

# DECRETO N.º 43.764 DE 16 DE MARÇO DE 2004

(\*) publicado no Minas Gerais de 17 de março de 2004

(\*\*) texto com alterações inseridas pelo Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004, pelo Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004, pelo Decreto n.º 43.879, de 28 de setembro de 2004, Decreto n.º 43.946, de 30 de dezembro de 2004 e Decreto n.º 44.036, de 2 de junho de 2005 e Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007.

Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho do servidor público civil em período de estágio probatório na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual e dá outras providências.

O Governador do Estado de Minas Gerais, no uso de atribuição que lhe confere o inciso VII do art.90 da Constituição do Estado e tendo em vista o disposto no § 4º do art. 41 da Constituição Federal, no art. 23 da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952, no art. 33 da Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977, e no parágrafo único do art. 1º da Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990,

DECRETA:

## CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Este Decreto regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho do servidor público civil em período de estágio probatório.

Art.2º Os dados referentes à Avaliação Especial de Desempenho 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.3º Serão divulgados nos sítios eletrônicos do Governo do Estado e da SEPLAG os nomes dos Órgãos e Entidades e dos respectivos dirigentes que não realizarem a Avaliação Especial de Desempenho, assegurado o direito de ampla defesa.

## CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art.4º A Avaliação Especial de Desempenho tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;

II - aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;

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 suas chefias; e

VII - promover a adequação funcional do servidor.

Art.5º O resultado obtido na Avaliação Especial de Desempenho será utilizado:

I - a fim de conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do inciso III do art. 35 da Constituição do Estado;

II - para o fim de exoneração do servidor público considerado inapto ou infrequente, nos termos da alínea "c" do art. 106 da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952;

III - como critério para o cálculo do 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; e

IV - como requisito 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.

### CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art.6º A Avaliação Especial de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes critérios:

I - qualidade do trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

II - produtividade no 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 programa 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 à 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 Especial de Desempenho, totalizando trinta por cento; e

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

§4º (revogado)

§5º (revogado)

*\*§§ 4º e 5º revogados pelo inciso I do art.3º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

§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.

§7º Na hipótese de não haver programas de capacitação disponibilizados pela Administração Pública ou custeados pelo servidor, o critério de que trata o inciso V deste artigo será desconsiderado, 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.7º A Avaliação Especial de Desempenho será aplicada a todos os servidores em período de estágio probatório da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Parágrafo único. Para cada ingresso em órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual, após aprovação em concurso público para provimento em cargo efetivo, será exigido o cumprimento de período de estágio probatório e a submissão à Avaliação Especial de Desempenho para fins de aquisição de estabilidade.

Art.8º O servidor em estágio probatório 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 Especial de Desempenho conforme resolução a ser editada pela SEPLAG, observadas as seguintes diretrizes:

I - a pontuação obtida na Avaliação Especial de Desempenho do servidor a que se refere este artigo será considerada para fins de percepção do ADE, de que trata a Lei nº 14.693, de 2003 e pagamento de Prêmio por Produtividade de que trata a Lei nº 14.694, de 2003;

*\* inciso I com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

II – o servidor de que trata este artigo que, 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; e

*\* inciso II com redação dada pelo art.4º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004*

III - a etapa de Avaliação Especial de Desempenho em que o servidor de que trata o caput obtiver pontuação inferior a sessenta por cento não será considerada para fins de apuração dos percentuais estabelecidos no § 1º do art. 13.

*\* inciso III com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

Parágrafo único. O ato de exoneração ou de dispensa do servidor ocupante de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, com pontuação inferior a sessenta por cento dos pontos, em qualquer etapa, deverá ser encaminhado à autoridade competente por tal ato para as devidas providências, sob pena de responsabilidade.

*\* parágrafo único com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

## CAPÍTULO V DAS COMISSÕES

Art.9º O dirigente máximo de cada Órgão ou Entidade deverá instituir as seguintes comissões para fins de implementação do sistema de Avaliação Especial de Desempenho:

I - 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 for submetido a avaliação; e

II - Comissão de Recursos, composta por três ou cinco servidores do mesmo Órgão ou Entidade de exercício ou lotação do servidor a ser avaliado.

*\* inciso II com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

§1º (revogado)

*\*§1º revogado pelo inciso II do art.3º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

§2º Para fins de composição de cada comissão, a definição de nível hierárquico, de que trata o inciso I, deverá considerar pelo menos uma das seguintes regras:

I - a escolaridade exigida para o nível de ingresso na carreira do servidor que vai compor a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser igual ou superior àquela exigida para o nível de ingresso na carreira do servidor avaliado; ou

II - o nível de escolaridade do servidor que vai compor a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado; ou

III - o posicionamento hierárquico do servidor que vai compor a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado.

*\*§2º com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

§3º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho terá entre seus membros:

I - obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado, que a presidirá;

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

§4º Os membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho serão definidos pelo Órgão ou Entidade de exercício do servidor avaliado, ressalvado o disposto no inciso I do §3º deste artigo.

§5º É vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas Comissões de que tratam os incisos I e II deste artigo.

§6º O disposto nos § 2º e 5º não se aplica à chefia imediata do servidor avaliado.

§7º Cada Órgão ou Entidade deverá instituir Comissões de Avaliação Especial de Desempenho de acordo com o número de servidores a serem avaliados e sua distribuição geográfica.

§8º Os trabalhos das Comissões serão realizados com a presença mínima da maioria absoluta de seus membros.

§9º (revogado)

*\*§9º revogado pelo inciso II do art.3º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

§10 Na hipótese de o servidor desenvolver atividade exclusiva de Estado, nos termos da legislação vigente, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será composta exclusivamente por servidores da mesma carreira ou categoria funcional do servidor avaliado, ressalvado o disposto no inciso I do §3º.

*\*§10 com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

§11. A Comissão de Recursos deverá ser instituída até o mês de registro da primeira etapa de Avaliação Especial de Desempenho.

*\* §11 acrescentado pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

§12. (revogado)

§13. (revogado)

§14. (revogado)

*\*§§12, 13 e 14 revogados pelo inciso II do art.3º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

§15 O membro da Comissão de Recursos não poderá julgar o recurso interposto por servidor que:

I - ele tenha avaliado; ou

II - seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau na forma da legislação vigente.

§16 Na impossibilidade de atendimento ao disposto no §10, aplica-se a regra para formação de comissão estabelecida no inciso I do caput.

§17 Na impossibilidade de formar comissão com as regras definidas neste Decreto, caberá à autoridade máxima do órgão ou entidade definir novas regras, através de ato administrativo próprio, para escolha dos membros que comporão as Comissões de Avaliação Especial de Desempenho, ressalvado o disposto no inciso I do §3º.

*\* §§ 15, 16 e 17 acrescentados pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

Art.10 O membro de Comissão que deixar de cumprir prazo estabelecido neste Decreto, ou atuar irregularmente na aplicação da Avaliação Especial de Desempenho, poderá sofrer penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes.

## CAPÍTULO VI DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

### Seção I Disposições Gerais

Art.11 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 No Plano de Gestão do Desempenho Individual serão descritas as metas, atividades e tarefas a serem cumpridas pelo servidor no período em que será avaliado e será elaborado pela chefia imediata, conjuntamente com o servidor, ao início do primeiro mês de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho.

§2º O Termo de Avaliação Especial deverá ser preenchido pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho no último mês de cada etapa de avaliação e conterá o instrumento de avaliação.

§3º O Parecer Conclusivo será elaborado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ao término da última etapa de avaliação, deverá ser fundamentado e conter o registro do conceito obtido pelo servidor nos termos do art. 13, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 30 deste Decreto.

*\* §3º com redação dada pelo art.2º do Decreto n.º 43.946, de 30 de dezembro de 2004.*

Art.12 O processo de avaliação do servidor em período de estágio probatório que ingressar no serviço público após a data de publicação da resolução de que trata o art. 42 deverá conter três etapas:

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.

Art.13 No Parecer Conclusivo deverão ser adotados os seguintes conceitos:

I - apto;

II - inapto;

III - infrequente.

§1º O servidor será considerado apto quando obtiver simultaneamente:

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

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

§2º O servidor será considerado inapto quando não atender ao previsto nos incisos I ou II do § 1º.

§3º O servidor será considerado infrequente quando não obtiver o mínimo de noventa e cinco por cento de frequência em qualquer das etapas de Avaliação Especial de Desempenho.

## Seção II Do Período de Estágio Probatório

Art.14 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.

§1º A aquisição da estabilidade fica condicionada à Avaliação Especial de Desempenho do servidor a ser realizada em três etapas na forma do art. 12 e ao cumprimento dos três anos de efetivo exercício.

*\*§1º com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

§2º Para fins do disposto neste Decreto não são considerados efetivo exercício os afastamentos, as licenças, as férias-prêmio, as férias regulamentares e qualquer outra interrupção justificada do exercício das atribuições do cargo ou função ocupados, superiores a noventa dias, intercalados ou não, em cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho.

§3º Os dias não considerados como efetivo exercício, na forma do parágrafo anterior, ensejarão a suspensão da contagem do período de estágio probatório.

§4º As faltas injustificadas não suspendem o período de estágio probatório e serão computadas, em cada etapa, para fins de apuração do conceito infreqüente, bem como para fins do disposto no art.20.

§5º Na hipótese de que tratam os incisos II e III do art.8º a etapa de Avaliação Especial de Desempenho será suspensa para fins da contagem do período de estágio probatório.

§6º A suspensão da contagem do período de estágio probatório, na forma dos parágrafos anteriores, ensejará a prorrogação de tal período correspondente:

I - aos dias não considerados como de efetivo exercício, na hipótese do §2º; e

II - à etapa de Avaliação Especial de Desempenho de que trata o §5º.

*\* §6º com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

§7º O último mês de cada etapa de avaliação será considerado de efetivo exercício para fins de Avaliação de Desempenho, independente de período de afastamento, licença, férias-prêmio, férias regulamentares e qualquer outra interrupção justificada do exercício das atribuições do cargo ou função ocupado.

§8º Findo o prazo para o preenchimento do Termo de Avaliação Especial da última etapa do processo da Avaliação Especial de Desempenho, a apuração dos dias de efetivo exercício restantes para completar os três anos de efetivo exercício de que trata o §1º dar-se-á nos termos das normas estatutárias vigentes.

*\* §§7º e 8º acrescentados pelo art.11 do Decreto n.º 44.036, de 2 de junho de 2005*

Art.15 Na hipótese de ocorrer, durante o período de estágio probatório, transferência, relocação, cessão ou outro tipo de movimentação do servidor para outro Órgão ou Entidade da Administração Direta, Autárquica ou Fundacional do Poder Executivo Estadual, a avaliação será realizada por Comissão Especial de Avaliação de Desempenho do Órgão ou Entidade em que o servidor estiver em exercício na data prevista para avaliação.

§1º Na ocorrência da hipótese prevista no caput serão observadas as seguintes regras:

I - 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; e

II - a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá providenciar cópia de todos os Planos de Gestão do Desempenho Individual da referida etapa de avaliação e considerá-los, em conjunto, para a apuração do desempenho do servidor.

§2º Aplica-se o disposto no § 1º deste artigo às hipóteses em que o servidor mudar de unidade administrativa de exercício no mesmo Órgão ou Entidade, ou for exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função gratificada, por motivo diverso do estabelecido nos incisos II e III do art.8º.

Art.16 O servidor em período de estágio probatório que, por interesse da Administração Pública, passar a exercer 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 nesses casos, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

*\* art.16 com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

Art.17 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 nesses casos e que tais procedimentos constem do ajuste formal entre as Entidades, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

Art.18 Nas hipóteses previstas nos arts. 16 e 17, o servidor que, em qualquer etapa de sua Avaliação Especial de Desempenho, obtiver pontuação inferior a sessenta por cento dos pontos, terá revogado o ato que possibilitou seu exercício 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 deverá retornar ao Órgão ou Entidade de origem, e permanecer no seu cargo de provimento efetivo até conclusão do período de estágio probatório e aprovação na Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único. A etapa de Avaliação Especial de Desempenho em que o servidor de que trata o caput obtiver pontuação inferior a sessenta por cento não será considerada para fins de apuração dos percentuais estabelecidos no § 1º do art.13.

*\*art.18 com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

Art.19 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 e a realização da Avaliação Especial de Desempenho deverá considerar suas novas atribuições.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, aplicam-se as regras previstas no § 1º do art. 15.

Art.20 O servidor que 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.

Art.21 Durante o período de estágio probatório, 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 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 SEPLAG.

*\* art.21 com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

### Seção III Das Competências

Art.22 Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - estabelecer, em conjunto com o servidor, o Plano de Gestão do Desempenho Individual, no primeiro mês de cada etapa de avaliação, com base no exercício do cargo ou função ocupados, nas metas, nas atividades e nas tarefas a serem cumpridas no período em que o servidor será avaliado;

II - acompanhar e registrar o desempenho do servidor no formulário Plano de Gestão do Desempenho Individual;

III - atualizar periodicamente o Plano de Gestão do Desempenho Individual, em conjunto com o servidor; e

IV- coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único. 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.

*\* parágrafo único acrescentado pelo art.4º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004*

Art.23 Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

- I - avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor em estágio probatório;
- II - considerar as informações constantes do(s) Plano(s) de Gestão do Desempenho Individual na apuração do desempenho do servidor;
- III - realizar diligência, se necessário;
- IV - preencher o Termo de Avaliação Especial;
- V - apurar o resultado de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho e proceder o seu registro;
- VI - notificar o servidor avaliado, por escrito, sobre o resultado de cada etapa de avaliação, no prazo máximo de cinco dias a contar da data de registro do resultado;
- VII - analisar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor;
- VIII - notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao pedido de reconsideração e encaminhar o Termo de Avaliação Especial à unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor, no prazo máximo de cinco dias, contados a partir do término do prazo estabelecido para análise e julgamento do pedido de reconsideração; e
- IX - elaborar Parecer Conclusivo sobre o desempenho do servidor avaliado.
- X – notificar o servidor, por escrito, do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data de sua elaboração.

*\* inciso X acrescentado pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

Art.24 Compete à Comissão de Recursos:

I - do Órgão ou Entidade de exercício do servidor em estágio probatório:

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

*\* alínea c do inciso I com redação dada pelo art.3º do Decreto n.º 43.843, de 5 de agosto de 2004*

II - 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 parecer que atribuir o conceito infrequente ou inapto, de que trata o art.32.

*\*inciso II com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

Art.25 Os procedimentos para a avaliação de que trata este Decreto serão orientados e coordenados:

- I - pela unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor em estágio probatório, à qual compete:
  - a) dar conhecimento prévio aos servidores das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;
  - b) definir o número de servidores que serão avaliados por cada Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
  - c) promover treinamento específico para os membros das Comissões;
  - d) disponibilizar tempestivamente os formulários constantes dos incisos III, IV e V do art.11;

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

f) 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;

g) permitir ao servidor em estágio probatório, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos de seu processo de Avaliação Especial de Desempenho;

h) fornecer às Comissões de Recursos, mediante solicitação escrita, todos os documentos referentes ao processo administrativo de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores que interpuserem recurso, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data de solicitação;

i) 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, no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data de elaboração do Parecer Conclusivo; e

j) acompanhar, periodicamente, o preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual de cada servidor.

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

a) notificar, por escrito, o servidor que obtiver conceito inapto ou infreqüente, acerca de sua exoneração, no prazo de dez dias, contados da data de publicação;

b) 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, no prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data de solicitação;

c) notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra a decisão de sua exoneração, quando for o caso;

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

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

#### Seção IV Dos Direitos do Servidor em Estágio Probatório

Art.26 É assegurado ao servidor em estágio probatório:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Especial de Desempenho;

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

III - ser notificado, pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, do resultado de cada etapa de sua avaliação e das decisões relativas ao pedido de reconsideração, quando interposto;

IV - 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;

V - ser notificado, pela Comissão de Recursos, das decisões relativas ao recurso, quando interposto;

VI - 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;

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

VIII - ser notificado, pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo; e

IX - interpor recurso ao dirigente de órgão ou entidade de sua lotação contra resultado do parecer que atribuiu o conceito infrequente ou inapto.

*\*inciso IX com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

#### Seção V

#### Dos Recursos Contra o Resultado de Cada Etapa da Avaliação Especial de Desempenho

Art.27 Contra o resultado de cada etapa de avaliação caberá pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de dez dias contados a partir da notificação de que trata o inciso VI do art. 23, a qual decidirá em igual prazo.

Art.28 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 o inciso VIII do art. 23, recurso à Comissão de Recursos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor, a qual decidirá no prazo máximo de dez dias, e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art.29 O pedido de reconsideração e o recurso de que tratam os arts. 27 e 28 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultada ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

### CAPÍTULO VII DA EXONERAÇÃO

Art.30 Será exonerado o servidor que for considerado inapto ou infrequente, na forma deste Decreto.

Parágrafo único. O servidor a quem for atribuído o conceito infrequente, registrado em Parecer Conclusivo, será exonerado do seu cargo efetivo, ainda que não tenha sido concluída a etapa de Avaliação Especial de Desempenho.

*\*parágrafo único com redação dada pelo art.2º do Decreto n.º 43.946, de 30 de dezembro de 2004.*

Art.31 Compete ao dirigente do órgão ou entidade de lotação do servidor a exoneração de que trata o art. 30, no prazo de até trinta dias, contados da data da decisão do recurso contra parecer que atribuiu o conceito infrequente ou inapto.

*\*art. 31 com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

Art. 32. Ao servidor que obtiver o conceito inapto ou infrequente será assegurado o direito de interpor recurso ao dirigente do órgão ou entidade de sua lotação, em até dez dias, contados da data da notificação do resultado do parecer, que o decidirá em até trinta dias, contados da data do recebimento do recurso.

*\*art. 32 com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

Parágrafo único. Para fins de análise do recurso, o dirigente máximo utilizará os elementos e as provas constantes do processo de avaliação, bem como o parecer a ser elaborado pela Comissão de Recursos do seu órgão ou entidade.

Art.33 A exoneração do servidor deverá ser publicada no órgão Oficial dos Poderes do Estado, de forma resumida, com menção do cargo, número da matrícula e lotação do servidor.

Parágrafo único. O ato de exoneração do servidor será publicado independentemente do término do período de estágio probatório.

Art.34 A exoneração do servidor em estágio probatório decorrente do processo de Avaliação Especial de Desempenho, após o procedimento estabelecido neste Decreto, afasta a necessidade de instauração de novo processo administrativo, nos termos dos arts. 218 a 243 da Lei nº 869, de 1952, por não se tratar de hipótese de apuração de irregularidade praticada pelo servidor, de acordo com o Capítulo IV da mesma Lei.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art.35 O servidor que entrou em exercício entre 5 de junho de 1996 e 31 de dezembro de 2001 no cargo de provimento efetivo atualmente ocupado e que até a data de publicação deste decreto não foi submetido a nenhuma Avaliação de Desempenho referente ao Estágio Probatório será avaliado pela atual chefia imediata, que deverá elaborar Relatório sobre o desempenho do servidor e Parecer Avaliatório Individual.

Parágrafo único As unidades setoriais de recursos humanos deverão fazer o levantamento de todos os servidores que se enquadram na hipótese prevista no caput e tomar todas as providências necessárias para que se cumpra o disposto no § 2º do art.37.

Art.36 A chefia imediata do servidor de que trata o art. 35 deverá elaborar Relatório sobre o desempenho do servidor até 15 de abril de 2004.

§1º O Relatório definirá a aptidão ou inaptidão do servidor avaliado para o desempenho de suas atribuições.

§2º O servidor deverá ser notificado, por escrito, do resultado do Relatório, no prazo máximo de cinco dias, a contar da data de sua elaboração, para manifestação escrita à chefia imediata, se for de seu interesse, em igual prazo, a contar da data da notificação.

§3º Após a manifestação de que trata o § 2º ou, em sua ausência, após transcorrido o respectivo prazo, a chefia imediata deverá confirmar ou retificar o resultado do Relatório no Parecer Avaliatório Individual.

Art.37 No Parecer Avaliatório Individual deverão ser adotados os seguintes conceitos:

I - apto, ou

II - inapto.

§1º Os servidores que obtiverem conceito apto serão considerados estáveis.

§2º O Parecer Avaliatório Individual deverá ser elaborado pela chefia imediata e encaminhado à unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor até 30 de abril de 2004.

§3º O servidor será notificado, pela unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício, do conceito que lhe foi atribuído, em até cinco dias, contados da data de elaboração do Parecer Avaliatório Individual.

§4º Contra o resultado do Parecer Avaliatório Individual o servidor poderá interpor recurso à Comissão de Recursos de que trata o inciso II do art. 9º, no prazo máximo de cinco dias, a contar da data da notificação de que trata o § 3º.

Art.38 A unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor avaliado deverá encaminhar o Parecer Avaliatório Individual à unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de lotação para publicação do ato de exoneração dos servidores considerados inaptos e arquivamento na pasta funcional.

§1º Para publicação do ato de exoneração aplica-se o disposto no art. 33.

§2º (revogado)

§3º (revogado)

§4º (revogado)

*\*§§ 2º, 3º e 4º revogados pelo inciso III do art.3º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

Art.39 O servidor que entrou em exercício no cargo de provimento efetivo atualmente ocupado a partir da data de publicação da Emenda à Constituição Federal n.º 19, de 4 de junho de 1998, está em período de estágio probatório e ainda não foi avaliado, deverá ser submetido a:

I - uma etapa de avaliação, se tiver entrado em exercício entre 1º de janeiro de 2002 e 30 de abril de 2003;

*\* inciso I com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 43.879, de 28 de setembro de 2004*

II - duas etapas de avaliação, se tiver entrado em exercício entre 1º de maio de 2003 e 23 de março de 2004.

*\* inciso II com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 43.879, de 28 de setembro de 2004*

§1º Cada etapa de avaliação a que se referem os incisos I e II deverá ser iniciada em 24 de outubro de 2004 e terá a duração de sete meses de efetivo exercício.

*\* §1º com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 43.879, de 28 de setembro de 2004*

§2º O servidor que se enquadrar na hipótese prevista no inciso I será considerado apto se obtiver o mínimo de sessenta por cento de aproveitamento na etapa de avaliação.

*\* §2º com redação dada pelo art.4º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004*

§3º O servidor que se enquadrar na hipótese prevista no inciso II será considerado apto se obtiver o 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.

*\* §3º acrescentado pelo art.4º do Decreto n.º 43.879, de 28 de setembro de 2004*

§4º O servidor será considerado inapto se não atender ao disposto nos §§ 2º ou 3º.

*\* §4º acrescentado pelo art.4º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004*

§5º Aplica-se aos servidores de que trata este artigo, o disposto no §3º do art.13.

*\* §5º acrescentado pelo art.4º do Decreto n.º 43.810, de 20 de maio de 2004*

§6º As Comissões de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores de que trata este artigo deverão ser instituídas até 28 de fevereiro de 2005.

*\* §6º acrescentado pelo art.2º do Decreto n.º 43.946, de 30 de dezembro de 2004*

Art.40. Será permitida a manutenção da atual metodologia de avaliação utilizada pelos Órgãos e Entidades que tiverem em seu quadro de pessoal servidor em processo de Avaliação Especial de Desempenho, até a conclusão do respectivo período de estágio probatório, que atenda simultaneamente aos seguintes requisitos:

I - ingressou no serviço público para o provimento do cargo efetivo atualmente ocupado, a partir da data de publicação da Emenda à Constituição Federal n.º 19, de 1998;

II - está em período de estágio probatório;

III - está sendo submetido à Avaliação Especial de Desempenho; e

IV - possui pelo menos um registro de seu desempenho.

## CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.41 São estáveis os servidores que:

I - entraram em exercício no cargo de provimento efetivo atualmente ocupado em Órgão ou Entidade da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual até 4 de junho de 1996 e possuem, no mínimo, dois anos de efetivo exercício.

II - estavam em período de estágio probatório na data de publicação da Emenda à Constituição Federal n.º 19, de 1998, cumpriram o período de estágio probatório e foram submetidos, com aprovação, à Avaliação Especial de Desempenho; ou

III - entraram em exercício no cargo de provimento efetivo atualmente ocupado após a data de publicação da Emenda à Constituição Federal n.º 19, de 1998, cumpriram o período de estágio probatório e foram submetidos, com aprovação, à Avaliação Especial de Desempenho.

Art.42 A SEPLAG expedirá normas complementares a este Decreto, por meio de resolução, bem como orientará, coordenará e fiscalizará a política de Avaliação Especial de Desempenho nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

§1º A SEPLAG estabelecerá metodologia padrão e definirá os modelos dos formulários de que tratam os incisos III, IV e V do art. 11 para implementação da Avaliação Especial de Desempenho nos Órgãos e Entidades.

§2º Os órgãos e entidades, em virtude de suas peculiaridades, poderão alterar os critérios de avaliação, prazos e procedimentos e a metodologia da Avaliação Especial de Desempenho, mediante resolução conjunta do seu dirigente e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

*\*§2º com redação dada pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

3º Os atos normativos que dispuserem sobre critérios, metodologia, procedimentos, prazos e delegações de competência relativos à Avaliação Especial de Desempenho deverão ser publicados no Órgão Oficial dos Poderes do Estado.

*\* §3º acrescentado pelo art.1º do Decreto n.º 44.660, de 26 de novembro de 2007*

Art.43 A SEPLAG, periodicamente, por meio de métodos estatísticos, procederá à análise dos resultados das Avaliações Especiais de Desempenho dos servidores dos Órgãos e Entidades, e determinará as revisões dos processos de avaliação que julgar necessárias.

Art.44 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 Especial de Desempenho de que trata este Decreto.

Parágrafo único. A capacitação de que trata este artigo poderá ser realizada, em conjunto com a SEPLAG, pelos próprios Órgãos e Entidades que possuem unidade administrativa responsável pela capacitação de seus servidores.

Art.45 A Avaliação Especial de Desempenho dos integrantes da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar poderá obedecer regras especiais observando, no que couber, as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

Art.46 Os pedidos de reconsideração e os recursos previstos neste Decreto e no Decreto nº 43.672, de 4 de dezembro de 2003 serão cabíveis uma única vez, a cada decisão impugnada.

Art.47 - O art. 24 do Decreto n.º 43.672, de 4 de dezembro de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

"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, no âmbito do Estado, com atribuições similares às do seu cargo de provimento efetivo, 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, 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 e que tais procedimentos constem do ajuste formal entre as Entidades, respeitadas as diretrizes estabelecidas neste Decreto.

§2º Nas hipóteses previstas no caput e no §1º, o servidor que em qualquer Avaliação de Desempenho Individual obtiver o conceito 'Insatisfatório' terá revogado o ato que possibilitou seu exercício em outro Poder ou Ente da Federação, 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'.

§3º A Avaliação de Desempenho Individual em que o servidor de que trata o caput e o § 1º deste artigo obtiver o conceito 'Insatisfatório' não será considerada para fins de aplicação da pena de demissão."

Art.48 - Os casos omissos serão decididos pela SEPLAG.

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

Art.50 - Fica revogado o Decreto nº 43.126, de 27 de dezembro de 2002.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 16 de março de 2004; 216º da Inconfidência Mineira.

Aécio Neves - Governador do Estado