

RESOLUÇÃO CONJUNTA SEPLAG/SEF N.º 7473, DE 07 DE ABRIL DE 2010

**(\*) publicada no Minas Gerais de 6 de maio de 2010**

Dispõe sobre a metodologia, os critérios e os procedimentos da Avaliação de Desempenho por Competências dos servidores em exercício na Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais.

**A SECRETÁRIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO E O SECRETÁRIO DE ESTADO DE FAZENDA**, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no §2º do art. 42 do Decreto n.º 43.764, de 16 de março de 2004, e no §2º do art. 33 do Decreto n.º 44.559, 29 de junho de 2007,

**RESOLVEM:**

Art.1º Esta Resolução Conjunta dispõe sobre a metodologia, os critérios e os procedimentos da Avaliação de Desempenho por Competências dos servidores em exercício na Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais - SEF.

Art.2º A Avaliação de Desempenho por Competências, de que trata esta Resolução Conjunta, será aplicada aos servidores:

I – ocupantes de cargo de provimento efetivo, estáveis ou em período de estágio probatório, ainda que no exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada com natureza de assessoramento; e

II – ocupantes exclusivamente de cargo de provimento em comissão com natureza de assessoramento.

Parágrafo Único. Os servidores que exercem função gerencial e os ocupantes de cargo de provimento em comissão de direção ou chefia serão avaliados nos termos do Decreto n.º. 44.986, de 19 de dezembro de 2008.

Art.3º Para fins do disposto nesta Resolução Conjunta, considera-se:

I – competência, a contribuição efetiva do servidor para o alcance de resultados institucionais cada vez melhores, utilizando seus conhecimentos, habilidades e atitudes, em seu contexto de trabalho;

II - competência essencial, aquela comum a todos os servidores do órgão, relacionada com a crença, valor e filosofia de gestão da SEF;

III – conhecimento, o conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos através da educação e de experiências;

IV – habilidade, a capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e intelectuais;

e

V – atitude, a ação particularizada diante de um contexto ou situação.

Art.4º A Avaliação de Desempenho por Competências na SEF deverá observar as seguintes Competências Essenciais:

I – foco no cliente;

II – orientação estratégica;

III – comprometimento profissional;

IV – trabalho em equipe; e

V – comunicação eficaz.

Parágrafo único. Para o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo em período de estágio probatório devem constar no Parecer Conclusivo, de forma expressa, considerações sobre sua idoneidade moral e disciplina.

Art.5º O processo de Avaliação de Desempenho por Competências compreenderá as seguintes etapas:

I – geração da Capa do Processo, com respectivo registro do número do Sistema de Protocolo - SIPRO;

II - preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual - PGDI, pela chefia imediata juntamente com o servidor no início do período ou etapa de avaliação;

III – realização de dois acompanhamentos formais no PGDI, pela chefia imediata juntamente com o servidor, identificando fatos e ocorrências ao longo do período ou etapa para subsidiar a avaliação;

IV - preenchimento do Termo de Avaliação; e

V - notificação ao servidor, por escrito, acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho por Competências.

Parágrafo único. O processo de Avaliação de Desempenho por Competências deverá ser inserido no Sistema de Avaliação de Desempenho – Sisad.

Art.6º A elaboração do PGDI, constante do Anexo I, consistirá na:

I – realização do Acordo de Desempenho, o que é esperado dele, para o período ou etapa de avaliação em relação a todas as contribuições efetivas, de cada competência essencial definida para a SEF;

II - análise do resultado da avaliação do período ou etapa de avaliação anterior;

III - identificação dos pontos fortes que se destacaram ao longo do período ou etapa de avaliação anterior e que contribuíram para o servidor apresentar um bom desempenho; e

IV - negociação do Plano de Desenvolvimento/Oportunidade de Melhoria que implica na definição de ações e respectivos prazos que o servidor deverá executar ao longo do período ou etapa de avaliação, para desenvolver as Competências e os respectivos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes.

Parágrafo Único. As competências essenciais poderão ser detalhadas pela chefia, de acordo com as particularidades do contexto de trabalho/função do servidor avaliado.

Art.7º O formulário Termo de Avaliação, constante do Anexo II, será preenchido com base nas informações contidas no PGDI.

§1º As contribuições efetivas de cada competência possuem a seguinte escala:

I – item com atendimento muito abaixo do acordado, correspondente a 0, 10, 20, 30 ou 40 pontos;

II – item com atendimento abaixo do acordado, correspondente a 50 ou 60 pontos;

III – item com atendimento próximo do acordado, correspondente a 70, 80 ou 90 pontos; e

IV – item atendido plenamente, correspondente a 100 pontos.

§2º Cada contribuição efetiva receberá uma nota de 0 a 100, de acordo com os conceitos da escala de que trata o §1º.

§3º O cálculo da nota de cada competência será dado pela média aritmética das pontuações atribuídas às suas contribuições efetivas.

Art.8º O cálculo da nota final da Avaliação de Desempenho por Competências será dado pela média aritmética das pontuações de todas as competências.

Art.9º Os casos omissos serão analisados e decididos pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - Seplag e pela Secretaria de Estado de Fazenda - SEF, que estabelecerão as orientações e procedimentos específicos.

Belo Horizonte, aos 07 de abril de 2010.

RENATA MARIA PAES DE VILHENA

Secretária de Estado de Planejamento e Gestão.

SIMÃO CIRINEU DIAS

Secretário de Estado de Fazenda.