

RESOLUÇÃO SEPLAG N.º 16 DE 22 DE MARÇO DE 2004.

Define a metodologia e os procedimentos da Avaliação Especial de Desempenho do servidor público civil em estágio probatório dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no Decreto n.º, 43.764 de 16 de março de 2004,

RESOLVE:

Art.1º Esta Resolução define a metodologia e os procedimentos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho do servidor público civil em período de estágio probatório, que ingressou na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual em virtude de aprovação em concurso público para cargo de provimento efetivo.

Art.2º A Avaliação Especial de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os critérios e percentuais estabelecidos no art.6º do Decreto n.º 43.764, de 16 de março de 2004.

§1º Cada critério possui quatro itens de descrição de desempenho ou comportamentos, com uma escala de níveis de gradação, num intervalo que varia de um a dez.

§2º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá escolher para cada critério apenas uma descrição e ainda, para a descrição escolhida, apenas um dos níveis de gradação nela estabelecidos.

§3º A descrição escolhida pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser, dentre as descrições apresentadas, a que melhor defina o desempenho ou comportamento do servidor avaliado.

Art.3º De acordo com os critérios estabelecidos nos incisos I a XI, do art.6º do Decreto n.º 43.764, de 2004, a pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho é cem pontos, resultantes do seguinte somatório:

I - número de pontos atribuídos a cada um dos critérios estabelecidos nos incisos I e II multiplicado pelo peso 1,5;

II - número de pontos atribuídos a cada um dos critérios estabelecidos nos incisos III, IV, V, VIII e X multiplicado pelo peso 1,0; e

III - número de pontos obtidos a cada um dos critérios estabelecidos nos incisos VI, VII, IX e XI multiplicado pelo peso 0,5.

Art.4º Na hipótese de não haver programas de capacitação disponibilizados pela Administração Pública ou custeados pelo servidor **com liberação expressa do seu órgão de lotação**, será desconsiderado o critério de que trata o inciso V do art.6º do Decreto n.º 43.764, de 2004, sendo os dez por cento a ele referentes redistribuídos entre os critérios estabelecidos nos incisos de I a IV do referido artigo, da seguinte forma:

I - três por cento para os critérios estabelecidos nos incisos I e II, totalizando seis por cento.

II - dois por cento para os critérios estabelecidos nos incisos III e IV, totalizando quatro por cento.

Justificativa: só seria justificável o servidor ser avaliado pela aplicação dos conhecimentos adquiridos em curso por ele custeado quando houver liberação de horário para tal.

Parágrafo único. Ocorrendo o disposto no caput, o peso dos critérios estabelecidos nos incisos I e II passará a ser 1,8 e o peso dos critérios estabelecidos nos incisos III e IV passará a ser 1,2.

Art.5º O Processo de Avaliação Especial de Desempenho 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 - Plano de Gestão do Desempenho Individual;

IV - Termo de Avaliação Especial; e

V - Parecer Conclusivo.

§1º O formulário Plano de Gestão do Desempenho Individual, constante do Anexo I, tem por finalidade subsidiar o processo de avaliação e deverá conter 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 de seu desempenho.

§2º O formulário Plano de Gestão do Desempenho Individual será preenchido pela chefia imediata, em conjunto com o servidor, no primeiro mês de cada etapa de Avaliação Especial de Desempenho e deverá ser considerado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no momento do preenchimento do Termo de Avaliação Especial.

§3º Caso haja afastamento do servidor avaliado durante o primeiro mês de cada etapa de Avaliação Especial de Desempenho, o preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual será feito imediatamente após o seu retorno.

§4º Os Planos de Gestão do Desempenho Individual deverão ser atualizados, sempre que necessário, pela chefia imediata, juntamente com o servidor avaliado, durante todas as etapas da Avaliação Especial de Desempenho.

§5º O acompanhamento do preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual deverá ser feito periodicamente pela unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor avaliado.

§ 5ºA - Em não havendo concordância com a elaboração ou com a atualização, o servidor registrará o fato no próprio formulário, fundamentando suas razões.

Justificativa: no caso de ser prevista para o servidor meta que ele considere excessiva, ele deve ter a oportunidade de se manifestar formalmente.

§6º O formulário Termo de Avaliação Especial, constante do Anexo II, será preenchido no último mês de cada etapa de Avaliação Especial de Desempenho pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e deverá conter:

I - campo para identificação do servidor avaliado, de sua chefia imediata e demais membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

II - o instrumento de avaliação;

III - campo para notificação do servidor acerca do resultado de cada etapa de sua avaliação; e

IV - campo para conclusões e informações complementares sobre o desempenho do servidor.

§7º A notificação a que se refere o inciso III do §6º deverá ser assinada pelo servidor avaliado.

§8º O Parecer Conclusivo, constante do Anexo III, será elaborado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ao término da última etapa de avaliação, deverá ser fundamentado, bem como conter o conceito obtido pelo servidor, nos termos do art.13 do Decreto n.º 43.764, de 2004.

§9º Para fins de elaboração do Parecer Conclusivo considera-se que o término da última etapa de avaliação somente ocorrerá após o julgamento dos recursos da respectiva etapa de avaliação, quando interpostos.

Art.6º Na hipótese de recusa do servidor avaliado em assinar qualquer uma das notificações do processo de Avaliação Especial de Desempenho, a unidade setorial de recursos humanos deverá registrar o fato, com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas, no Termo de Avaliação Especial.

Parágrafo único. A notificação do servidor que estiver ausente no Órgão ou Entidade de exercício será feita imediatamente após o seu retorno.

Art.7º Serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo:

I - os conceitos atribuídos ao servidor avaliado em cada etapa de avaliação;

II - os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados;

III - a indicação dos elementos de convicção e das provas dos fatos relatados na avaliação;

IV - os recursos interpostos;

V - as metodologias e os critérios utilizados na avaliação; e

VI - quaisquer outros documentos relativos à sua Avaliação Especial de Desempenho.

Art.8º Os Órgãos e Entidades, em virtude de suas competências e da natureza das funções dos servidores, poderão estabelecer metodologia e procedimentos próprios, adicionar critérios de avaliação e modificar os percentuais para a implementação da Avaliação Especial de Desempenho, mediante aprovação da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - 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 no Decreto n.º 43.764, de 2004.

§1º A metodologia proposta deverá permitir a mensuração percentual de cada critério de avaliação.

§2º Os percentuais a que se refere o caput poderão ser alterados, desde que cada um dos critérios estabelecidos nos incisos I a XI do art.6º do Decreto n.º 43.764, de 2004, correspondam a valor não inferior a dois por cento da pontuação máxima da avaliação.

Art. 9º Para o fim do disposto no art. 40 do Decreto nº 43.764, de 2004, entende-se por metodologia as regras, os procedimentos os critérios e o instrumento de avaliação utilizados no processo de Avaliação Especial de Desempenho, até a conclusão do período de estágio probatório do servidor de que trata o referido artigo.

Art.10. Os casos omissos serão decididos pela SEPLAG.

Art.11. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, aos 22 de março de 2004.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA
Secretário de Estado de Planejamento e Gestão