



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública
Núcleo De Avaliação Desempenho e Desenvolvimento

Memorando.SEJUSP/DGP-AV. DESEMP.|DESENV..nº 68/2020

Belo Horizonte, 10 de fevereiro de 2020.

Para: Unidades Prisionais e Socioeducativas

Assunto: *Delegação de competência de chefia imediata para fins de Avaliação de Desempenho - 2020.*

Referência: [1450.01.0020779/2020-83].

Prezados Diretores Regionais, Diretores Gerais e Referência em Avaliação,

Cumprimentando-os cordialmente, e tendo em vista o início do ciclo avaliatório de 2020, vimos orientar acerca da delegação de competência de chefia para fins de avaliação de desempenho, a saber:

Considera-se chefia imediata, para fins de avaliação, o responsável pela unidade de exercício do servidor ou aquele a **quem for delegada competência de Chefia Imediata para fins de Avaliação de Desempenho**, conforme prevê o Decreto nº 45.851/11 e o art. 10, § 1º do Decreto nº 44.559/07, que regulamentam a Avaliação de Desempenho dos servidores, *in verbis*:

Art. 10, § 1º - Considera-se chefia imediata, para fins do disposto neste Decreto, o responsável pela unidade de exercício do servidor ou aquele a quem for atribuída delegação de competência, formalmente, pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Visando garantir resultados mais efetivos no desempenho e desenvolvimento profissional dos servidores, orientamos aos Diretores Gerais das Unidades Prisionais e Socioeducativas deleguem competência de chefia imediata, para fins de avaliação, aos **Diretores Setoriais, Coordenadores/Supervisores e Líderes de Equipes**. Essa medida visa um acompanhamento mais próximo e efetivo do servidor.

É de grande importância que o processo de avaliação de desempenho ocorra de **forma integral** pela chefia imediata que teve delegação publicada. O processo de avaliação de desempenho será formalizado e instruído pelas etapas obrigatórias, conforme detalhadas no Cronograma (11390395) anexo.

Caso a delegação de competência não ocorra, caberá ao Diretor Geral da Unidade o cumprimento de todas as etapas descritas acima.

Ocorrendo alterações dos servidores que tiveram a delegação, a Unidade Prisional e Socioeducativa deverá informar ao Núcleo de Gestão de Avaliação e Desenvolvimento para que ocorra atualização com a devida publicação. Havendo esta alteração, a nova chefia delegada deverá realizar todas as etapas acima, incluindo a elaboração de um novo PGDI.

Face ao exposto, solicitamos que seja encaminhada as indicações para este

Núcleo, através deste processo SEI, até o dia 18 de março de 2020, impreterivelmente, constando os nomes, MaSP e função dos servidores a quem será atribuída a referida delegação de competência de chefia imediata, para fins de avaliação de desempenho.

Obs: favor acrescentar o número de linhas que for necessário.

NOME	MASP	FUNÇÃO DE SERVIDOR

Atenciosamente,

João Helmar Nascimento

Coordenador do Núcleo de Gestão de Avaliação e Desenvolvimento

Ana Louise de Freitas Pereira

Diretora de Gestão de Pessoas

Mariana Procópio de Castro Lima

Superintendente de Recursos Humanos



Documento assinado eletronicamente por **João Helmar Nascimento, Coordenador(a)**, em 18/02/2020, às 14:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mariana Procópio De Castro Lima, Superintendente**, em 19/02/2020, às 12:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Louise de Freitas Pereira, Diretor(a)**, em 20/02/2020, às 11:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **11365515** e o código CRC **5135D7EB**.



Gestores de Unidades Prisionais e Socioeducativas

Assunto: CICLO AVALIATÓRIO - 2020

Prezado Diretor Geral, Diretor Setorial, Supervisor ou Líder de equipe e Referência em Avaliação, vimos informar:

O processo de avaliação de desempenho será formalizado e instruído pelas seguintes etapas:

CICLO AVALIATÓRIO - 2020		
O foco é o desenvolvimento/melhoria do servidor!		
AÇÕES/O QUE	DEFINIÇÃO/FINALIDADE	PRAZO
Delegar de competência de chefia imediata para fins de Avaliação de Desempenho.	Atribuição aos Diretores Setoriais, e principalmente, aos Coordenadores e líderes de Equipes o papel de avaliador.	Até 18/Março
Elaborar o PGDI - Plano de Gestão de Desempenho Individual do servidor.	É o momento de negociar e definir atividades/tarefas, além de ações para o desenvolvimento do servidor ao longo do período avaliatório.	01/jan a 30/Abril
Realizar o 1º acompanhamento obrigatório no PGDI.	Registro de como que foi o desempenho do servidor até o momento, visto que o acompanhamento subsidiará a nota/avaliação do servidor.	01/junho a 30/julho
Instituir Comissão de Avaliação.	Criação de comissões que irão avaliar o desempenho dos servidores ao final do ciclo avaliatório, de acordo com regras estabelecidas em resolução.	01/julho a 31/agosto
Realizar o 2º acompanhamento obrigatório no PGDI.	Momento de realizar outro acompanhamento de como que foi o desempenho do servidor a fim de subsidiar a nota/avaliação do servidor.	01/set a 15/outubro
Avaliação de Desempenho do Gestor - ADGP	Cadastramento do Gestor e sua equipe no SISAD para fins de ADGP	01/setembro a 30/setembro
Avaliar o desempenho do servidor.	É o momento de reunir a Comissão de Avaliação para atribuir notas acerca do desempenho do servidor.	01/nov a 31/dezembro
Analisar e Julgar Pedido de Reconsideração.	Momento de reunir a Comissão de Avaliação para analisar e julgar o pedido de reconsideração interposto.	A contar da data de notificação da nota final
Elaborar Parecer Conclusivo	Após conclusão do estágio probatório pelo servidor, a Chefia deverá elaborar o Parecer Conclusivo no SISAD.	A contar do término do estágio probatório
<p>Importante: caso o servidor tenha um desempenho aquém do esperado, a Chefia deve fundamentar bem as deficiências apresentadas pelo servidor nos acompanhamentos obrigatórios.</p> <p>Já a Comissão de Avaliação deve fundamentar bem os motivos que levarão aplicar notas as contribuições que ficaram aquém do esperado, assim no próximo período avaliatório o servidor poderá aperfeiçoar seu desempenho.</p>		