

RESOLUÇÃO SEPLAG N.º 95, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2004

Define a metodologia e os procedimentos da Avaliação de Desempenho Individual do servidor lotado na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e em exercício em órgão da Justiça Eleitoral.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO, no uso da competência que lhe confere o inciso III do § 1º do art. 93, da Constituição do Estado de Minas Gerais, tendo em vista o disposto na Lei Complementar n.º 71, de 30 de julho de 2003, e considerando o §1º do art. 24 do Decreto n.º 43.672, de 4 de dezembro de 2003, que regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual,

RESOLVE:

Art. 1º Esta Resolução define a metodologia e os procedimentos a serem utilizados na Avaliação de Desempenho Individual do servidor lotado na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG e que, por interesse da Administração Pública, exerça suas atividades em órgão da Justiça Eleitoral.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Resolução, considera-se servidor:

I - os servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo;

II - os servidores ocupantes de cargo efetivo correspondente à função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, efetivados nos termos da legislação vigente; e

III - os detentores de função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho Individual será realizada por Comissão de Avaliação, obedecendo-se os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa e observando-se os critérios estabelecidos nos incisos I a XI do art. 7º do Decreto n.º 43.672, de 4 de dezembro de 2003.

§1º A Comissão de Avaliação dos servidores a que se refere o parágrafo único do art. 1º, para os fins de que trata esta Resolução, deverá ter a seguinte composição:

I - servidores em exercício em cartórios eleitorais do interior:

a) o titular da Coordenadoria Regional ou servidor com delegação de competência como chefia imediata para fins de Avaliação de Desempenho, conforme a Resolução SEPLAG n.º 56, de 30 de junho de 2004;

b) um servidor eleito, preferencialmente, do cartório eleitoral em que o servidor avaliado estiver em exercício, nos termos de regulamento específico a ser editado pela SEPLAG; e

c) o titular do cartório eleitoral.

II - servidores em exercício em cartórios eleitorais da capital:

a) o titular da Diretoria de Recursos Humanos - DRH da SEPLAG ou servidor com delegação de competência como chefia imediata para fins de Avaliação de Desempenho, conforme a Resolução SEPLAG n.º 56, de 2004;

b) um servidor eleito, preferencialmente, do cartório eleitoral em que o servidor avaliado estiver em exercício, nos termos de regulamento específico a ser editado pela SEPLAG; e

c) o titular do cartório eleitoral.

§2º As Comissões de Avaliação de que trata o §1º devem ser formadas por pelo menos dois servidores que possuam, no mínimo, três anos de exercício em cargo efetivo no órgão ou entidade em que o servidor estiver sendo avaliado.

§3º O membro de que trata a alínea “a” dos incisos I e II do §1º presidirá a Comissão de Avaliação, competindo-lhe a coordenação dos procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 3º Os membros da Comissão de Avaliação de que tratam as alíneas “b” e “c” dos incisos I e II do §1º do art. 2º deverão possuir nível hierárquico não inferior ao do avaliado.

§1º Para fins de definição de nível hierárquico de que trata o *caput*, 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.

§2º Na impossibilidade de atendimento ao disposto no §1º, para fins de formação das Comissões de Avaliação, poderá ser considerado o nível de escolaridade do servidor que vai compor as referidas Comissões.

§3º Na impossibilidade de atendimento ao disposto, respectivamente, nos §§ 1º e 2º, deverá ser considerado o posicionamento do servidor que vai compor a Comissão de Avaliação na estrutura organizacional do órgão ou entidade, que deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado.

§4º O disposto nos §§1º, 2º e 3º não se aplica à chefia imediata do servidor avaliado.

Art. 4º As Comissões de Avaliação deverão ser instituídas até o mês que antecede o período de registro de desempenho.

§1º Os trabalhos das Comissões de Avaliação serão realizados com a presença mínima da maioria absoluta de seus membros.

§2º O membro de Comissão que deixar de cumprir prazo estabelecido no Decreto n.º 43.672, de 2003, ou atuar irregular ou ilegalmente na aplicação da Avaliação de Desempenho Individual, será passível de sofrer penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes.

Art. 5º 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 - 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 considerar, para fins de avaliação, todos os elementos constantes de seu processo de Avaliação de Desempenho Individual;

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; e

VI - emitir parecer para fundamentar a decisão da autoridade homologadora acerca de seu pedido de reconsideração, quando for o caso.

Art. 6º O Processo de Avaliação de Desempenho Individual terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e deverá ser formalizado e instruído, nos termos do art. 5º da Resolução SEPLAG n.º 15, de 22 de março de 2004.

Parágrafo único. O Termo Inicial de Avaliação da SEPLAG abrange os servidores de que trata esta Resolução.

Art. 7º A instrução do processo, a disponibilização dos formulários obrigatórios e opcionais, bem como as notificações, são de responsabilidade da DRH e das Coordenadorias Regionais da SEPLAG.

Art. 8º Durante o período avaliatório, os documentos do processo de avaliação ficarão sob a guarda do titular do cartório eleitoral.

Art. 9º A homologação da Avaliação de Desempenho Individual dos servidores de que trata esta Resolução compete à autoridade imediatamente superior à chefia imediata do servidor avaliado.

Parágrafo único. Concluído o processo de avaliação, todos os documentos deverão ser encaminhados à DRH da Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças da SEPLAG.

Art. 10. O servidor, de que trata esta Resolução, que em qualquer Avaliação de Desempenho Individual obtiver o conceito “Insatisfatório” terá revogado o ato que possibilitou sua movimentação, devendo retornar e permanecer na SEPLAG até a conclusão de pelo menos uma Avaliação de Desempenho Individual em que obtenha conceito “Bom” ou “Excelente”.

Parágrafo único. A Avaliação de Desempenho Individual em que o servidor de que trata o *caput* obtiver o conceito “Insatisfatório” não será considerada para fins de aplicação da pena de demissão ou dispensa de que trata o art. 36 do Decreto n.º 43.672, de 2003.

Art. 11. O servidor de que trata esta Resolução terá suspenso o direito à percepção do Adicional de Desempenho, nos termos da Lei n.º 14.693, de 30 de julho de 2003 e do Decreto n.º 43.671, de 4 de dezembro de 2003, até que retorne ao exercício de suas atividades no Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

Art. 12. Na hipótese da SEPLAG celebrar Acordo de Resultados, nos termos da Lei nº 14.694, de 30 de julho de 2003 e do Decreto n.º 43.674, de 4 de dezembro de 2003, o servidor de que trata esta Resolução não terá direito ao recebimento do Prêmio por Produtividade até que retorne ao exercício de suas atividades na SEPLAG.

Art. 13. O resultado obtido na Avaliação de Desempenho Individual será utilizado como requisito necessário ao desenvolvimento, na respectiva carreira, por meio de progressão e promoção, do servidor público estável ocupante de cargo efetivo e do detentor de função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 12 de julho de 1990, efetivado nos termos da legislação vigente, lotado na SEPLAG e que se enquadre na hipótese prevista no art. 1º.

Art. 14. Aos servidores de que trata esta Resolução aplica-se o disposto na Lei Complementar n.º 71, de 2003, no Decreto n.º 43.672, de 2003, e o disposto nos arts. 3º a 9º da Resolução SEPLAG n.º 15, de 2004.

Art. 15. Os casos omissos serão analisados conjuntamente pela DRH e Assessoria de Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos da SEPLAG.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, aos 28 de dezembro de 2004.

ANTONIO AUGUSTO ANASTASIA
Secretário de Estado de Planejamento e Gestão