MINUTA DE DECRETO

Regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho dos Agentes Públicos integrantes do Quadro Geral de Pessoal da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal

O Prefeito de Belo Horizonte, no exercício da atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 108 da Lei Orgânica, e tendo em vista o disposto no art. 37 da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996, no § 2º do art. 29 da Lei nº 9.319 de 19 de janeiro de 2007 e no inciso III, § 1º, art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil,

DECRETA:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º – Este decreto regulamenta o processo da Avaliação de Desempenho dos Agentes Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º – Para fins deste decreto considera-se agente público no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal:

I – o servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo;

II - o empregado público municipal;

III – o servidor público estável ou empregado público municipal ocupante de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada com natureza de assessoramento ou de direção e chefia;

IV – o servidor público ou empregado público municipal ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão, com natureza de assessoramento ou de direção e chefia.

Art. 3º – Para fins no disposto neste decreto, considera-se gestor o responsável direto por uma equipe de trabalho, independentemente de ser ou não responsável pela unidade administrativa.

Art. 4º - A Avaliação de Desempenho do Agente Público – ADAP é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho do agente público e tem por objetivos:

I – alinhar a atuação individual com os objetivos institucionais;

II - valorizar e reconhecer a eficiência do agente público;

III - identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho do agente público, visando à implementação de ações de desenvolvimento;

IV - promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, garantindo o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do *feedback*;

V - assegurar que o desempenho do agente público seja avaliado de maneira consistente e com aprimoramento constantemente.

Art. 5º – A ADAP terá periodicidade anual e cada período avaliatório ocorrerá de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Art. 6º – Os agentes públicos de que trata o art. 2º deste decreto serão avaliados com base em competências essenciais ou gerenciais, conforme o caso, identificadas para tal e definidas em portaria da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SMPOG, após aprovação pelo Conselho de Administração de Pessoal - CONAP.

§ 1º – Entende-se por competências essenciais aquelas comuns a determinado grupamento de agentes públicos que não se enquadram no disposto no art. 3º deste decreto, no exercício de suas funções nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP.

§ 2º – Entende-se por competências gerenciais, aquelas comuns ao grupamento de gestores, conforme disposto no art. 3º deste decreto, alinhadas aos objetivos governamentais e mapeadas de acordo com metodologia própria, sob coordenação da Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP.

Art. 7º – A ADAP será realizada no órgão ou entidade em que o agente público estiver em exercício.

Art. 8º - O resultado da ADAP será utilizado:

I – para identificar necessidades de capacitação e desenvolvimento profissional;

II – como pré-requisito para as progressões profissionais previstas em regulamento específico.

CAPÍTULO II
DO PROCEDIMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Seção I
Da Avaliação de Desempenho do Agente Público

Art. 9º – A ADAP obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

Art. 10 – O processo de Avaliação de Desempenho será formalizado e instruído com os seguintes formulários obrigatórios:

I – Plano de Acompanhamento do Desempenho Profissional - PADP;

II – Termo de Avaliação.

Art. 11 – O PADP é o instrumento que possibilita o planejamento do trabalho e o acompanhamento do desempenho do agente público durante cada período avaliatório e será preenchido pelo gestor, juntamente com o agente público a ser avaliado.

Parágrafo único – Será elaborado novo PADP quando ocorrer:

I – transferência ou qualquer outro tipo de movimentação do agente público para outro órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal;

II – alteração interna do local de exercício do agente público;

III – mudança de gestor do agente público.

Art. 12 – O Termo de Avaliação conterá essencialmente os critérios e a metodologia da ADAP.

Art. 13 – Em cada período avaliatório ocorrerá o seguinte processo:

I – preenchimento do PADP pelo gestor, juntamente com o agente público a ser avaliado, nos primeiros dois meses de cada período avaliatório;

II – acompanhamento do desempenho do agente público realizado pelo gestor, juntamente com o agente público em avaliação;

III – preenchimento do Termo de Avaliação no órgão ou entidade em que o agente público estiver em exercício;

IV – notificação por quem avaliou o agente público do resultado de cada período avaliatório, em até 05 (cinco) dias úteis, contados do término do período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 1º - o Termo de Avaliação será preenchido, em cada período avaliatório:

I – pelo gestor do agente público avaliado;

II - pelo próprio agente público avaliado, por meio da auto-avaliação.

§ 2º – Na impossibilidade de se proceder à notificação nos termos do inciso IV, ela poderá ser realizada pela unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de exercício do agente público avaliado.

Art. 14 – Para fins de avaliação de desempenho, o agente público deverá possuir em cada período avaliatório, no mínimo, 60 (sessenta) dias trabalhados.

§ 1º - As avaliações de desempenho serão realizadas nos meses de novembro e dezembro de cada ano de acordo com cronograma definido em portaria da Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGESP.

I - A contagem dos dias trabalhados para as avaliações realizadas no mês de novembro será encerrada no dia 31 de outubro de cada ano;

II – A contagem dos dias trabalhados para as avaliações realizadas no mês de dezembro será encerrada no dia 30 de novembro de cada ano.

§ 2º – Para fins do disposto no *caput* deste artigo, são considerados como dias trabalhados os dias que o agente público efetivamente trabalhou, sendo excluídos desse cálculo:

I - o descanso semanal remunerado;

II - os feriados;

III – os pontos facultativos

IV – as férias regulamentares;

V – a licença assiduidade;

VI – as licenças e afastamentos de qualquer natureza;

VII – as faltas injustificadas.

§ 3º – O agente público que não tiver o período mínimo de que trata o *caput* não será avaliado naquele período avaliatório e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de avaliação.

Art. 15 – Os dias efetivamente trabalhados de um período avaliatório não serão considerados para fins de avaliação em períodos subsequentes.

Art. 16 – O agente público que adquirir estabilidade nos termos da legislação vigente, no decorrer do período avaliatório anual, será submetido à ADAP desde que possua, no mínimo, 60 (sessenta) dias efetivamente trabalhados, contados da data de aquisição de sua estabilidade até o último dia do mês que anteceder o preenchimento do Termo de Avaliação, no respectivo período avaliatório.

Seção II

Da Avaliação de Desempenho do Gestor

Art. 17 – A Avaliação de Desempenho do Gestor – ADG será aplicada ao agente público que se enquadrar no disposto no art. 3º deste decreto.

Art. 18 - São requisitos para o gestor ser submetido à ADG, além dos critérios definidos na Seção I do Capítulo II:

I - possuir, no mínimo, 60 (sessenta) dias efetivamente trabalhados, dos quais 40 (quarenta) dias, no mínimo, devem ser no exercício de cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada de natureza de direção ou chefia.

II – estar ocupando cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada de natureza de direção ou chefia no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 1º - O gestor será avaliado no órgão ou entidade em que estiver em exercício no período de preenchimento do Termo de Avaliação se possuir, no mínimo, 40 (quarenta) dias efetivamente trabalhados no respectivo órgão ou entidade.

§ 2º - Na hipótese do gestor não possuir o tempo mínimo previsto no §. 1º, mas o possuir em outro órgão ou entidade, o mesmo poderá ser avaliado neste órgão ou entidade.

Art. 19 - O gestor que for exonerado do cargo de provimento em comissão, função pública ou função gratificada de natureza de direção ou chefia e estiver ocupando apenas o cargo de provimento efetivo ou emprego público antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação ou que não atender ao critério estabelecido nos §§ 1º e 2º do art.18 deste decreto, deverá:

I - se for agente público nos termos do art. 2º, incisos I e II deste decreto, ser avaliado pelo processo de ADAP;

II - se for servidor em estágio probatório, ser avaliado pelo processo de ADEP.

CAPÍTULO III
DOS PRAZOS

Art. 20 – O preenchimento do Termo de Avaliação dos agentes públicos ocorrerá nos meses de novembro e dezembro de cada ano no órgão ou entidade onde o agente público estiver em exercício, observado o disposto no § 1º do art. 14 deste decreto.

§ 1º - O prazo para a conclusão do preenchimento do Termo de Avaliação dos agentes públicos poderá ser prorrogado, mediante ato da Subsecretária de Gestão de Pessoas - SUGESP.

§ 2º - Os dias referentes ao prazo de prorrogação de que trata o § 1º não serão considerados para fins de aferição dos dias trabalhados no período avaliatório que teve seu prazo prorrogado.

Art. 21 – Os dados referentes à Avaliação de Desempenho, ADAP e ADG, serão registrados em sistema informatizado em cada período avaliatório.

CAPÍTULO IV
DAS MOVIMENTAÇÕES

Art. 22 – Não será submetido à ADAP o agente público que estiver no exercício de suas atividades fora da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal.

Art. 23 – Quando do retorno do agente público às suas atividades nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, deverão ser observados os critérios de tempo mínimo de dias efetivamente trabalhados para fins de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO V
DOS RECURSOS

Art. 24 - O agente público submetido à avaliação de desempenho terá direito, em cada período avaliatório, a duas instâncias recursais sucessivas em via administrativa:

I – pedido de reconsideração;

II – recurso hierárquico.

§ 1º – O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico serão cabíveis uma única vez, em cada período avaliatório.

§ 2º – O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Seção I

Dos pedidos de reconsideração

Art. 25 – O pedido de reconsideração será solicitado ao gestor que avaliou o agente público que deverá:

I - analisar e deliberar sobre o pedido de reconsideração interposto pelo agente público face ao resultado da avaliação de desempenho, fundamentando seu parecer;

II - notificar o agente público da decisão referente ao pedido de reconsideração.

Parágrafo único: O agente público tem o prazo de 5 (cinco) dias corridos após a notificação do resultado de sua avaliação de desempenho, nos termos do inciso IV do art. 13 deste decreto, para solicitar o pedido de reconsideração.

Seção II

Dos recursos hierárquicos

Art. 26 – O recurso hierárquico será encaminhado à Comissão de Recursos do órgão ou entidade onde o agente público estiver em exercício.

Art. 27 – O titular de cada órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal instituirá as Comissões de Recursos aqui previstas.

§ 1º - As Comissões de Recursos serão instituídas em cada período avaliatório até o mês que anteceder o período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§ 2º – O número de Comissões a que se refere o *caput* será proporcional ao número de agentes públicos em processo de avaliação e será definido em Portaria do órgão ou entidade na qual o agente público avaliado estiver em exercício.

§ 3º – As regras para formação das Comissões de Recursos serão definidas em ato próprio do titular de cada órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, observadas as disposições deste decreto.

§ 4º – A competência de que trata o *caput* poderá ser delegada, vedada a subdelegação.

§ 5º – Os casos excepcionais que impossibilitem a formação das Comissões de Recursos em conformidade com as disposições deste decreto serão submetidos à análise prévia da SUGESP.

§ 6º – Na hipótese prevista no § 5º, após anuência da SUGESP, o titular do órgão ou entidade da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal deverá definir novas regras, por meio de ato administrativo próprio, para definição dos membros que irão compor as Comissões de Recursos.

Art. 28 - Cada Comissão de Recursos será composta por 3 (três) membros do órgão ou entidade na qual o agente público avaliado estiver em exercício, assim definidos:

I - 1 (um) representante eleito pelos agentes públicos avaliados;

II - 1 (um) representante indicado pelo órgão ou entidade; e

III - 1 (um) representante da unidade de Recursos Humanos.

Parágrafo único - As Comissões deverão contar com membros suplentes.

Art. 29 – Compete às Comissões de Recursos:

I - elaborar parecer fundamentado de decisão em relação ao recurso hierárquico;

II - solicitar, sempre que necessário, a presença do agente público avaliado, seus respectivos gestores e outros agentes públicos para prestar informações;

III - notificar o agente público da decisão do recurso hierárquico.

Art. 30 – Os membros das Comissões de Recursos de que tratam esse decreto devem estar em exercício no mesmo órgão ou entidade de exercício do agente público avaliado.

Art. 31 – É vedada a participação de agente público em período de estágio probatório ou em período de experiência nas Comissões de Recursos, ressalvada a impossibilidade de formação das mesmas.

Art. 32 – Os trabalhos das Comissões de Recursos somente serão realizados com a presença da maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo único – Quando não for atingida a maioria absoluta dos membros, as Comissões de Recursos deverão convocar os suplentes ou, na impossibilidade de fazê-lo, suspender os trabalhos.

Art. 33 – É vedado ao agente público:

I – ser membro de Comissão de Recursos na qual o avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente;

II – ser avaliado por Comissão de Recursos da qual seja integrante.

Seção III

Dos prazos para julgamento dos recursos

Art. 34 – A fase de julgamento dos recursos compreenderá:

I – julgamento do pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de seu recebimento;

II – notificação da decisão ao agente público avaliado sobre o pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por quem proferiu a decisão;

III – interposição de recurso hierárquico à competente Comissão de Recursos, contra a decisão do pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias úteis contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração;

IV – elaboração de parecer para fundamentar a decisão da Comissão de Recursos em até 05 (cinco) dias úteis da data de recebimento do pedido de recurso hierárquico;

V – julgamento do recurso hierárquico em até 05 (cinco) dias úteis contados da data de seu recebimento;

VI – a notificação ao agente público acerca da decisão sobre o recurso hierárquico, em até 05 (cinco) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento, por membro da Comissão de Recursos;

§ 1º – As notificações de que tratam os incisos II e VI poderão ser realizadas pela unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de exercício do agente público, caso não seja possível sua realização pelo gestor ou pela Comissão de Recursos.

§ 2º – Na impossibilidade de julgamento do pedido de reconsideração devido à vacância do cargo ou afastamento do gestor do agente público, suspender-se-á o prazo para análise e julgamento, reiniciando-se a partir da ocupação da posição ou retorno do gestor.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35 - O procedimento regulamentado neste decreto deverá ser observado nas entidades Fundacionais e Autárquicas da Administração Indireta do Poder Executivo, conforme disposto em ato de seus respectivos dirigentes.

Art. 36 – As disposições deste decreto se aplicam aos agentes públicos em exercício nos órgãos ou entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipais.

Art. 37 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.