

Apresentação

O governo do Estado de Minas Gerais continua empreendendo significativos esforços de modernização da Administração Pública, com a implementação do Choque de Gestão. Um dos principais objetivos do Choque de Gestão é reorganizar e modernizar o arranjo institucional e o modelo de gestão do Estado, visando uma prestação eficiente e eficaz de serviços públicos.

O projeto possui três frentes: gestão de recursos humanos, novos modelos de gestão organizacional e de processos e novos modelos de implementação e execução de políticas públicas. Diante do desafio de implantar em Minas Gerais um novo modelo de desenvolvimento, visando promover a inserção do Estado de maneira diferenciada no cenário nacional, o Governo percebe a necessidade premente de valorizar seu principal capital - os servidores.

Uma das diretrizes básicas deste projeto é a implementação de uma política para gestão de recursos humanos voltada para constituição de um corpo técnico e gerencial eficiente. A Avaliação Especial de Desempenho vem, portanto, atender a esta diretriz, na medida em que visa conferir estabilidade aos servidores que atendam devidamente aos requisitos estipulados pela legislação, tomando como base este novo modelo de gestão, bem como ser instrumento de aferição da aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo.

Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de informar os servidores, suas respectivas chefias e dirigentes dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual sobre os procedimentos e conceitos e esclarecer eventuais dúvidas a respeito da Avaliação Especial de Desempenho.

Para melhor entendimento é recomendável a leitura da Emenda Constitucional n.º 19, de 4 de junho de 1998, e a Emenda à Constituição do Estado n.º 49, de 13 de junho de 2001, além do Decreto n.º 43.764, de 16 de março de 2004, da Resolução SEPLAG n.º 16, de 22 março de 2004 e legislações posteriores.

O que é Avaliação de Desempenho?

A avaliação de desempenho é um processo indispensável às organizações na busca pela eficiência, já que ela é um instrumento gerencial propício para que se descubram potencialidades e pontos fracos, subsidiando a implementação das políticas de recursos humanos, além de possibilitar a premiação dos servidores que tenham se destacado no cumprimento de suas metas, atividades e tarefas.

O processo de avaliação de desempenho cria condições para o crescimento pessoal e profissional, estimulando a reflexão e a conscientização da importância do trabalho de cada servidor dentro das organizações.

O que é Estágio Probatório?

O Estágio Probatório constitui-se num período de observação, adaptação e integração do novo servidor à Administração Pública, buscando acompanhar e avaliar o seu desempenho no exercício do cargo.

O Decreto nº 43.764, de 16 de março de 2004, define em seu artigo art.14 que: " O estágio probatório é o período dos três primeiros anos de efetivo exercício do servidor que ingressou no serviço público em cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público e tem por finalidade a apuração da aptidão do servidor para o desempenho do cargo".



O que é Avaliação Especial de Desempenho?

A Avaliação Especial de Desempenho é o processo de acompanhamento e avaliação do desempenho dos servidores em período de estágio probatório da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Tal processo caracteriza-se pelo acompanhamento contínuo do servidor e também pelo registro de seu desempenho na consecução de suas atividades, metas e tarefas.

Para que será utilizada a Avaliação Especial de Desempenho?

- conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do inciso III do art. 35 da Constituição do Estado;
- aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;
- identificar necessidades de capacitação do servidor;
- contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
- fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias;
- promover a adequação funcional do servidor;
- exonerar o servidor público considerado inapto ou infreqüente, nos termos da alínea "c" do art. 106 da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952;



- calcular o Adicional de Desempenho - ADE - a ser concedido ao servidor público efetivo nos termos do inciso II do art. 2º da Lei nº 14.693, de 30 de julho de 2003, e regulamentos;
- pagar Prêmio por Produtividade aos servidores públicos civis dos órgãos e entidades que celebrarem Acordo de Resultados, nos termos do art. 33 da Lei nº 14.694, de 30 de julho de 2003, e regulamentos.

Quem será avaliado?

A Avaliação Especial de Desempenho será aplicada a todos os servidores públicos civis que ingressaram no serviço público em cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público e se encontram em período de estágio probatório, mesmo que estejam em exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Os servidores em Estágio Probatório que estiverem ocupando cargo comissionado ou exercendo função gratificada serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho de acordo com regulamento específico a ser editado pela SEPLAG.

Os servidores que ingressaram nos órgãos e entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual para exercício de cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público após 5 de junho de 1996 e não foram avaliados serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho na forma das regras de transição estabelecidas pelo Decreto n.º 43.764, de 2004.

Como será avaliado o servidor que não está em período de estágio probatório?

Os servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo que já são estáveis e os detentores de função pública efetivados ou não, mesmo que estejam ocupando cargo de provimento em comissão ou exercendo função gratificada, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, serão submetidos à Avaliação de Desempenho Individual, regulamentada pela Lei Complementar n.º 71, de 30 de julho de 2003, pelo Decreto n.º 43.672, de 4 de dezembro de 2003, pela Resolução SEPLAG n.º 15, de 22 de março de 2004, pela Resolução SEPLAG n.º 23, de 22 de abril de 2004 e alterações posteriores.

Quais serão os critérios de avaliação?

De acordo com as metas, atividades e tarefas estabelecidas no Plano de Gestão do Desempenho Individual, o desempenho dos servidores será mensurado a partir dos seguintes critérios:

- **Qualidade do trabalho** - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
- **Produtividade no trabalho** - volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;
- **Iniciativa** - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
- **Presteza** - disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;



- **Aproveitamento em programa de capacitação** - aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;
- **Assiduidade** - comparecimento regular e permanência no local de trabalho;
- **Pontualidade** - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
- **Administração do tempo e tempestividade** - capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- **Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço** - cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;
- **Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos** - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e à consecução de resultados eficientes; e
- **Capacidade de trabalho em equipe** - capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Os onze critérios possuem pesos diferentes havendo uma maior valorização daqueles relacionados ao desempenho em detrimento dos relacionados a fatores comportamentais.

Serão permitidas mudanças na metodologia da Avaliação Especial de Desempenho?

Sim. Os órgãos e entidades, em virtude de suas peculiaridades, poderão estabelecer metodologia própria, alterar procedimentos e adicionar critérios de avaliação para implementação da Avaliação Especial de



Desempenho, por meio de resolução conjunta do titular da Secretaria à qual o órgão for subordinado ou a entidade for vinculada e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão, respeitado o disposto no Decreto n.º 43.764 de 2004 e as seguintes diretrizes:

- a metodologia proposta deverá permitir a mensuração percentual de cada critério de avaliação;
- cada um dos onze critérios não poderá corresponder a valor inferior a 2% do total de pontos da avaliação; e
- do total de pontos da avaliação, no mínimo 60% deverão ser atribuídos em função dos cinco primeiros critérios de avaliação (qualidade do trabalho, produtividade no trabalho, iniciativa, presteza e aproveitamento em programa de capacitação).

Quais comissões serão instituídas?

São duas as comissões a serem instituídas para fins de Avaliação Especial de Desempenho

- **Comissão de Avaliação Especial de Desempenho** - composta por três ou cinco servidores de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, em exercício no órgão ou entidade onde o servidor estiver sendo avaliado;
- **Comissão de Recursos** - composta por três ou cinco servidores do mesmo órgão ou entidade de exercício ou de lotação do servidor avaliado, conforme o recurso.

É importante destacar que para fins de definição de nível hierárquico a escolaridade exigida para o nível da carreira no qual o servidor que vai compor a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho estiver posicionado deverá ser igual ou superior àquela exigida para o nível da carreira no qual o servidor avaliado estiver posicionado.



Na impossibilidade de formação de Comissão de Avaliação Especial de Desempenho atendendo à definição de nível hierárquico, o servidor que irá compor a referida comissão deverá ter:

- nível de escolaridade igual ou superior ao do servidor avaliado; ou
- posicionamento na estrutura organizacional igual ou superior ao do servidor avaliado.

Quais os formulários que compõem o processo de Avaliação Especial de Desempenho?

Os formulários que compõem o processo de Avaliação Especial de Desempenho são obrigatoriamente:

- **Plano de Gestão do Desempenho Individual:** formulário em que serão descritas as metas, atividades e tarefas a serem cumpridas pelo servidor durante cada etapa de avaliação e será preenchido pela chefia imediata, conjuntamente com o servidor, ao início do primeiro mês de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho.
- **Termo de Avaliação Especial:** formulário que contém essencialmente o instrumento de avaliação e deverá ser preenchido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no último mês de cada etapa de avaliação.
- **Parecer Conclusivo:** documento a ser preenchido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ao término da última etapa de avaliação, devendo ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor.



O processo de Avaliação Especial de Desempenho deverá ter quantas etapas? E quando serão essas etapas?

É bom frisar que não existe o "dia internacional da avaliação".

O desempenho do servidor deve ser acompanhado pela chefia imediata ao longo de todo período de avaliação e o registro de seu desempenho deverá ser realizado em três etapas, pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, observando a seguinte temporalidade:

I - a primeira, a contar do primeiro ao décimo mês de efetivo exercício;

II - a segunda, a contar do décimo primeiro ao vigésimo mês de efetivo exercício; e

III - a terceira, a contar do vigésimo primeiro ao trigésimo mês de efetivo exercício.

Que conceitos serão utilizados na Avaliação Especial de Desempenho?

A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho elaborará Parecer Conclusivo sobre o desempenho do servidor em que será atribuído um dos seguintes conceitos:

- apto
- inapto
- infreqüente

O servidor será considerado **apto** se obtiver simultaneamente:

- mínimo de sessenta por cento de aproveitamento no somatório dos pontos obtidos em todas as etapas de avaliação; e



- mínimo de trinta por cento de aproveitamento no somatório dos pontos obtidos no mesmo critério em todas as etapas de avaliação.

Caso o servidor não atenda simultaneamente aos requisitos acima descritos será considerado **inapto**.

É importante destacar que o servidor que, em qualquer das etapas de Avaliação Especial de Desempenho, não obtiver o mínimo de noventa e cinco por cento de frequência será considerado **infreqüente**.

Quando há afastamentos, qual é o limite permitido para que a etapa de Avaliação Especial de Desempenho não seja suspensa?

Para fins da contagem de tempo do período de estágio probatório, não são considerados efetivo exercício, os afastamentos, as licenças, as férias e qualquer outra interrupção justificada do exercício das atribuições do cargo ou função ocupados, superiores a 90 dias, intercalados ou não, em cada etapa de avaliação.

Os dias não considerados como de efetivo exercício, ou seja, aqueles decorridos após o limite de 90 dias em cada etapa de avaliação, ensejarão a suspensão da contagem do período de estágio probatório.

Tão logo o servidor retorne ao exercício de seu cargo, a contagem será retomada, contando-se o período anterior ao afastamento não considerado efetivo exercício.



O que ocorre ao servidor que for movimentado durante o estágio probatório?

Caso 1:

O servidor que for colocado à disposição de outro órgão ou entidade, for cedido ou tiver sofrido qualquer tipo de movimentação para outro órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual ou for exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função gratificada (exceto quando obtiver conceito 'insatisfatório') será avaliado por Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do órgão ou entidade em que o servidor estiver em exercício na data prevista para avaliação.

Caso 2:

O servidor em período de estágio probatório que, por interesse da Administração Pública, passar a exercer suas atividades em órgão ou entidade da Administração Pública de outro Poder do Estado ou em Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista do Poder Executivo Estadual, com atribuições similares às do seu cargo de provimento efetivo, não terá a contagem do período de estágio probatório suspensa para fins de aquisição da estabilidade, desde que o seu Órgão ou Entidade de origem regulamente, com aprovação da SEPLAG, os procedimentos para a Avaliação Especial de Desempenho nestes casos, respeitadas as diretrizes estabelecidas no Decreto n.º 43.764, de 2004 e Resolução SEPLAG nº16, de 2004.

Caso 3:

O servidor em período de estágio probatório que, por interesse da Administração Pública, passar a exercer suas atividades em órgão ou entidade da Administração Pública de outro Ente da Federação, para atender a programas de governo firmados por meio formal, não

terá a contagem do período de estágio probatório suspensa para fins de aquisição da estabilidade, desde que o seu Órgão ou Entidade de origem regulamente, com aprovação da SEPLAG, os procedimentos para a Avaliação Especial de Desempenho nestes casos, que tais procedimentos constem do ajuste formal firmado entre as entidades e que sejam respeitadas as diretrizes estabelecidas no Decreto n.º 43.764, de 2004 e Resolução SEPLAG nº 16, de 2004.

Nas hipóteses previstas nos casos 2 e 3, o servidor que em qualquer etapa de sua Avaliação Especial de Desempenho obtiver pontuação inferior a sessenta por cento dos pontos, terá o ato que possibilitou o exercício do servidor em órgão ou entidade da Administração Pública de outro Poder do Estado ou Ente da Federação, ou Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista do Poder Executivo Estadual revogado, e deverá retornar órgão ou entidade de origem, permanecendo no seu cargo de provimento efetivo até a conclusão do período de estágio probatório e aprovação na Avaliação Especial de Desempenho.

É importante salientar que a etapa de Avaliação Especial de Desempenho do servidor que estiver em cargo em comissão ou exercendo função gratificada e obtiver pontuação inferior a sessenta por cento será desconsiderada (bem como a pontuação obtida) e tal etapa não será considerada para fins de apuração dos percentuais estabelecidos para apuração da aptidão do servidor, ensejando, em relação àquela etapa, a suspensão da contagem do período de estágio probatório.

Como será avaliado o servidor em estágio probatório que estiver ocupando cargo de provimento em comissão ou exercendo função gratificada em órgão ou entidade da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual?

As três etapas de avaliação serão realizadas no 10º, 20º e 30º mês de efetivo exercício do servidor. Quando o servidor, em qualquer



etapa de sua Avaliação Especial de Desempenho, obtiver pontuação inferior a sessenta por cento dos pontos, será imediatamente exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função gratificada, deverá reassumir o exercício de seu cargo de provimento efetivo e não poderá ser nomeado ou designado para exercer qualquer cargo de provimento em comissão ou função gratificada em Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, enquanto não cumprir todo o período de estágio probatório.

Ressalte-se que a respectiva etapa de Avaliação Especial de Desempenho do servidor cuja pontuação for inferior a 60% não será considerada para fins de apuração dos percentuais estabelecidos no § 1º do art. 13 do Decreto n.º 43.764, de 2004.

A Avaliação Especial de Desempenho de tais servidores obedecerá a regras especiais, estabelecidas em Resolução a ser editada pela SEPLAG.

O que ocorre ao servidor que for submetido a ajustamento funcional durante o período de estágio probatório?

O servidor que for submetido a ajustamento funcional nos termos da legislação vigente, mediante decisão de junta multidisciplinar competente, não terá suspenso seu período de estágio probatório.

A nova chefia imediata deverá elaborar, conjuntamente com o servidor, novo Plano de Gestão do Desempenho Individual, de acordo com as novas atividades, metas e tarefas a serem cumpridas pelo servidor.

A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá considerar, em conjunto, todos os Planos de Gestão do Desempenho Individual da referida etapa de avaliação para a apuração do desempenho do servidor.

Quais são as competências da chefia imediata?

A chefia imediata do servidor avaliado deve:

- assumir perante a equipe uma postura orientadora e facilitadora, colocando-se como co-responsável pelo alcance de resultados;
- estabelecer, conjuntamente com o servidor, o Plano de Gestão do Desempenho Individual, acompanhando e registrando o seu desempenho periodicamente;
- criar um clima favorável ao diálogo e à participação, gerenciando o processo de forma construtiva;
- presidir e coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- cumprir os prazos estabelecidos no Decreto n.º 43.764, de 2004 e na Resolução SEPLAG n.º 16, de 2004.

Para fins de Avaliação Especial de Desempenho, considera-se chefia imediata o servidor responsável por unidade administrativa ou aquele a quem forem delegadas, formalmente, pela autoridade máxima do órgão ou entidade, as competências previstas no art. 22 do Decreto n.º 43.764, de 2004.

Quais são as competências da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho?

A comissão de Avaliação Especial de Desempenho possui as seguintes atribuições:

- avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor em estágio probatório;



- considerar as informações constantes do(s) Plano(s) de Gestão do Desempenho Individual na apuração do desempenho do servidor;
- preencher o Termo de Avaliação Especial;
- proceder o registro e apurar o resultado de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho;
- notificar o servidor avaliado, por escrito, sobre o resultado de cada etapa de avaliação;
- analisar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor;
- notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao pedido de reconsideração; e
- elaborar Parecer Conclusivo sobre o desempenho do servidor avaliado e notificá-lo do conceito que lhe foi atribuído.

Quais são as competências da Comissão de Recursos?

É necessário que sejam destacadas, para melhor entendimento, as competências da Comissão de Recursos do Órgão ou Entidade de exercício e de lotação do servidor em estágio probatório.

São competências da Comissão de Recursos do órgão ou entidade de exercício do servidor em estágio probatório:

- solicitar à unidade setorial de recursos humanos os documentos do processo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores que interpuserem recursos;
- analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos interpostos, no prazo máximo de dez dias a contar do recebimento;



- notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra o resultado de cada etapa de avaliação e encaminhar à unidade setorial de recursos humanos o parecer que fundamentou a decisão, no prazo máximo de cinco dias contados a partir do término do prazo estabelecido para sua análise e julgamento.

É competência da Comissão de Recursos do órgão ou entidade de lotação do servidor em estágio probatório:

- elaborar parecer para fundamentar a decisão da autoridade máxima respectiva, acerca de recurso contra a decisão da exoneração, interposto pelo servidor.

Quais são as principais competências das unidades setoriais de recursos humanos do órgão ou entidade de *exercício* do servidor avaliado?

- dar conhecimento prévio aos servidores das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;
- definir o número de servidores que serão avaliados por cada Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- promover treinamento específico para os membros das Comissões;
- disponibilizar tempestivamente os formulários obrigatórios do processo de Avaliação Especial de Desempenho;
- prestar orientações, sempre que necessário, à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e à Comissão de Recursos e acompanhar o andamento dos trabalhos;
- registrar os resultados obtidos na Avaliação Especial de Desempenho dos servidores avaliados no SISAP ou em base de dados ou programa a ser disponibilizado pela SEPLAG;

- permitir ao servidor em estágio probatório, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo de Avaliação Especial de Desempenho;
- acompanhar, periodicamente, o preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual dos servidores;
- fornecer às Comissões de Recursos, mediante solicitação escrita, todos os documentos referentes ao processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores que interpuerem recurso; e
- encaminhar à unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor todos os documentos referentes ao seu processo de Avaliação Especial de Desempenho.

Quais são as principais competências das unidades setoriais de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor avaliado?

- notificar, por escrito, o servidor que obtiver conceito inapto ou infreqüente, acerca da publicação de sua exoneração;
- fornecer à Comissão de Recursos do órgão ou entidade de lotação do servidor avaliado, mediante solicitação escrita, todos os documentos referentes ao processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor que interpuser recurso contra a decisão de sua exoneração;
- notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra a decisão de sua exoneração, quando for o caso;
- permitir ao servidor avaliado, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho; e

- arquivar os documentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho ao término do processo.

Quando o servidor estiver em exercício no mesmo órgão ou entidade em que é lotado, a respectiva unidade setorial de recursos humanos deverá considerar todas as competências descritas nesta questão e na anterior.

Quais os direitos do servidor avaliado?

- ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;
- empenhar-se para o alcance dos resultados e contribuir para a consecução das ações de ajuste definidas com a chefia imediata, com vistas à melhoria de seu desempenho;
- propiciar um clima de diálogo e comunicação, dando e recebendo retorno em relação a seu desempenho de forma construtiva;
- acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;
- interpor pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e recurso à Comissão de Recursos, em caso de discordância do resultado de qualquer etapa de sua avaliação;
- ser notificado do resultado de cada etapa de sua avaliação, das decisões relativas ao pedido de reconsideração e ao recurso, quando interpostos e do conceito que foi atribuído no Parecer Conclusivo;
- ter priorizadas as necessidades de capacitação ou treinamento pelo órgão ou entidade em que estiver em exercício quando qualquer etapa da Avaliação Especial de Desempenho constatar aproveitamento inferior a sessenta por cento;

- interpor recurso contra o ato de sua exoneração à autoridade máxima de seu Órgão ou Entidade de lotação; e
- consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação Especial de Desempenho.

O que é o pedido de reconsideração? A quem o servidor deverá interpor o pedido de reconsideração e em que prazo?

O pedido de reconsideração é o requerimento fundamentado por meio do qual o servidor manifesta, por escrito, sua discordância em relação ao resultado de qualquer etapa de sua Avaliação Especial de Desempenho.

O servidor deverá apresentar o pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 10 dias contados a partir da data de notificação do resultado de sua avaliação, que decidirá em igual prazo.

O que é o recurso? A quem o servidor deverá interpor o recurso e em que prazo?

O recurso é o requerimento fundamentado por meio do qual o servidor manifesta, por escrito, sua discordância em relação à decisão de seu pedido de reconsideração.

O servidor deverá apresentar o recurso à Comissão de Recursos, no prazo máximo de 10 dias contados a partir da data de notificação do resultado do pedido de reconsideração, e a Comissão decidirá em igual prazo.

O servidor pode ser exonerado com base no resultado da Avaliação Especial de Desempenho?

Sim. Existem duas hipóteses para exoneração:

- em qualquer etapa de Avaliação Especial de Desempenho, se o servidor não tiver o mínimo de 95% de frequência na respectiva etapa. Será elaborado Parecer Conclusivo e será atribuído o conceito infreqüente ao servidor.
- ao final do processo de Avaliação Especial de Desempenho, se o servidor não obtiver, simultaneamente, no mínimo 60% de aproveitamento no somatório dos pontos obtidos em todas as etapas de avaliação e no mínimo 30% de aproveitamento no somatório dos pontos obtidos no mesmo critério em todas as etapas de avaliação. Neste caso, no Parecer Conclusivo será atribuído ao servidor o conceito inapto.

Ressalte-se que a exoneração do servidor em decorrência do conceito "infreqüente" pode ocorrer em qualquer etapa de avaliação e a exoneração em decorrência do conceito "inapto" somente pode ocorrer ao final da última etapa de avaliação.

Em quais outras hipóteses ocorre exoneração?

Se o servidor, durante o período de estágio probatório, não comparecer ao serviço, sem causa justificada, por mais de trinta dias consecutivos ou noventa dias intercalados, será submetido ao disposto no inciso II do art. 249 da Lei nº 869, de 1952.

Além do mais, a qualquer tempo, tendo em vista a gravidade de ação ou omissão do servidor no exercício de suas atividades, deverá ser instaurado processo administrativo pela autoridade máxima do órgão ou entidade de lotação do servidor, que designará comissão nos termos das normas estatutárias vigentes para

efetuar apuração segundo orientações da Superintendência Central de Correição Administrativa da Auditoria Geral do Estado e da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.

Quem é responsável pela exoneração do servidor, quando este for considerado inapto ou infreqüente?

A autoridade máxima do órgão ou entidade em que o servidor estiver lotado.

E se o servidor discordar do resultado final da Avaliação Especial de Desempenho que concluir por sua exoneração?

Contra o ato de exoneração, caberá um recurso, no prazo de 10 dias contados da notificação da publicação do ato de sua exoneração, à autoridade máxima do órgão ou entidade em que o servidor estiver lotado, que decidirá no prazo de 30 dias contados da data de recebimento do recurso.

A Comissão de Recursos do órgão ou entidade de lotação do servidor em estágio probatório é responsável pela elaboração de parecer que fundamentará a decisão da autoridade máxima acerca do recurso contra a decisão de exoneração do servidor considerado infreqüente ou inapto.

Dicas aos Avaliadores

- Esqueça-se das opiniões e preferências particulares. Não permita que suas opiniões pessoais interfiram na avaliação;
- A Avaliação Especial de Desempenho não é um ajuste de contas e sim um retrato da realidade do trabalho executado pelo servidor;
- Ao avaliar, considere situações reais e concretas;



- Analise os fatos e os resultados do trabalho tendo como parâmetro as metas pré-estabelecidas em conjunto com o servidor;
- As críticas durante a avaliação não devem ser feitas à pessoa do servidor e sim ao seu desempenho; e
- É indispensável demonstrar ao servidor que seu interesse é ajudá-lo a desempenhar melhor suas atividades, propiciando um clima de cordialidade e confiança.

Aécio Neves da Cunha

Governador do Estado de Minas Gerais

Antonio Augusto Junho Anastasia

Secretário de Estado de Planejamento e Gestão

Renata Maria Paes de Vilhena

Secretária-Adjunta de Estado de Planejamento e Gestão

Luiz Arnaldo Pereira da Cunha Junior

Subsecretário de Gestão

Kenny Kreppel Dias Duarte

Diretora da Superintendência Central de Modernização Institucional

Coordenação Geral

Jomara Alves da Silva

Assessora-Chefe de Políticas e de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Gerente do Projeto Avaliação de Desempenho

Maria Aparecida Muniz Jorge

Equipe Técnica

Ariane Rocha Albergaria

Karina Ferreira Santos

Lilian Rabelo Hendrikx

Maria Angélica Azevedo Gama

Maria Aparecida Muniz Jorge

Revisão

Zita Toledo

Aluizio Bernardes de Assis

Projeto Gráfico

Carlos Augusto Meireles do Nascimento

Mônica Maria Melillo Lima

Walkiria Guimarães

Diretoria de Planejamento, Racionalização e Informação

Belo Horizonte - agosto de 2004