadas as hipóteses de teletrabalho, desde que previamente autorizadas nos termos de ato normativo próprio, casos em que o fator assiduidade deverá ser considerado prejudicado;

II - disciplina: o cumprimento dos regulamentos e das normas emanadas das autoridades competentes, obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais, e demais obrigações funcionais estabelecidas no Título VI da Lei no 5.810, de 1994;

III - capacidade de iniciativa: a habilidade em encontrar e adotar soluções legítimas e satisfatórias para situações não definidas pela chefia ou não previstas em processos, manuais ou normas de serviço;

IV - produtividade: o resultado eficiente e satisfatório informado pelos fatores de qualidade e quantidade na execução das atribuições do cargo, como cumprimento das tarefas estabelecidas dentro do prazo programado;

V - responsabilidade: o comprometimento e a dedicação na execução das tarefas estabelecidas, considerando fatores de prudência, diligência, lealdade, sigilo profissional e zelo com as matérias, documentos e equipamentos sob sua guarda ou uso.

• 1º Cada um dos fatores de avaliação será apurado a partir da pontuação dos respectivos subfatores indicados na ficha constante no Anexo I desta PORTARIA.

• 2º Cada subfator será pontuado de 0 (zero) a 10 (dez) pontos.

• 3º A avaliação será em forma de conceito, a partir dos pontos atribuídos.

• 4º Ao final da avaliação de cada subfator, deve-se tirar a média dos subfatores somando os pontos e dividindo o resultado por 4, afim de obter os pontos de cada fator (0 - 10);

• 5º O produto final consiste na soma das médias dos fatores e posterior divisão do resultado por 5.

• 6º Na hipótese de prejudicialidade do fator 1 por se tratar de teletrabalho, a divisão dar-se-á pelo número 4.

Art. 9º Em cada etapa de avaliação especial de desempenho, o servidor realizará sua autoavaliação na forma do Anexo I deste Ato, a qual deverá ser levada em consideração, pela chefia imediata e pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. As notas da autoavaliação não serão contabilizadas para fins de cálculo da média final de cada etapa.

Art. 10. A média final da avaliação especial de desempenho do servidor corresponderá à soma das médias de cada etapa de avaliação dividida por 4 (quatro), sendo vedado qualquer tipo de arredondamento, e constará do parecer conclusivo da Comissão de Avaliação de Desempenho, na forma do Anexo II desta PORTARIA.

• 1º O servidor será considerado apto se alcançar, no mínimo, a média final da avaliação especial de desempenho com pontuação correspondente ao conceito geral bom.

• 2º Será considerado inapto o servidor que obtiver, ao final do estágio probatório, pontuação correspondente ao conceito geral insuficiente ou regular.

Art. 11. A pontuação alcançada como média da etapa e como média final da avaliação especial de desempenho corresponde aos seguintes conceitos:

I - insuficiente - 0 a 4;

II - regular - 5 a 6;

III - bom - 7 a 8;

IV - excelente - 9 a 10.

Parágrafo único. Ao final de cada avaliação, há espaço para comentários, que deverão ser obrigatoriamente proferidos quando a média da etapa for considerada regular ou insuficiente pelo avaliador.

CAPÍTULO IV**DAS ETAPAS DA AVALIAÇÃO**

Art. 12. A avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório ocorrerá em 4 (quatro) etapas, realizadas no último mês de cada uma delas, abaixo relacionadas:

I - primeira: do 1º ao 6º mês de efetivo exercício;

II - segunda: do 7º ao 12º mês de efetivo exercício;

III - terceira: do 13º ao 20º mês de efetivo exercício;

IV - quarta: do 21º ao 30º mês de efetivo exercício.

Art. 13. O resultado de cada etapa de avaliação será a média dos pontos obtidos pelo servidor avaliado, considerando os fatores referidos no art. 8º desta PORTARIA, sendo vedado qualquer tipo de arredondamento.

Art. 14. A avaliação especial de desempenho deverá ser submetida pelo Departamento de Recursos Humanos à homologação da autoridade competente no 32º mês de efetivo exercício, sem prejuízo da continuidade da aferição dos fatores referidos no art. 8º desta PORTARIA para fatos supervenientes, até o 36º mês de efetivo exercício, hipótese em que a Comissão deverá aditar o parecer final.

CAPÍTULO V**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 15. O processo de avaliação de desempenho deverá ter início no primeiro dia em que o servidor entrar em exercício do cargo efetivo para o qual foi nomeado.

Art. 16. O formulário de Avaliação de Desempenho constante no Anexo I será utilizado como instrumento do processo de avaliação pelo chefe imediato do servidor ou, na impossibilidade deste, por seu substituto eventual, denominado avaliador para os fins desta PORTARIA.

• 1º Substituto eventual, para efeitos dessa PORTARIA, entende-se como membro ou servidor designado para exercício de cargo ou função de confiança, devendo ser deliberado pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

• 2º Eventual suspeição ou impedimento alegado pelo avaliador para a realização da avaliação de desempenho do servidor será decidido pela Subprocuradoria-Geral de Justiça, Técnico-Administrativa.

Art. 17. Na hipótese de ocorrer mudança de subordinação no exercício do