

DECRETO 44986, DE 19/12/2008 DE 19/12/2008 (TEXTO ATUALIZADO)

Regulamenta os §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, no que diz respeito à Avaliação de Desempenho do Gestor Público da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

(Vide Decreto nº 45.851, de 28/12/2011.)

(Vide art. 1º do Decreto nº 46.490, de 16/4/2014.)

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 na Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, no Decreto nº 43.764, de 16 de março de 2004, e no Decreto nº 44.559, de 29 de junho de 2007,

DECRETA:

Art. 1º - Este Decreto regulamenta a Avaliação de Desempenho do Gestor Público ADGP da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Art. 2º - Para fins do disposto neste Decreto, considera-se:

I - Gestor Público, o servidor que exerce função gerencial e o ocupante de cargo de provimento em comissão de direção ou chefia integrante do Quadro Geral previsto nas Leis Delegadas nº 174 e 175, de 26 de janeiro de 2007;

II - chefia imediata, o titular responsável pela unidade administrativa imediatamente superior à unidade de exercício do Gestor Público avaliado ou aquele a quem for atribuída delegação de competência, formalmente, pela autoridade máxima do órgão ou entidade; e

(Inciso com redação dada pelo art. 2º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

III - equipe, os servidores que estiverem diretamente subordinados ao Gestor Público avaliado, desde que em exercício na respectiva unidade administrativa há mais de noventa dias, excetuados os contratados, designados, terceirizados, messageiros, estagiários, cônjuge e parentes do gestor, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

(Inciso com redação dada pelo art. 3º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010)

Parágrafo único. No início do período avaliatório, a autoridade máxima de cada órgão ou entidade deverá publicar ato próprio com nome e MASP dos servidores que exercem função gerencial sem unidade administrativa correspondente, para fins de inclusão no processo de ADGP.

(Parágrafo com redação dada pelo art. 3º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010)

Art. 3º - A ADGP será aplicada ao Gestor Público em exercício nas Secretarias de Estado a partir de 2009 e nos demais órgãos e entidades a partir de 2010.

§ 1º Não serão submetidos à ADGP de que trata este Decreto os ocupantes dos cargos:

I - de Secretário de Estado; Secretário Adjunto; Subsecretários de Estado; Diretor-Geral; Vice Diretor-Geral; Presidente; Vice-Presidente; Reitor; Vice-Reitor e cargos a estes equivalentes, observado o disposto no § 6º;

(Inciso com redação dada pelo art. 3º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

II - constantes no Anexo VIII da Lei Delegada nº 174, de 2007;

III - (Revogado pelo art. 11 do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

Dispositivo revogado:

“III - de direção das Superintendências Regionais de Ensino e suas respectivas Diretorias integrantes da estrutura organizacional da Secretaria de Estado de Educação - SEE;”

IV - constantes no Quadro Específico de que trata o art. 26 da Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004;

V - constantes nos quadros específicos de que trata o art. 1º da Lei nº 6.499, de 4 de dezembro de 1974 e dos demais cargos de direção e chefia que compõem a Polícia Civil, previstos no item IV.2.24 do Anexo IV da Lei Delegada 174, de 26 de janeiro de 2007;

VI - de direção e chefia das unidades de Auditoria Setorial e Seccional integrantes do Sistema Central de Auditoria Interna do Poder Executivo;

VII - de Delegados Fiscais, Chefes de Administrações Fazendárias e Chefes de Postos de Fiscalização de que trata a Lei Delegada nº 176, de 26 de janeiro de 2007;

VIII - de Coordenadores das Regionais e Coordenadores das Unidades de Atendimento Integrado - UAI's, integrantes da estrutura organizacional da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG, de que trata o Decreto nº 44.817, de 21 de maio de 2008.

IX - de Coordenadores Regionais I, Coordenadores Regionais II e seus respectivos Chefes de Núcleos, integrantes da estrutura organizacional do Departamento de Estradas de Rodagem de Minas Gerais - DER, de que trata o Decreto nº 44.752, de 12 de março de 2008;

X - de direção e chefia das unidades do Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais - IPSM, de que trata o Decreto nº 43.581, de 11 de setembro de 2003;

XI - de Chefes de Escritórios Seccionais integrantes da estrutura organizacional do Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA, de que trata o Decreto nº 44.611, de 10 de setembro de 2007.

XII - de direção e chefia das unidades do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais – CBMMG – e da Polícia Militar de Minas Gerais – PMMG. (Inciso acrescentado pelo art. 3º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

§ 2º O servidor ocupante do cargo de Diretor-Geral da Fundação João Pinheiro será submetido à ADGP de que trata este Decreto.

§ 3º Aplica-se o disposto nos Decretos nº 43.764, de 16 de março de 2004, e nº 44.559, de 29 de junho de 2007, aos servidores de que tratam os incisos I a VI, IX e XI do § 1º.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 13 do Decreto nº 45.182, de 28/9/2009.)

(Parágrafo com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

§ 4º Aplica-se o disposto nos Decretos nº 43.764, de 2004, e nº 44.559, de 2007, aos servidores de que tratam os incisos VII e VIII do § 1º, para as avaliações do ano de 2009, passando-se a aplicar a ADGP a partir de 2010.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 13 do Decreto nº 45.182, de 28/9/2009.)

§ 5º Aplica-se o disposto nos Decretos nº 43.764, de 2004, e nº 44.559, de 2007, aos servidores de que trata o inciso XI do § 1º, para as avaliações dos anos de 2010 e 2011, passando-se a aplicar a ADGP a partir de 2012.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 4º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010.)

(Parágrafo com redação dada pelo art. 4º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

§ 6º Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual que exercem os cargos de que trata o inciso I serão submetidos à ADGP a partir do ano de 2012.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 5º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

§ 7º Os servidores ocupantes de cargos de direção das Superintendências Regionais de Ensino e de suas respectivas diretorias, integrantes da estrutura organizacional da Secretaria de Estado de Educação – SEE, serão submetidos à ADGP a partir do ano de 2012.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 5º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

Art. 4º A ADGP, a partir de 1º de janeiro de 2012, será composta exclusivamente pela Avaliação Qualitativa, com base no perfil de competências gerenciais definido no art. 7º deste Decreto, que terá pontuação máxima de cem por cento.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput ao Gestor em período de estágio probatório que iniciar etapa de avaliação a partir de 1º de janeiro de 2012.

(Artigo com redação dada pelo art. 8º do Decreto nº 46.032, de 21/8/2012.)

Art. 5º - A Avaliação Qualitativa do Gestor Público em período de estágio probatório e do Gestor Público estável obedecerá, no que couber, ao disposto nos Decretos nº 43.764, de 16 de março de 2004, e nº 44.559, de 29 de junho de 2007, respectivamente.

Art. 6º - São requisitos para o Gestor Público ser submetido à Avaliação Qualitativa:

I - possuir, no mínimo, cento e cinquenta dias de efetivo exercício até o dia 30 de novembro, dos quais noventa dias, no mínimo, devem ser no exercício de cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial; e

(Parágrafo com redação dada pelo art. 6º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

II - estar em cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Parágrafo único. O Gestor Público será avaliado no órgão ou entidade em que estiver em exercício no período de preenchimento do Termo de Avaliação se possuir, no mínimo, noventa dias de efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade.

Art. 7º - A Avaliação Qualitativa deverá observar o seguinte perfil de competências gerenciais:

I - orientação para resultados;

II - visão sistêmica;

III - compartilhamento de informações e conhecimentos;

IV - liderança de equipes;

V - gestão de pessoas;

VI - comportamento inovador; e

(Inciso com redação dada pelo art. 7º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

VII - competência técnica.

Parágrafo único. Os gestores que não tiverem equipe sob sua coordenação, não serão avaliados nas competências - liderança de equipes e gestão de pessoas.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 5º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010)

Art. 8º A Avaliação Qualitativa terá como formulário obrigatório o Termo de Avaliação, constante no Anexo I, que conterá essencialmente o perfil de competências gerenciais, as contribuições efetivas e a metodologia.

(*Caput* com redação dada pelo art. 9º do Decreto nº 46.032, de 21/8/2012.)

§ 1º Em caso de movimentação do Gestor Público avaliado ou alteração de sua chefia imediata deverá ser preenchido o Relatório Subsidiário, constante do Anexo II, que será considerado no momento do preenchimento do Termo de Avaliação.

(Parágrafo reenumerado pelo art. 8º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

§ 2º A chefia imediata poderá elaborar, em conjunto com o gestor, preferencialmente no início do período avaliatório, o plano de desenvolvimento constante no Anexo III.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 8º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

Art. 9º - O Termo de Avaliação será preenchido:

I - pela chefia imediata do Gestor Público avaliado;

II - pelo próprio Gestor Público, por meio da auto-avaliação; e

III - por servidores que compõem a equipe coordenada pelo Gestor Público avaliado, da seguinte forma:

a) em equipe formada por até três servidores, obrigatoriamente todos deverão preencher o Termo de Avaliação individualmente;

b) em equipe formada por até quinze servidores, o Sistema de Avaliação de Desempenho – SISAD fará o sorteio de forma aleatória de três servidores, que, obrigatoriamente, deverão preencher o Termo de Avaliação, individualmente;

c) em equipe composta por um grupo de dezesseis a trinta servidores, o Sistema de Avaliação de Desempenho - SISAD fará o sorteio de forma aleatória de cinco servidores, que, obrigatoriamente, deverão preencher o Termo de Avaliação, individualmente;

d) em equipe composta por um grupo de trinta e um a cinquenta servidores, o Sistema de Avaliação de Desempenho - SISAD fará o sorteio de forma aleatória de sete servidores, que, obrigatoriamente, deverão preencher o Termo de Avaliação, individualmente; e

e) em equipe formada por mais de cinquenta e um servidores, o Sistema de Avaliação de Desempenho - SISAD fará o sorteio de forma aleatória de dez servidores, que, obrigatoriamente, deverão preencher o Termo de Avaliação, individualmente.

(Inciso com redação dada pelo art. 9º do Decreto nº 45.857, de 29/12/2011.)

§ 1º - O Gestor Público avaliado que não tiver equipe sob sua coordenação será avaliado pela chefia imediata e fará a auto-avaliação.

§ 2º - O sorteio de que trata a alínea "b" do inciso III será realizado no mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Art. 10. A Avaliação Qualitativa terá a pontuação máxima de cem pontos, distribuídos da seguinte forma:

(Caput com redação dada pelo art. 9º do Decreto nº 46.032, de 21/8/2012.)

I - a avaliação realizada pela chefia imediata do Gestor Público avaliado corresponderá a cinquenta por cento da pontuação máxima;

II - a auto-avaliação corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) da pontuação máxima; e

III - a média da avaliação realizada por servidores que compõem a equipe coordenada pelo Gestor Público avaliado corresponderá a 25 (vinte e cinco por cento) da pontuação máxima.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no § 1º do art.9º a avaliação realizada pela chefia imediata corresponderá a setenta por cento da pontuação máxima e a auto-avaliação corresponderá a trinta por cento da pontuação máxima.

Art. 11 - O Gestor Público que for exonerado do cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial e estiver ocupando apenas o cargo de provimento efetivo, no mínimo, noventa dias antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação, deverá:

I - se estável, ser avaliado nos termos do Decreto nº 44.559, de 2007; e

II - se estiver em estágio probatório, ser avaliado nos termos do Decreto nº 43.764, de 2004.

Art. 12 - O Gestor Público terá, na Avaliação Qualitativa, direito a duas instâncias recursais em via administrativa, que compreenderão as seguintes etapas:

I - interposição de pedido de reconsideração pelo Gestor Público, dirigido à chefia imediata, em até dez dias, contados a partir da notificação do resultado obtido na avaliação qualitativa;

II - julgamento do pedido de reconsideração, em até dez dias, contados da data de seu recebimento;

III - notificação ao Gestor Público acerca da decisão sobre o pedido de reconsideração, em até dez dias, contados do término do prazo estabelecido para sua análise, pela chefia imediata;

IV - interposição de recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do órgão ou entidade em que o Gestor Público estiver em exercício, em até dez dias, contados a partir da notificação do pedido de reconsideração;

V - elaboração de parecer pela Comissão de Recursos para fundamentar a decisão da autoridade máxima;

VI - julgamento do recurso hierárquico pela autoridade máxima do órgão ou entidade de exercício do Gestor Público, em até vinte dias, contados da data de seu recebimento; e

VII - notificação ao Gestor Público acerca da decisão sobre o recurso hierárquico, em até dez dias, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Comissão de Recursos.

§ 1º - Os recursos de que trata o caput serão interpostos apenas em relação à nota atribuída pela chefia imediata na Avaliação Qualitativa.

(Parágrafo renumerado pelo art. 6º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010)

§ 2º - As notificações citadas neste artigo deverão ser realizadas pela chefia imediata do Gestor Público ou pela área de recursos humanos do respectivo órgão ou entidade.

(Parágrafo acrescentado pelo art. 6º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010)

Art. 13 - (Revogado pelo art. 16 do Decreto nº 46.032, de 21/8/2012.)

Dispositivo revogado:

“Art. 13 - A nota final da Avaliação Quantitativa do Gestor Público avaliado corresponderá ao resultado obtido na avaliação de produtividade por equipe referente aos resultados pactuados na segunda etapa do Acordo de Resultados, conforme sistemática de avaliação definida no Decreto nº 44.873, de 14 de agosto de 2008, multiplicado pelo peso três.

Parágrafo único. Para o servidor avaliado em órgão ou entidade que não possui Acordo de Resultados pactuado, a Avaliação Qualitativa corresponderá a cem por cento da pontuação máxima da ADGP.”

(Parágrafo acrescentado pelo art. 7º do Decreto nº 45.446, de 11/8/2010)

Art. 14. O resultado da ADGP será utilizado:

I - para fornecer subsídios à política de Recursos Humanos do Estado;

II - para desenvolver o Gestor Público avaliado;

III - como requisito para o cálculo do Adicional de Desempenho - ADE, nos termos da Lei nº 14.693, de 30 de julho de 2003, e regulamentos; e

IV - como requisito necessário ao desenvolvimento, na respectiva carreira, por meio de progressão e promoção, nos termos da legislação

específica.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso IV considera-se satisfatória a pontuação igual ou superior a setenta pontos.

Art. 15 - A Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG coordenará o processo de ADGP nos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Art. 16. Os casos omissos serão analisados pela SEPLAG, que estabelecerá orientações e procedimentos específicos.

Art. 17. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 19 de dezembro de 2008; 220º da Inconfidência Mineira e 187º da Independência do Brasil.

AÉCIO NEVES

Daniilo de Castro

Renata Maria Paes de Vilhena

ANEXO II

(a que se refere o § 2º do art. 5º do Decreto nº 44.503, de 18 de abril de 2007)

$ADE = P \times VB \times [(0,3 \times AI) + (0,7 \times ADI)]$

ADE = Adicional de Desempenho

P = percentual do vencimento básico definido no Anexo I, conforme o número de Avaliações de Desempenho Individual e etapas da Avaliação Especial de Desempenho.

VB = valor correspondente ao vencimento básico do servidor

AI = resultado da Avaliação de Desempenho Institucional dividido por cem

ADI = resultado da última Avaliação de Desempenho Individual ou da Avaliação Especial de Desempenho dividido por cem.”

ANEXO II

(a que se refere o art. 10 do Decreto nº 46.032, de 21 de agosto de 2012)

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO			FL.01/03
	ANEXO I			Nº de Folhas
	TERMO DE AVALIAÇÃO			
1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO				
Nome:				
Cargo:				MASP:
Unidade de exercício:				
2. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR				
() Chefia Imediata () Membro da equipe () Auto-avaliação				
3. CICLO DE AVALIAÇÃO				
___/___/___ a ___/___/___				
4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO				
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta indícios da contribuição efetiva, necessitando de melhorias significativas em sua atuação. (1pt)	Apresenta a contribuição efetiva em estágio inicial de desenvolvimento. (2pts)	Apresenta a contribuição efetiva em estágio intermediário de desenvolvimento. (3pts)
	Planeja seu trabalho, identificando os possíveis riscos e oportunidades, a fim de garantir os resultados pactuados.			

I-Orientação para Resultados	Define metas precisas alinhadas aos objetivos institucionais, estabelecendo estratégias para o alcance dos resultados.			
	Age e toma decisões orientado pelos resultados, comprometendo-se com as metas e prazos estabelecidos.			
	Desenvolve o trabalho com qualidade, priorizando as ações em função dos resultados.			
II-Visão Sistêmica	Identifica o papel e as interfaces entre as áreas envolvidas nos processos, demonstrando visão institucional.			
	Estabelece a interlocução com outras áreas e/ou instituições, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas.			
	Identifica as pessoas estratégicas do contexto de trabalho para a solução das demandas.			
	Visualiza o resultado a ser alcançado, conhecendo as diferenças etapas do processo e os impactos de suas ações no todo.			
III-Compatilhamento de informações e conhecimentos	Comunica-se de forma clara e coerente com o público interno e/ou externo, contribuindo para o alcance dos resultados institucionais.			
	Compatilha informações e conhecimentos nas situações de trabalho, promovendo a troca de experiência e disseminação de boas práticas.			
	Gerencia a organização das informações e dos conhecimentos, disponibilizando-os nos meios adequados.			

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE		AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO ANEXO I TERMO DE AVALIAÇÃO		FL.01/03 Nº de Folhas
1.IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO				
Nome:				
Cargo:				MA SP:
Unidade de exercício:				
2.IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR				
() Chefia Imediata () Membro da equipe () Auto-avaliação				
3.CICLO DE AVALIAÇÃO				
___/___/___ a ___/___/___				
4.INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO				
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta a contribuição efetiva em estágio avançado de desenvolvimento.(4pts)	Apresenta a contribuição efetiva plenamente desenvolvida. (5pts)	TOTAL
I-Orientação para Resultados	Planeja seu trabalho, identificando os possíveis riscos e oportunidades, a fim de garantir os resultados pactuados.			
	Define metas precisas alinhadas aos objetivos institucionais, estabelecendo estratégias para o alcance dos resultados.			
	Age e toma decisões orientado pelos resultados, comprometendo-se com as metas e prazos estabelecidos.			
	Desenvolve o trabalho com qualidade, priorizando as ações em função dos resultados.			
II-Visão Sistêmica	Identifica o papel e as interfaces entre as áreas envolvidas nos processos, demonstrando visão institucional.			
	Estabelece a interlocução com outras áreas e/ou instituições, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas.			
	Identifica as pessoas estratégicas do contexto de trabalho para a solução das demandas.			
	Visualiza o resultado a ser alcançado, conhecendo as diferenças etapas do processo e os impactos de suas ações no			

	todo.			
III-Compatilhamento de informações e conhecimentos	Comunica-se de forma clara e coerente com o público interno e/ou externo, contribuindo para o alcance dos resultados institucionais.			
	Compatilha informações e conhecimentos nas situações de trabalho, promovendo a troca de experiência e disseminação de boas práticas.			
	Gerencia a organização das informações e dos conhecimentos, disponibilizando-os nos meios adequados.			

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO ANEXO I TERMO DE AVALIAÇÃO			FL.02/03 Nº de Folhas
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta indícios da contribuição efetiva, necessitando de melhorias significativas em sua atuação (1pt)	Apresenta a contribuição efetiva em estágio inicial de desenvolvimento. (2pts)	Apresenta a contribuição efetiva em estágio avançado de desenvolvimento. 3 (pts)
IV-Liderança de equipes	Obtém o comprometimento da equipe na execução das ações, para o alcance dos resultados.			
	Promove a efetiva integração da equipe, transmitindo os valores institucionais.			
	Dá autonomia para a realização dos trabalhos, considerando o nível de maturidade de cada membro da equipe, monitorando os resultados.			
	Mobiliza os membros da equipe, evidenciando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos comuns.			
V-Gestão de pessoas	Aloca os membros da equipe nas atividades específicas, considerando suas competências individuais, para o alcance dos resultados.			
	Dialoga com o servidor para identificar seus pontos de melhoria, estimulando-o a buscar o desenvolvimento das competências requeridas.			
	Reconhece e valoriza as pessoas, incentivando a permanência dos talentos no exercício das atividades.			
	Soluciona os problemas e conflitos, com impessoalidade e flexibilidade, propiciando um ambiente de trabalho saudável.			
VI-Comportamento inovador	Apresenta propostas e/ou soluções inovadoras para execução dos trabalhos, agregando valor aos resultados institucionais.			
	Valoriza a cultura de inovação, criando espaços que estimulem a proposição de ideias e aplicações de boas práticas nas situações de trabalho.			
	Aplica seus conhecimentos no aperfeiçoamento dos processos de trabalho para obtenção dos resultados.			

VII-Competência Técnica	Possui conhecimentos técnicos da área de trabalho, aplicando-os para o alcance dos resultados.			
	Monitora a execução dos trabalhos da sua unidade, assegurando a entrega dos resultados.			
	Gerencia os recursos disponíveis em sua unidade com eficiência, buscando resultados efetivos na sua utilização.			
Total de pontos da Avaliação Qualitativa			=(soma* x 100) / 125	
*Soma das pontuações atingida em cada uma das sete competências gerenciais.				

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO			FL.02/03 Nº de Folhas
	ANEXO I TERMO DE AVALIAÇÃO			
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta a contribuição efetiva em estágio avançado de desenvolvimento. (4pts)	Apresenta a contribuição efetiva plenamente desenvolvida. (5pts)	TOTAL
IV-Liderança de equipes	Obtém o comprometimento da equipe na execução das ações, para o alcance dos resultados.			
	Promove a efetiva integração da equipe, transmitindo os valores institucionais.			
	Dá autonomia para a realização dos trabalhos, considerando o nível de maturidade de cada membro da equipe, monitorando os resultados.			
	Mobiliza os membros da equipe, evidenciando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos comuns.			
V-Gestão de pessoas	Aloca os membros da equipe nas atividades específicas, considerando suas competências individuais, para o alcance dos resultados.			
	Dialoga com o servidor para identificar seus pontos de melhoria, estimulando-o a buscar o desenvolvimento das competências requeridas.			
	Reconhece e valoriza as pessoas, incentivando a permanência dos talentos no exercício das atividades.			
	Soluciona os problemas e conflitos, com impessoalidade e flexibilidade, propiciando um ambiente de trabalho saudável.			
	Apresenta propostas e/ou soluções inovadoras para execução dos trabalhos, agregando valor aos			

VI-Comportamento inovador	resultados institucionais.			
	Valoriza a cultura de inovação, criando espaços que estimulem a proposição de ideias e aplicações de boas práticas nas situações de trabalho.			
	Aplica seus conhecimentos no aperfeiçoamento dos processos de trabalho para obtenção dos resultados.			
VII-Competência Técnica	Possui conhecimentos técnicos da área de trabalho, aplicando-os para o alcance dos resultados.			
	Monitora a execução dos trabalhos da sua unidade, assegurando a entrega dos resultados.			
	Gerencia os recursos disponíveis em sua unidade com eficiência, buscando resultados efetivos na sua utilização.			
Total de pontos da Avaliação Qualitativa *Soma das pontuações atingida em cada uma das sete competências gerenciais.			=(soma* x 100) / 125	

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AValiação DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO ANEXO I TERMO DE AVALIAÇÃO	FL.03/03 Nº de Folhas
5.SUGESTÕES PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO		
6.ASSINATURA DO AVALIADOR (PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO PARA CHEFIA IMEDIATA E AUTO-AVALIAÇÃO; OPCIONAL PARA MEMBRO DA EQUIPE)		
_____ / ____ / ____		
Avaliador Data		

ANEXO III (a que se refere o art. 10 do Decreto nº 46.032, de 21 de agosto de 2012)		
SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AValiação DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO ANEXO II RELATÓRIO SUBSIDIÁRIO	FL 01/03 Nº de Folhas
Nome:		
Cargo:		MASP:
Unidade de exercício:		
2.IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR		
Nome:		
Cargo:		
Unidade de exercício:		
3.CICLO DE AVALIAÇÃO		
____/____/____ a ____/____/____		

4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta indícios da contribuição efetiva necessitando de melhorias significativas em sua atuação.	Apresenta a contribuição efetiva em estágio inicial de desenvolvimento.	Apresenta a contribuição efetiva em estágio intermediário de desenvolvimento.
I-Orientação para Resultados	Planeja seu trabalho, identificando os possíveis riscos e oportunidades, a fim de garantir os resultados pactuados.			
	Define metas precisas aos objetivos institucionais, estabelecendo estratégias para o alcance dos resultados.			
	Age e toma decisões orientado pelos resultados, comprometendo-se com as metas e prazos estabelecidos.			
	Desenvolve o trabalho com qualidade, priorizando as ações em função dos resultados.			
II-Visão Sistêmica	Identifica o papel e as interfaces entre as áreas envolvidas nos processos, demonstrando visão institucional.			
	Estabelece a interlocução com outras áreas e/ou instituições, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas.			
	Identifica as pessoas estratégicas do contexto de trabalho para a solução das demandas.			
	Visualiza o resultado a ser alcançado, conhecendo as diferentes etapas do processo e os impactos de suas ações no todo.			
III- Compartilhamento de informações e conhecimentos	Comunica-se de forma clara e coerente com o público interno e/ou externo, contribuindo para o alcance dos resultados institucionais.			
	Compartilha informações e conhecimentos nas situações de trabalho, promovendo a troca de experiência e disseminação de boas práticas.			
	Gerencia a organização das informações e dos conhecimentos, disponibilizando-			

os nos meios adequados.

(Anexo com redação dada pelo Anexo do Decreto nº 46.932, de 21/8/2012.)

(Vide art. 11 do Decreto nº 46.932, de 21/8/2012.)

ANEXO III				
(a que se refere o art. 10 do Decreto nº 46.032, de 21 de agosto de 2012)				
SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO			FL 01/03
	ANEXO II			Nº de Folhas
	RELATÓRIO SUBSIDIÁRIO			
Nome:				
Cargo:				MA SP:
Unidade de exercício:				
2. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR				
Nome:				
Cargo:				
Unidade de exercício:				
3. CICLO DE AVALIAÇÃO				
___/___/___ a ___/___/___				
4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO				
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta a contribuição efetiva em estágio avançado de desenvolvimento.	Apresenta a contribuição efetiva plenamente desenvolvida.	
I-Orientação para Resultados	Planeja seu trabalho, identificando os possíveis riscos e oportunidades, a fim de garantir os resultados pactuados.			
	Define metas precisas aos objetivos insitucionais, estabelecendo estratégias para o alcance dos resultados.			
	Age e toma decisões orientado pelos resultados, comprometendo-se com as metas e prazos estabelecidos.			
	Desenvolve o trabalho com qualidade, priorizando as ações em função dos resultados.			
	Identifica o papel e as interfaces entre as áreas envolvidas nos processos, demonstrando visão institucional.			
	Estabelece a interlocução com outras áreas e/ou instituições, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas.			
	Identifica as pessoas			

	estratégicas do contexto de trabalho para a solução das demandas.			
II-Visão Sistêmica	Visualiza o resultado a ser alcançado, conhecendo as diferentes etapas do processo e os impactos de suas ações no todo.			
III- Compartilhamento de informações e conhecimentos	Comunica-se de forma clara e coerente com o público interno e/ou externo, contribuindo para o alcance dos resultados institucionais.			
	Compartilha informações e conhecimentos nas situações de trabalho, promovendo a troca de experiência e disseminação de boas práticas.			
	Gerencia a organização das informações e dos conhecimentos, disponibilizando-os nos meios adequados.			

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO			FL.02/03
	ANEXO II			Nº de Folhas
	RELATÓRIO SUBSIDIÁRIO			
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta indícios de contribuição efetiva necessitando de melhorias significativas em sua atuação.	Apresenta a contribuição efetiva em estágio inicial de desenvolvimento.	Apresenta a contribuição efetiva em estágio intermediário de desenvolvimento.
IV-Liderança de equipes	Obtém o comprometimento da equipe na execução das ações, para o alcance dos resultados.			
	Promove a efetiva integração da equipe, transmitindo os valores institucionais.			
	Dá autonomia para a realização dos trabalhos, considerando o nível de maturidade de cada membro da equipe, monitorando os resultados.			
	Mobiliza os membros da equipe, evidenciando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos comuns.			
	Aloca os membros da equipe nas atividades específicas, considerando suas competências individuais, para o alcance dos resultados.			
	Dialoga com o servidor para			

V-Gestão de pessoas	identificar seus pontos de melhoria, estimulando-o a buscar o desenvolvimento das competências requeridas.			
	Reconhece e valoriza as pessoas, incentivando a permanência dos talentos no exercício das atividades.			
	Soluciona os problemas e conflitos, com impessoalidade e flexibilidade, propiciando um ambiente de trabalho saudável.			
VI-Comportamento inovador	Apresenta propostas e/ou soluções inovadoras para execução dos			
	Valoriza a cultura de inovação, criando espaços que estimulem a proposição de ideias e aplicação de boas práticas nas situações de trabalho.			
	Aplica seus conhecimentos no aperfeiçoamento dos processos de trabalho para obtenção dos resultados.			
VII-Competência Técnica	Possui conhecimentos técnicos da área de atuação, aplicando-os para o alcance dos resultados.			
	Monitora a execução dos trabalhos da sua unidade, assegurando a entrega dos resultados.			
	Gerencia os recursos disponíveis em sua unidade com eficiência, buscando resultados efetivos na sua utilização.			

SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO ANEXO II RELATÓRIO SUBSIDIÁRIO			FL.02/03 Nº de Folhas
COMPETÊNCIA	CONTRIBUIÇÕES EFETIVAS	Apresenta a contribuição efetiva em estágio avançado de desenvolvimento.	Apresenta a contribuição efetiva plenamente desenvolvida.	
	Obtém o comprometimento da equipe na execução das ações, para o alcance dos resultados.			
	Promove a efetiva integração da equipe, transmitindo os valores institucionais.			
	Dá autonomia para a realização			

IV-Liderança de equipes	dos trabalhos, considerando o nível de maturidade de cada membro da equipe, monitorando os resultados.			
	Mobiliza os membros da equipe, evidenciando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos comuns.			
V-Gestão de pessoas	Aloca os membros da equipe nas atividades específicas, considerando suas competências individuais, para o alcance dos resultados.			
	Dialoga com o servidor para identificar seus pontos de melhoria, estimulando-o a buscar o desenvolvimento das competências requeridas.			
	Reconhece e valoriza as pessoas, incentivando a permanência dos talentos no exercício das atividades.			
	Soluciona os problemas e conflitos, com impessoalidade e flexibilidade, propiciando um ambiente de trabalho saudável.			
VI-Comportamento inovador	Apresenta propostas e/ou soluções inovadoras para execução dos			
	Valoriza a cultura de inovação, criando espaços que estimulem a proposição de ideias e aplicação de boas práticas nas situações de trabalho.			
	Aplica seus conhecimentos no aperfeiçoamento dos processos de trabalho para obtenção dos resultados.			
VII-Competência Técnica	Possui conhecimentos técnicos da área de atuação, aplicando-os para o alcance dos resultados.			
	Monitora a execução dos trabalhos da sua unidade, assegurando a entrega dos resultados.			
	Gerencia os recursos disponíveis em sua unidade com eficiência, buscando resultados efetivos na sua utilização.			

ÓRGÃO/ENTIDADE	ANEXO II RELATÓRIO SUBSIDIÁRIO	Nº de Folhas
5.CONCLUSÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO		
6.ASSINATURA DA CHEFIA IMEDIATA		
<hr data-bbox="132 772 654 779"/> _____/_____/_____ Chefia Imediata Data		

(Anexo com redação dada pelo Anexo do Decreto nº 46.932, de 21/8/2012.)

(Vide art. 11 do Decreto nº 46.932, de 21/8/2012.)

Data da última atualização: 22/4/2014.