

DECRETO Nº 43.672, DE 04 DE DEZEMBRO DE 2003

Decreta:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Este Decreto estabelece as diretrizes e define os critérios e os sistemas de Avaliação de Desempenho Individual na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Art.2º Para fins do disposto na Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, e neste Decreto, consideram-se:

I - equivalentes a Avaliação de Desempenho Individual as expressões "avaliação periódica de desempenho individual", "avaliação de desempenho", "avaliação" e "avaliação de desempenho anual";

II - equivalentes as expressões "termo final de avaliação" e "termo de avaliação anual";

III - servidor, o servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo e o detentor de função pública; e

IV - Comissão de Avaliação, a comissão instituída para fins de implementação dos sistemas de Avaliação de Desempenho Individual.

Art.3º Os dados referentes à Avaliação de Desempenho Individual serão registrados em módulo específico do Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SISAP.

Parágrafo único. Até a implementação do módulo de que trata o caput, os registros serão realizados em base de dados ou programa a ser disponibilizado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG.

Art.4º Serão divulgados nos sítios eletrônicos do Governo do Estado e da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG os nomes dos Órgãos e Entidades e dos respectivos dirigentes que não realizarem a Avaliação de Desempenho Individual, assegurado o direito de ampla defesa.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art.5º A Avaliação de Desempenho Individual tem por objetivos:

I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;

- II - aferir o desempenho do servidor no exercício de cargo ocupado ou função exercida;
- III - identificar necessidades de capacitação do servidor;
- IV - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- V - aprimorar o desempenho do servidor e dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Estadual;
- VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
- VII - promover a adequação funcional do servidor;
- VIII - contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades; e
- IX - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual.

Art.6º O resultado aferido na Avaliação de Desempenho Individual será utilizado:

I - como critério para o cálculo do Adicional de Desempenho - ADE, a ser concedido ao servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo e detentor de função pública, nos termos do inciso

II do art.2º da Lei nº 14.693, de 30 de julho de 2003, e regulamentos;

II - como requisito necessário ao desenvolvimento, na respectiva carreira, do servidor público estável, ocupante de cargo de provimento efetivo e do ocupante de cargo efetivo correspondente à função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, efetivado nos termos da legislação vigente, por meio de progressão e promoção;

III - como requisito necessário para o pagamento de 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;

~~IV - para fins de aplicação de pena de demissão ao servidor público estável, nos termos do inciso III, do §1º do art. 35 da Constituição do Estado; e~~

~~V - para fins de dispensa do detentor de função pública, nos termos do art.108 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.~~

Justificativa: A regulamentação da demissão requer Lei Complementar Federal. Além disso, o instituto do direito adquirido deve ser preservado.

Parágrafo único – Para os fins do inciso III, aos servidores recém nomeados no cargo efetivo será atribuída, até a primeira ADI, a pontuação obtida no Curso Introdutório ou, na falta desta, a pontuação média obtida pelos servidores de sua unidade de lotação na última ADI.

Justificativa: Os novos fiscais produzem em prol da Receita Estadual e contribuem para o atingimento das metas desde o primeiro dia de trabalho.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art.7º A Avaliação de Desempenho Individual obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes critérios:

I – qualidade no trabalho – grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

II – produtividade do trabalho – volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;

III – iniciativa comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV – presteza – disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

V – aproveitamento em programas de capacitação – aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;

VI – assiduidade – comparecimento regular e permanência no local de trabalho;

VII – pontualidade – observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

VIII – administração do tempo e tempestividade – capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

IX – 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;

X – aproveitamento dos recursos e racionalização de processos – melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes; e

XI – capacidade de trabalho em equipe – capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

§1º Do total de pontos da avaliação, sessenta por cento serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos nos incisos de I a V deste artigo, da seguinte forma:

I – os critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo corresponderão a quinze por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando trinta por cento.

II – os critérios estabelecidos nos incisos III, IV e V deste artigo corresponderão a dez por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando trinta por cento.

§2º Os critérios estabelecidos nos incisos VI, VII, IX e XI deste artigo corresponderão a cinco por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando vinte por cento.

§3º Os critérios estabelecidos nos incisos VIII e X deste artigo corresponderão a dez por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando vinte por cento.

§4º Os percentuais a que se referem os parágrafos deste artigo poderão ser alterados por resolução conjunta do Órgão ou Entidade interessado e a SEPLAG, em virtude da natureza das funções dos servidores e das competências dos Órgãos e Entidades.

§5º As alterações a que se refere o §4º só poderão ser estabelecidas se cada um dos critérios definidos nos incisos I a XI deste artigo corresponder a valor não inferior a dois por cento da pontuação máxima da avaliação.

§6º A utilização do critério de que trata o inciso V deste artigo estará condicionada à participação do servidor em programas de capacitação disponibilizados pela Administração Pública Estadual, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais programas, bem como à capacitação custeada pelo próprio servidor **com liberação expressa do seu órgão de lotação.**

Justificativa: não se pode cobrar a aplicação dos conhecimentos adquiridos em curso que não foi custeado pela Administração e feito em horário fora do horário de trabalho, sem liberação expressa do órgão de lotação

§7º Na hipótese de não haver programas de capacitação disponibilizados pela Administração Pública ou custeados pelo servidor, será desconsiderado o critério de que trata o inciso V deste artigo, sendo os dez por cento a ele referentes redistribuídos entre os critérios estabelecidos nos incisos de I a IV deste artigo

CAPÍTULO IV DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art.8º A Avaliação de Desempenho Individual na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual será aplicada:

I – aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo;

II – aos servidores ocupantes de cargo efetivo correspondente à função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, efetivados nos termos da legislação vigente; e

III – aos detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados.

§1º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público que adquirir estabilidade nos termos do §1º do art. 14 do Decreto nº 43.764, de 16 de março de 2004, no decorrer de algum período avaliatório anual, será submetido à Avaliação de Desempenho Individual desde que possua cento e oitenta dias de efetivo exercício no respectivo período avaliatório, contados da data de aquisição de sua estabilidade.

§2º Na hipótese de período avaliatório semestral, para fins do disposto no §1º, o servidor deverá possuir noventa dias de efetivo exercício, contados da data de aquisição de sua estabilidade.

Art.9º O servidor público que estiver exercendo cargo de provimento em comissão ou função gratificada nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual será submetido à Avaliação de Desempenho Individual conforme resolução a ser editada pela SEPLAG, observadas as seguintes diretrizes:

I – o conceito obtido na Avaliação de Desempenho Individual do servidor a que se refere este artigo será considerado para fins de promoção e progressão na carreira a que pertence o cargo efetivo do servidor avaliado, para a percepção do ADE, de que trata a Lei nº 14.693, de 2003, bem como para o pagamento do Prêmio por Produtividade, de que trata a Lei nº 14.694, de 2003;

II – o servidor de que trata este artigo que obtiver em sua Avaliação de Desempenho Individual conceito de desempenho insatisfatório será 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 nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual durante um período avaliatório e enquanto não obtiver conceito de desempenho “bom” ou “excelente” em seu cargo de provimento efetivo;

~~III — o conceito insatisfatório obtido em Avaliação de Desempenho Individual do servidor de que trata este artigo não será considerado para a aplicação da pena de demissão do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo e da dispensa do detentor de função pública.~~

Justificativa: para guardar coerência com a proposta de revogação dos incisos III e IV do art 6º.

Parágrafo único. O ato de exoneração ou dispensa do servidor ocupante de cargo comissionado ou exercente de função gratificada com desempenho insatisfatório, de que trata o inciso II deste artigo, deverá ser encaminhado pelo dirigente máximo do Órgão ou Entidade à Secretaria à qual for vinculado para posterior encaminhamento à Secretaria de Estado de Governo.

Art.10. Não será submetido à Avaliação de Desempenho Individual de que trata este Decreto o servidor ocupante, exclusivamente, de cargo de provimento em comissão.

CAPÍTULO V DAS COMISSÕES

Art.11. O dirigente máximo de cada Órgão ou Entidade deverá instituir as seguintes comissões para fins de implementação dos sistemas de Avaliação de Desempenho Individual:

I - Comissão de Avaliação composta por três ~~e~~ a cinco servidores de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, dos quais pelo menos dois contem com, no mínimo, três anos de exercício em cargo efetivo no Órgão ou Entidade onde o servidor estiver sendo avaliado; e

II - Comissão de Recursos composta por três ~~e~~ a cinco servidores, preferencialmente estáveis, lotados no mesmo Órgão ou Entidade de lotação do servidor a ser avaliado, para fins de análise do recurso hierárquico interposto, bem como do requerimento de reconsideração de que trata o inciso II do art.38.

§1º As Comissões deverão ser instituídas até o mês que antecede o período de registro do desempenho.

§2º Para fins de definição de nível hierárquico, de que trata o inciso I, a escolaridade exigida para o nível da carreira no qual o servidor que vai compor a Comissão de Avaliação estiver posicionado deverá ser igual ou superior àquela exigida para o nível da carreira no qual o servidor avaliado estiver posicionado.

§3º O disposto no parágrafo anterior não se aplica à chefia imediata do servidor avaliado.

§4º A Comissão de Avaliação terá entre seus membros:

I - obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado, que a presidirá, competindo-lhe a coordenação dos procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho Individual; e

II - preferencialmente, um servidor da unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade.

§5º A Comissão de Avaliação, quando composta por três membros, deverá ter um dos membros eleito pelos servidores do Órgão ou Entidade.

§6º A Comissão de Avaliação, quando composta por **quatro ou** cinco membros, deverá ter dois dos membros eleitos pelos servidores do Órgão ou Entidade.

Justificativa: para que possamos ter uma comissão paritária.

§7º As regras para a eleição de que tratam os §§5º e 6º serão definidas em regulamento próprio de cada Órgão ou Entidade.

§8º Os membros da Comissão de Avaliação serão definidos pelo Órgão ou Entidade de exercício do servidor avaliado, ressalvado o disposto no inciso I do §4º e nos §§5º e 6º.

§9º O servidor não poderá ser avaliado por Comissão de Avaliação de que seja integrante.

§10. Cada Órgão ou Entidade deverá instituir Comissões de Avaliação **e Comissões de Recursos** de acordo com o número de servidores a serem avaliados e sua distribuição geográfica.

Justificativa: a previsão de apenas uma Comissão de Recursos com prazo pequeno para julgar os recursos de reconsideração pode comprometer o direito à ampla defesa.

§11. Os trabalhos das Comissões serão realizados com a presença mínima da maioria absoluta de seus membros.

§12. Na hipótese de servidor desenvolver atividade exclusiva de Estado, nos termos do art. 4º da Lei Complementar nº 73, de 2003, a Comissão de Avaliação será composta exclusivamente por servidores da mesma carreira ou categoria funcional ~~e posicionados no nível da carreira correspondente ou superior à de servidor avaliado.~~

Justificativa: a manutenção desta regra irá inviabilizar, em alguns locais, um dos pressupostos básicos do processo, que é o da avaliação ser realizada por comissão eleita na própria unidade a que pertence o servidor avaliado.

§13. É vedada a participação simultânea de servidores nas duas Comissões de que tratam os incisos I e II deste artigo.

§14. Na impossibilidade de atendimento ao disposto no §2º, para fins de formação das Comissões de Avaliação, deverá ser considerado o nível de escolaridade do servidor que vai compor as referidas Comissões.

§15. Na impossibilidade de atendimento ao disposto, respectivamente, nos §§2º e 14, deverá ser considerado o posicionamento na estrutura organizacional do servidor que vai compor a Comissão de Avaliação, que deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado.

~~Art.12. O membro de Comissão que deixar de cumprir prazo estabelecido neste Decreto, ou atuar irregular ou ilegalmente na aplicação da Avaliação de Desempenho Individual, será passível de sofrer penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes.~~

Justificativa: desnecessário, uma vez que qualquer servidor que atuar irregular ou ilegalmente já está sujeito a penas disciplinares.

CAPÍTULO VI

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Seção I

Disposições Gerais

Art.13. O Processo de Avaliação de Desempenho Individual terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e deverá ser formalizado e instruído contendo:

I - capa com número do sistema de protocolo - SIPRO, nome do servidor avaliado, Órgão ou Entidade de lotação e de exercício;

II - numeração e rubrica em todas as páginas;

III - Termo Inicial de Avaliação;

IV - Termo Final de Avaliação; e

V - informações sobre as Condições de Trabalho do Servidor Avaliado.

§1º O Termo Inicial de Avaliação é o ato que marca o início do Processo de Avaliação de Desempenho Individual.

§2º O formulário Termo Final de Avaliação será preenchido pela Comissão de Avaliação e conterá, essencialmente, o instrumento de Avaliação de Desempenho Individual.

§3º O formulário Informações sobre as Condições de Trabalho do Servidor Avaliado deverá conter observações do servidor acerca das condições de trabalho oferecidas pelo Órgão ou Entidade.

§4º Os Órgãos e Entidades poderão elaborar, nos termos de resolução da SEPLAG, Plano de Gestão do Desempenho Individual, com a finalidade de subsidiar o processo de avaliação, contendo essencialmente a descrição e o acompanhamento das metas, atividades e tarefas a serem cumpridas pelo servidor no período em que será avaliado, bem como os fatores facilitadores e dificultadores do desempenho.

§5º Os órgãos e entidades que não adotarem o Plano de Gestão do Desempenho Individual deverão elaborar Relatório de Desempenho Individual, contendo os aspectos importantes do desempenho do servidor, antes do registro do seu desempenho no Termo Final de Avaliação, bem como na hipótese de movimentação do servidor.

Art.14. Na Avaliação de Desempenho Individual serão adotados os seguintes conceitos:

I - excelente - igual ou superior a noventa por cento da pontuação máxima;

II - bom - igual ou superior a setenta por cento e inferior a noventa por cento da pontuação máxima;

III - regular - igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento da pontuação máxima;

IV - insatisfatório - inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima.

§1º Os conceitos constantes dos incisos I e II são considerados satisfatórios para fins de desenvolvimento na respectiva carreira do servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo e do ocupante de cargo efetivo correspondente à função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 1990, efetivado nos termos da legislação vigente.

§2º Nos órgãos e entidades que adotarem a periodicidade semestral, para fins de desenvolvimento na carreira, nos termos do §1º, o conceito obtido pelo servidor será atribuído em função da média aritmética dos pontos nas duas avaliações semestrais.

Seção II

Do Período Avaliatório

Art.15. Período avaliatório é o tempo compreendido entre o Termo Inicial de Avaliação e a conclusão do registro do desempenho de cada servidor nos respectivos Termos Finais de Avaliação pela Comissão de Avaliação.

§1º O Termo Inicial de Avaliação ocorrerá no primeiro mês do respectivo período avaliatório.

§2º O registro do desempenho pela Comissão de Avaliação dar-se-á no último mês do respectivo período avaliatório do servidor.

§3º Nos Órgãos e Entidades que optarem pela utilização do Plano de Gestão do Desempenho Individual, a chefia imediata, juntamente com o servidor, deverá elaborá-lo, preferencialmente, até o final do mês que antecede o respectivo período avaliatório, admitindo-se, na impossibilidade do cumprimento deste prazo, a sua elaboração até o final do primeiro mês do respectivo período avaliatório.

Justificativa: Qualquer plano antecede a ação. O conhecimento dos parâmetros de aferição dos resultados deve ser anterior ao início da ação.

§ 4º - Havendo discordância entre o servidor e a chefia imediata no preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual, o fato deve ser registrado no próprio formulário.

Justificativa: Proteger o servidor contra eventuais discensos com a chefia imediata em relação a metas por ele consideradas desproporcionais.

Art.16. Cada período avaliatório anual deverá ocorrer entre o primeiro dia útil de julho de cada ano e o último dia útil de junho do ano seguinte.

Parágrafo único. O primeiro período avaliatório terá início em todos os Órgãos e Entidades no primeiro dia útil do mês de julho de 2004.

Art.17. Nos Órgãos e Entidades onde a Avaliação de Desempenho Individual for realizada anualmente, as Comissões de Avaliação deverão iniciar e concluir o registro do desempenho nos Termos Finais de Avaliação dos servidores entre o primeiro e o último dia útil de junho.

Parágrafo único. Concluído o registro de que trata o caput, o processo de Avaliação de Desempenho Individual dos servidores avaliados deverá ser imediatamente encaminhado, pelas Comissões de Avaliação, à autoridade homologadora ou à unidade setorial de recursos humanos para fins de homologação na forma deste Decreto e no regulamento.

Art.18. Os Órgãos e Entidades da Administração Pública que dispuserem de capacidade operacional, mediante aprovação da SEPLAG, poderão adotar a periodicidade semestral para a Avaliação de Desempenho, salvo para fins de perda de cargo público ou função pública.

§1º Os Órgãos e Entidades que estabelecerem Acordo de Resultados não precisarão da aprovação da SEPLAG para fins do disposto no caput.

§2º Cada período avaliatório semestral deverá ocorrer entre o primeiro dia útil de julho e o último dia útil de dezembro e entre o primeiro dia útil de janeiro e o último dia útil de junho de cada ano.

§3º Na hipótese prevista no caput, as Comissões de Avaliação deverão iniciar e concluir o registro do desempenho dos servidores nas seguintes datas:

I - para a avaliação do primeiro semestre, entre o primeiro e o último dia útil de junho de cada ano, e

II - para a avaliação do segundo semestre, entre o primeiro e o último dia útil de dezembro de cada ano.

§4º Concluído o registro de que trata o §3º, o processo de Avaliação de Desempenho Individual dos servidores avaliados deverá ser imediatamente encaminhado, pelas Comissões de Avaliação, à autoridade homologadora ou à unidade setorial de recursos humanos para fins de homologação na forma deste Decreto e no regulamento.

Art.19. Para fins de Avaliação de Desempenho Individual, o servidor deverá possuir no respectivo período avaliatório, no mínimo, cento e oitenta dias de efetivo exercício, na hipótese de período avaliatório anual.

Parágrafo único. Na hipótese de periodicidade semestral, o mínimo será de noventa dias de efetivo exercício.

Art.20. O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o artigo anterior não será avaliado e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de Avaliação de Desempenho Individual.

~~Art.21. Para fins do disposto nos arts.19 e 20 não são considerados como efetivo exercício os afastamentos, as licenças, as férias ou qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo ou função exercida.~~

Justificativa: um decreto não pode alterar o conceito de efetivo exercício, já previsto na Lei 869/52 (Estatuto do servidor público)

Art.22. Na hipótese de ocorrer, durante o período avaliatório, transferência, relotação, cessão ou outro tipo de movimentação do servidor para outro Órgão ou Entidade da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, a avaliação será realizada por Comissão de Avaliação do Órgão ou Entidade em que o servidor estiver em exercício na data prevista para avaliação.

Art.23. Na hipótese de servidor que for submetido a ajustamento funcional, nos termos da legislação vigente, mediante decisão de junta multidisciplinar competente, a Comissão de Avaliação deverá considerar suas novas atribuições.

Art.24. O servidor que por interesse da Administração Pública, passar a exercer suas atividades em Órgão ou Entidade da Administração Pública de outro Poder do Estado, em Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista do Poder Executivo Estadual, com atribuições similares às do seu cargo de provimento efetivo ou função pública, será avaliado desde que o seu Órgão ou Entidade de origem regulamente, com aprovação da SEPLAG, os procedimentos para a Avaliação de Desempenho Individual nestes casos, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

§1º O servidor 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, ou em órgãos da Justiça Eleitoral, será avaliado desde que o seu Órgão ou Entidade de origem regulamente, com aprovação da

SEPLAG, os procedimentos para a Avaliação de Desempenho Individual nesses casos, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

§2º O servidor que por interesse da Administração Pública, passar a exercer suas atividades em Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, com atribuições similares às do seu cargo de provimento efetivo ou função pública, será avaliado na forma de resolução a ser editada pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.

§3º Nas hipóteses previstas no caput e nos §§1º e 2º, o servidor que em qualquer Avaliação de Desempenho Individual obtiver o conceito 'Insatisfatório' terá revogado o ato que possibilitou seu exercício em outro Órgão ou Entidade da Administração Pública de outro Poder do Estado ou Ente da Federação, em Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista do Poder Executivo Estadual, em OSCIP ou em órgãos da Justiça Eleitoral, devendo retornar e permanecer no seu Órgão ou Entidade de origem até a conclusão de pelo menos uma Avaliação de Desempenho Individual em que obtenha conceito “Bom” ou “Excelente”.

~~§4º A Avaliação de Desempenho Individual em que o servidor de que trata o caput e os §§1º e 2º obtiver o conceito “Insatisfatório” não será considerada para fins de aplicação da pena de demissão ou dispensa.~~

Justificativa: para guardar coerência com a proposta de retirada da pena de demissão

§5º Nas movimentações para atender programas de governo, de que trata o §1º, os procedimentos para a Avaliação de Desempenho Individual devem constar do ajuste formal entre as partes.

Seção III Das Competências

Art.25. Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - comunicar ao servidor o início de sua Avaliação de Desempenho Individual em cada período avaliatório;

II - acompanhar o desempenho do servidor durante o Processo de Avaliação de Desempenho Individual;

III - preencher o Plano de Gestão do Desempenho Individual, quando for o caso, juntamente com o servidor, e

IV - elaborar Relatório de Desempenho Individual, na ausência do Plano de Gestão do Desempenho Individual e dar ciência de seu conteúdo ao servidor, antes da entrevista de avaliação de que trata o inciso VIII do art.26.

Parágrafo **primeiro**: Considera-se chefia imediata, para fins do disposto neste Decreto, o servidor responsável por unidade administrativa ou aquele a quem for delegada, formalmente, pela autoridade máxima do órgão ou entidade, as competências previstas no caput.

§ 2º - A chefia imediata deverá notificar e fundamentar, ao final de cada trimestre civil, cada servidor que tiver apresentado desempenho parcial correspondente a conceito diferente do expresso no inciso I do § 3º do artigo 2º da Lei Complementar 71/2003.

§ 3º - No caso de servidor que estiver concorrendo a prêmio de produtividade, a chefia imediata deverá notificar e fundamentar, ao final de cada trimestre civil, cada servidor que tiver apresentado desempenho parcial correspondente a pontuação inferior à que determina o pagamento integral do referido prêmio.

Justificativa: o servidor deve ter o direito de acompanhar seu desempenho para não ser surpreendido ao final do período avaliatório. Essa notificação deverá vir acompanhada da respectiva fundamentação.

Art.26. Compete à Comissão de Avaliação:

I - avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor;

II - consultar, se necessário, servidores que conheçam efetivamente o trabalho desenvolvido pelo servidor avaliado;

III - considerar, para fins da avaliação, as condições de trabalho descritas pelo servidor avaliado;

IV - preencher o Termo Final de Avaliação;

V - apurar o resultado final de cada Avaliação de Desempenho Individual e registrá-lo no Termo Final de Avaliação;

VI - encaminhar os formulários constantes dos incisos IV e V do art.13 devidamente preenchidos e assinados, à unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor avaliado;

VII - emitir parecer para ~~fundamentar a decisão da autoridade homologadora~~ acerca ~~subsidiar o julgamento~~ do pedido de reconsideração ~~pela Comissão de Recursos~~.

Justificativa: o pedido de reconsideração deve ser julgado por uma comissão paritária. Como está o texto original ('...fundamentar a decisão...'), a tendência é que a autoridade homologadora, na impossibilidade prática de fazer uma avaliação real dos pedidos de reconsideração, se limite a acompanhar o parecer da comissão de avaliação, que é a instância cuja decisão está sendo questionada...

VIII - realizar entrevista de avaliação com cada servidor antes do registro do desempenho, devendo seu conteúdo constar, de forma resumida, em termo a ser assinado pelo servidor, e

IX - considerar, para fins de avaliação, todos os elementos constantes do processo de Avaliação de Desempenho Individual do servidor avaliado.

Art.27. ~~Compete à Comissão de Recursos~~ às **Comissões de Recursos julgar os pedidos de reconsideração e** emitir parecer para motivação da decisão do recurso hierárquico, ~~bem como do requerimento de reconsideração de que trata o inciso II do art.38.~~

Justificativa: a imposição de apenas uma comissão pode dificultar muito os trabalhos e impossibilitar o cumprimento dos prazos. Há a necessidade de se possibilitar que haja mais comissões, à critério da administração (uma por regional, por exemplo). O Requerimento de Reconsideração seria julgado pela Comissão de Recursos, com parecer pela Comissão de Avaliação.

Parágrafo único: Para fins de análise do pedido de reconsideração, a Comissão de Recursos utilizará os elementos e as provas constantes do processo de avaliação, bem como o parecer elaborado pela Comissão de Avaliação.

Justificativa: trazido e adaptado do art 31, em coerência com a alteração da competência de julgamento do pedido de reconsideração da autoridade homologadora para a Comissão de Recursos.

Art.28. Os procedimentos para a avaliação serão orientados e coordenados:

I - pela unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor avaliado, à qual compete:

a) dar conhecimento prévio aos servidores das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação de Desempenho Individual;

b) definir o número de servidores que serão avaliados por cada Comissão de Avaliação;

c) promover treinamento específico dos membros da Comissão de Avaliação;

d) disponibilizar tempestivamente os formulários constantes dos incisos IV e V do art.13;

e) prestar orientações, sempre que necessário, à Comissão de Avaliação e acompanhar o andamento dos trabalhos;

f) preparar e publicar os atos de homologação da Avaliação de Desempenho Individual, no prazo máximo de vinte dias contados a partir da data de conclusão do período de registro do desempenho dos servidores nos Termos Finais de Avaliação pelas Comissões de Avaliação;

g) notificar o servidor, por escrito, acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, no prazo máximo de vinte dias a contar da homologação pela autoridade competente;

h) notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao pedido de reconsideração 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 de Desempenho Individual, no prazo máximo de vinte dias a contar do término do prazo estabelecido para análise, conforme previsto no art.32;

i) elaborar relatório, ao final de cada período avaliatório, contendo o resultado da avaliação de desempenho de todos os servidores avaliados;

j) registrar os resultados obtidos na Avaliação Individual de Desempenho dos servidores avaliados no sistema informatizado de administração de pessoal;

l) permitir ao servidor avaliado, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de Avaliação de Desempenho Individual;

m) retificar a homologação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual dos servidores que interpuserem pedido de reconsideração e tiverem suas pontuações alteradas;
e

II - pela unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de lotação de servidor avaliado, à qual compete:

a) fornecer, mediante solicitação escrita, à autoridade competente para análise dos recursos, todos os documentos referentes ao processo administrativo de avaliação de desempenho, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data de solicitação;

b) notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso hierárquico, no prazo máximo de vinte dias a contar do término do prazo estabelecido para análise, conforme previsto no art.31;

c) notificar o servidor, por escrito, acerca da publicação do ato da demissão de seu cargo efetivo ou da dispensa de sua função pública no prazo máximo de vinte dias a contar da data de publicação;

d) encaminhar o processo de Avaliação de Desempenho Individual ao Órgão correicional competente para a abertura de processo administrativo;

~~e) notificar, por escrito, o servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, da decisão que concluir pela sua demissão antes de sua publicação no prazo máximo de vinte dias, a contar da conclusão do processo administrativo;~~

Justificativa: em coerência com a proposta de revogação da pena de demissão

f) permitir ao servidor avaliado, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de Avaliação de Desempenho Individual;

g) retificar a homologação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual dos servidores que interpuserem recurso hierárquico e tiverem suas pontuações alteradas; e

h) arquivar, em pasta ou base de dados individual, os documentos do processo administrativo de cada avaliação.

i) notificar o servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado acerca da decisão referente ao requerimento de reconsideração no prazo máximo de vinte dias a contar do término do prazo estabelecido para análise, conforme previsto no inciso II do art.38.

§1º As competências previstas nos incisos I e II poderão ser delegadas pelo titular da unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade.

§2º Excepcionalmente, mediante justificativa, os prazos de que tratam as alíneas “f” e “h” do inciso I e alínea “b” do inciso II poderão ser prorrogados em até dez dias, devendo tal prorrogação constar da resolução conjunta de que trata o §2º do art.44.

Seção IV

Dos Direitos Do Servidor Avaliado

Art.29. É assegurado ao servidor avaliado:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na avaliação de desempenho;

II - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - manifestar-se, em formulário próprio, sobre as condições de trabalho oferecidas pelo Órgão ou Entidade;

IV - solicitar o acompanhamento do seu processo de avaliação por um representante do sindicato ou por um representante dos servidores.

V - ser notificado, pela unidade setorial de recursos humanos, do resultado de cada uma de suas avaliações, das decisões relativas ao pedido de reconsideração, do recurso hierárquico, do requerimento de reconsideração, no caso do servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, ~~e da publicação do ato de sua demissão ou de dispensa da função pública;~~

Justificativa: em coerência com a proposta de revogação da pena de demissão

VI - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho Individual;

VII - interpor pedido de reconsideração e recurso hierárquico, em caso de discordância do resultado de sua avaliação;

VIII - ter consideradas e atendidas as necessidades de capacitação e treinamento, quando do desempenho insatisfatório, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

IX - ter consideradas e priorizadas as necessidades de capacitação e treinamento, quando do desempenho regular, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

~~X - interpor recurso da decisão de sua demissão ao Conselho de Administração de Pessoal - CAP;~~

Justificativa: em coerência com a proposta de revogação da pena de demissão

XI - ser comunicado, por sua chefia imediata, do início de sua Avaliação de Desempenho Individual; e

* inciso XI acrescentado pelo art.2º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004.

XII - ser entrevistado pela Comissão de Avaliação antes do registro do seu desempenho no Termo Final de Avaliação.

* inciso XII acrescentado pelo art.2º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004.

XIII - interpor requerimento de reconsideração, no caso do servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, à autoridade máxima do órgão em que estiver lotado.

* inciso XIII acrescentado pelo art.1º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004.

Art.30. O processo de Avaliação de Desempenho Individual poderá ser acompanhado, mediante solicitação do servidor avaliado, por:

I - um representante do sindicato, que deverá ser membro do sindicato dos servidores públicos do Estado ou membro de sindicato de determinada categoria profissional, legalmente constituído há pelo menos um ano, ao qual o servidor avaliado seja filiado; ou

~~II - um representante dos servidores, que deverá ser membro de associação à qual o servidor seja filiado, legalmente constituída há pelo menos um ano, para representar integrantes de uma mesma carreira ou servidores do mesmo Órgão ou Entidade.~~ **servidor indicado pelo próprio avaliado, em exercício no mesmo Órgão ou Entidade.**

Justificativa: o servidor deve ter o direito a acompanhamento de entidade que o representa ou de qualquer colega que ele entenda que possa garantir melhor a imparcialidade da avaliação, ou mesmo servir de testemunha.

Parágrafo único. A avaliação será realizada mesmo na impossibilidade de comparecimento de qualquer dos representantes de que trata este artigo.

Seção V Da Homologação

Art.31. A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior ao chefe imediato do servidor e terá como instância de homologação máxima os Secretários Adjuntos ou a autoridade a eles equivalente nos Órgãos e Entidades.

§1º A homologação será a validação do Processo de Avaliação de Desempenho Individual pela autoridade competente, com exame restrito da legalidade e do cumprimento dos procedimentos estabelecidos.

~~§2º Para fins de análise do pedido de reconsideração, a autoridade competente pela homologação utilizará os elementos e as provas constantes do processo de avaliação, bem como o parecer a ser elaborado pela Comissão de Avaliação.~~

Justificativa: deslocado para art 27 devido à transferência da atribuição do julgamento do pedido de reconsideração da autoridade homologadora para a Comissão de Recursos.

Seção VI Dos Recursos Contra o Resultado da Avaliação de Desempenho Individual

Art.32. Do resultado da Avaliação de Desempenho Individual caberá um pedido de reconsideração à autoridade homologadora, no prazo máximo de dez dias contados a partir da notificação de que trata a alínea "g" do inciso I do art.28 que decidirá em igual prazo.

Art.33. Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de dez dias contados da notificação de que trata a alínea "h" do inciso I do art.28 um recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do Órgão ou Entidade em que o servidor estiver lotado, que decidirá no prazo máximo de vinte dias e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art.34. O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico de que tratam os arts.32 e 33 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Art.35. O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico interpostos pelo servidor avaliado deverão ser analisados e julgados imparcialmente.

CAPÍTULO VII **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS** ~~DA PENA DE DEMISSÃO E DA DISPENSA DE FUNÇÃO PÚBLICA~~

Justificativa: A regulamentação da demissão requer Lei Complementar Federal. Além disso, o instituto do direito adquirido deve ser preservado. Em face deste entendimento, estamos propondo a revogação dos art 36 a 43.

~~Art.36. Caberá pena de demissão ou dispensa da função pública ao servidor que receber na Avaliação de Desempenho Individual:~~

~~I — dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;~~

~~II — três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em cinco avaliações consecutivas; ou~~

~~III — quatro conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em dez avaliações consecutivas.~~

Parágrafo 1º – Para os servidores que pertençam a carreira exclusiva de Estado, o desempenho insatisfatório definido no inciso III será aferido tão somente em relação aos incisos I e II do art 5º.

Justificativa: caso não se revogue a pena de demissão, pelo menos que o conceito insatisfatório, que pode levar à demissão, seja somente nos quesitos que avaliam o trabalho executado (quantidade e qualidade do trabalho). Estes quesitos estão associados ao Plano de Gestão (metas), e portanto são menos subjetivos. Proporcionam mais segurança ao servidor, evitam a subjetividade e protegem a imprescindível autonomia do servidor da carreira fiscal.

~~Parágrafo único. Para aplicação da pena de demissão e da dispensa da função pública, nos Órgãos e Entidades que adotarem a periodicidade semestral de avaliação, o conceito obtido pelo servidor será atribuído em função da média aritmética dos pontos nas duas avaliações semestrais.~~

~~Art.37. A autoridade responsável pela homologação da avaliação de desempenho verificará o resultado das avaliações anteriores para fins do disposto no artigo anterior e informará à autoridade responsável pela demissão do servidor e pela dispensa de função pública, a atribuição do segundo conceito de desempenho insatisfatório sucessivo, do terceiro interpolado em cinco avaliações consecutivas ou do quarto interpolado em dez avaliações consecutivas.~~

~~Art.38. Antes da aplicação da pena de demissão ou da dispensa de função pública:~~

~~I — 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 a apuração segundo orientações da Superintendência Central de Correição Administrativa da Auditoria Geral do Estado e da SEPLAG.~~

* inciso I com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004.

~~II o servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, quando notificado da decisão que concluiu pela sua demissão, após o disposto no inciso anterior, poderá requerer reconsideração com efeito suspensivo, no prazo máximo de quinze dias, à autoridade responsável pela demissão, a qual decidirá em igual prazo.~~

~~Parágrafo único. O processo administrativo a que se refere o inciso I será instaurado nos termos dos arts. 218 a 243 da Lei nº 869, de 1952.~~

~~Art.39. Findo o processo administrativo de que trata o inciso I do art. 38 o responsável pela instauração do processo administrativo deverá encaminhar todo o processo de Avaliação de Desempenho Individual à unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de lotação do servidor para demais providências.~~

~~Art.40. Compete à autoridade máxima do Órgão ou Entidade onde estiver lotado o servidor avaliado a aplicação da pena de demissão ou da dispensa da função pública a que se refere o art. 38.~~

~~Art.41. Os atos de demissão e de dispensa de função pública serão publicados, de forma resumida, no órgão oficial dos Poderes do Estado, com menção ao cargo ou função, ao número de matrícula e à lotação do servidor ou detentor de função pública.~~

~~Art.42. Caberá recurso, com efeito suspensivo, contra a pena de demissão ou da dispensa de função pública, no prazo de quinze dias a contar da notificação de que trata a alínea "c" do inciso II do art. 28 ao CAP, que decidirá em trinta dias e que será, nesta matéria, a última instância recursal em via administrativa.~~

~~Parágrafo único. O servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado poderá interpor, no prazo de trinta dias, recurso com efeito suspensivo ao CAP que decidirá em igual prazo e que será, nesta matéria, a última instância recursal em via administrativa.~~

~~Art.43. Concluídos os trabalhos a que se refere o artigo anterior, o CAP deverá encaminhar todo o processo de Avaliação de Desempenho Individual à unidade setorial de recursos humanos para demais providências e posterior arquivamento.~~

~~Art.44. A SEPLAG expedirá normas complementares a este Decreto, bem como orientará, coordenará e fiscalizará o processo de Avaliação de Desempenho Individual nos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Estadual.~~

~~§1º A SEPLAG estabelecerá metodologia padrão e definirá os modelos dos formulários de que tratam os incisos IV e V do art.13 para implementação da Avaliação de Desempenho Individual nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.~~

§2º Os Órgãos e Entidades, em virtude de suas peculiaridades, poderão estabelecer metodologia própria para implementação da Avaliação de Desempenho Individual, mediante aprovação da SEPLAG, 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, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto e pela SEPLAG.

§3º Os Órgãos e Entidades que firmarem Acordo de Resultados, nos termos da Lei nº 14.694, de 30 de julho de 2003, poderão editar regulamentos próprios de Avaliação de Desempenho Individual, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto e pela SEPLAG.

Art.45. A SEPLAG, periodicamente, por meio de métodos estatísticos, procederá à análise dos resultados das Avaliações de Desempenho Individual dos servidores de todos os Órgãos e Entidades e determinará as revisões dos processos de avaliação que julgar necessárias.

Art.46. A Escola de Governo da Fundação João Pinheiro, em conjunto com a SEPLAG, promoverá a capacitação dos servidores que serão responsáveis pela implementação da Avaliação de Desempenho Individual. Parágrafo único. A capacitação de que trata este artigo poderá ser realizada, em conjunto com a SEPLAG, pelos próprios Órgãos e Entidades que possuírem unidade administrativa competente para tanto.

Art.47. A Avaliação de Desempenho Individual dos integrantes da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros de Minas Gerais poderá obedecer regras especiais observando, no que couber, as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

Art.48. Os casos omissos serão analisados pela SEPLAG.

Art.49. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 4 de dezembro de 2003; 215º da Inconfidência Mineira.

Aécio Neves - Governador do Estado