

# Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais

Defensor Público-Geral: Gério Patrocínio Soares

## Expediente

DELIBERAÇÃO Nº 174/2021

Institui a avaliação periódica de desempenho individual do servidor público na Defensoria Pública de Minas Gerais e dá outras providências.

O Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 28, I, da Lei Complementar nº 65/03; Considerando o disposto no artigo 134, § 2º, da Constituição Federal, que confere autonomia funcional e administrativa às Defensorias Públicas dos Estados; Considerando as disposições contidas na Lei Estadual 22.790/2007, reunido em sua 5ª sessão ordinária de 2021, realizada no dia 21 de maio, Delibera:

Art. 1º Os servidores de que trata a Lei Ordinária Estadual nº 22.790/2017 serão submetidos, anualmente, a avaliação de desempenho individual.

§1º Os servidores que, embora prestem serviços na Defensoria Pública de Minas Gerais, sejam cedidos de outra instituição ou órgão público federal, estadual ou municipal, se submeterão à Avaliação de Desempenho segundo critérios do seu órgão de origem.

§2º O servidor de carreira da DPMG que estiver cedido a outros órgãos públicos do Estado de Minas Gerais ou antes da federação será avaliado pelo órgão cessionário de acordo com a metodologia de avaliação de desempenho desta Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.

§3º Os prestadores de serviço terceirizados não se submetem à Avaliação de Desempenho prevista no caput.

Art. 2º A ADI tem como objetivos:

I – valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;

II – identificar ações para o desenvolvimento profissional do servidor;

III – aprimorar o desempenho do servidor contribuindo para a implementação do princípio da eficiência na Defensoria Pública de Minas Gerais;

IV – ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais.

Art. 3º A ADI obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes critérios:

I- qualidade do trabalho;

II- produtividade no trabalho;

III- iniciativa e presteza;

IV- aproveitamento em programas de capacitação;

V- assiduidade;

VI- pontualidade;

VII- administração do tempo e tempestividade;

VIII- uso adequado dos equipamentos, dos recursos e racionalização de processos;

IX- capacidade de trabalho em equipe e relacionamento interpessoal; e

X- relacionamento com o público externo.

Parágrafo único- Os servidores de carreira que ocuparem cargos em comissão com natureza de direção e assessoramento e aqueles que tiverem funções gratificadas serão também avaliados quanto à:

I- competência gerencial ou capacidade de assessoramento;

II- competência técnica;

III- competência interpessoal; e

IV- disciplina.

Art. 4º A ADI terá periodicidade anual e será formalizada pelo meio digital ou pelo preenchimento dos formulários anexos, em duas etapas:

I - Plano de Metas (PM); e

II - Termo de Avaliação (TA).

§1º O PM conterá essencialmente a descrição e o acompanhamento das metas e atividades a serem cumpridas pelo servidor durante o ano e deverá ser preenchido em conjunto com a chefia imediata no início de cada ano.

§2º Quando ocorrer movimentação do servidor para outro setor da Defensoria Pública, a nova chefia imediata deverá elaborar outro PM que contemple as novas atividades do servidor.

§3º O TA conterá essencialmente os critérios previstos no art. 3º desta Deliberação e será voltado à avaliação daquele servidor ao longo do ano.

§4º O TA e o PM serão encaminhados à Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional até o dia 31/01 do ano subsequente.

§5º O TA será elaborado pela chefia imediata respectiva que notificará o servidor sobre o resultado, no mesmo prazo de encaminhamento à SGPSO previsto no parágrafo anterior.

§6º Havendo movimentação do servidor para outro setor da Defensoria Pública, a chefia imediata anterior encaminhará um TA parcial para a nova chefia, que será encaminhado para a SGPSO juntamente com os demais termos previstos no §4º.

§7º Os fluxos de encaminhamentos e notificações se darão por meio preferencialmente eletrônico.

Art. 5º Para fins de ADI, o servidor deverá possuir, no período avaliatório, no mínimo, cento e cinquenta dias de efetivo exercício.

§1º Os dias de efetivo exercício de um período avaliatório não podem ser considerados em períodos avaliatórios subsequentes.

§2º O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o caput não será avaliado e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de ADI.

§3º Para fins do disposto neste artigo, são considerados como exercício os dias efetivamente trabalhados pelo servidor, o descanso semanal remunerado, as férias regulamentares e férias-prêmio, os feriados e as licenças saúde, maternidade e paternidade.

Art. 6º Será considerado insatisfatório o desempenho do servidor que obtiver resultado inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima na avaliação de desempenho.

§1º A Defensoria Pública de Minas Gerais dará ao servidor conhecimento prévio das normas e dos critérios a serem aplicados na avaliação de desempenho.

§2º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§3º Durante o processo de avaliação de desempenho, o servidor poderá se manifestar, por escrito, sobre as condições de trabalho oferecidas pelo setor as quais deverão ser levadas em consideração pela chefia imediata, para atribuição do conceito.

§4º Mediante solicitação do servidor, o sindicato ou entidade representativa de classe poderá indicar um representante para acompanhar o processo de avaliação, sendo-lhe assegurada manifestação.

§5º Quando concluir pelo desempenho inferior a 70% do servidor, o termo de avaliação anual incluirá o relato das deficiências identificadas e a indicação das medidas de correção necessárias, podendo haver recomendação à participação de cursos de capacitação promovidos pela Escola Superior da Defensoria Pública – ESDEP.

§6º Na hipótese do parágrafo antecedente, a SGPSO encaminhará o PM e o TA à Corregedoria-Geral, esgotadas as possibilidades de recurso.

Art. 7º Os servidores submetidos à ADI terão direito a duas instâncias recursais em via administrativa, uma vez em cada período avaliatório, quais sejam:

I – Pedido de Reconsideração; e

II – Recurso Hierárquico

§1º O servidor terá dez dias, contados a partir da notificação do resultado da ADI, para apresentar pedido de reconsideração, devidamente fundamentado, ao Coordenador que o avaliou, que decidirá no mesmo prazo.

§2º Não revisto o resultado, caberá interposição de recurso hierárquico com efeito suspensivo, ao Defensor Público-Geral, em até dez dias, contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração.

§3º O DPG julgará o recurso em até 20 dias contados da sua interposição e notificará o recorrente de sua decisão.

§4º – As notificações acerca das decisões do pedido de reconsideração e do recurso hierárquico contra o resultado da ADI ocorrerão em meio preferencialmente eletrônico.

Art. 8º Ao servidor que estiver afastado em licença em caráter especial para o exercício de cargo de diretoria de entidade associativa representativa de classe será atribuída a pontuação obtida no último período avaliatório, até que retorne às atribuições do seu cargo, ficando dispensada a elaboração do plano de metas no respectivo período.

Art. 9º Serão arquivados nos assentamentos funcionais, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo:

I – dos instrumentos de avaliação e os respectivos resultados;

II – dos recursos interpostos e as respectivas decisões;

Art. 10. A perda do cargo por desempenho insatisfatório obedecerá ao disposto no art. 249-A da Lei Estadual nº 869/52 e à Lei Complementar Estadual nº 65/2003.

Art. 11. As promoções, progressões e movimentações na carreira que dependerem do resultado satisfatório da ADI obedecerão ao disposto na Lei Estadual nº 22.790/2017.

Art. 12. Esta Deliberação entra em vigor no ano seguinte à data de sua publicação.

Belo Horizonte, 21 de maio de 2021.

Gério Patrocínio Soares

Presidente do Conselho Superior



Defensoria Pública de Minas Gerais

TERMO DE AVALIAÇÃO

1.	IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO		
Nome:			
Cargo:		Masp:	
Unidade de Exercício:			
2.	IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA		
Nome:			
Cargo:		MADEP:	
Unidade de Exercício:			
3.	PERÍODO AVALIATÓRIO		
	____/____/____ a ____/____/____		
4.	INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO - SERVIDORES OCUPANTES DE CARGO EFETIVO		
	Critério	Escala de 1 a 10 pontos	Pesos
	I - qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados		1,8
	II - produtividade no trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.		1,8
	III – iniciativa e presteza: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos. Além de isoposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.		1,2
	IV - aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.		1,2
	V - assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.		0,5
	VI - pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.		0,5
	VII - administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos.		0,5
	Total de Pontos		



Documento assinado eletronicamente com fundamento no art. 6º do Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017.

A autenticidade deste documento pode ser verificada no endereço <http://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/autenticidade>, sob o número 320210525232437014.