



## NOTA TECNICA SCPRH / DCGD Nº. 010 / 2010

### REFERÊNCIA: INFORMAÇÕES E ESCLARECIMENTOS ACERCA DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS GESTORES PÚBLICOS – ADGP

Tendo em vista questionamentos recorrentes sobre a metodologia de Avaliação de Desempenho dos Gestores Públicos – ADGP, prestamos os seguintes esclarecimentos:

A Avaliação de Desempenho dos Gestores Públicos foi regulamentada pelo Decreto n.º 44.986, de 19 de dezembro de 2008, e pela Instrução de Serviço SEPLAG/SCPRH nº 01, de 17 de agosto de 2009, disponíveis na página da SEPLAG, no link: <http://www.planejamento.mg.gov.br/governo/choque/adgp/adgp.asp>

**Requisitos para o gestor público ser avaliado em ADGP:** Para que o gestor público seja avaliado pela metodologia ADGP, é preciso que ele tenha o mínimo de 150 dias de efetivo exercício na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, e no mínimo 90 dias, no exercício de cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial, até o mês anterior ao período de preenchimento do Termo de Avaliação. Ele precisa também estar em cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

Assim, caso o gestor tenha mais de 150 dias de efetivo exercício, mas não tenha ficado o mínimo de 90 dias no exercício de cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial, ele não poderá ser avaliado pela ADGP. Nestes casos, o gestor deverá ser avaliado pela metodologia padrão (ADI Direção) ou pela metodologia específica do órgão ou entidade que editou resolução conjunta para adaptação do processo de avaliação a suas peculiaridades.

**Público-Alvo:** A ADGP será aplicada para todos os servidores efetivos, função pública e recrutamento amplo que exercem função gerencial ou que ocupam cargo de provimento em comissão de direção ou chefia, responsáveis por unidade administrativa formal nos órgãos e entidades da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.



Os gestores responsáveis por unidades administrativas informais também poderão ser avaliados na metodologia ADGP, mas para isso faz-se necessária publicação, pela autoridade máxima do órgão ou entidade, de Resolução / Portaria, conforme modelo abaixo:

RESOLUÇÃO OU PORTARIA		
A PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO CLÓVIS SALGADO, no uso da atribuição prevista no §1º do art.93 da Constituição do Estado de Minas Gerais e tendo em vista o disposto no parágrafo único do art.2º do Decreto nº 44.986, de 19 de dezembro de 2008,		
RESOLVE:		
Art.1º A Avaliação de Desempenho do Gestor Público – ADGP, regulamentada pelo Decreto nº 44.986, de 19 de dezembro de 2008, também será aplicada aos servidores que exercem função gerencial, sem unidade administrativa correspondente, constantes do Anexo desta Resolução ou Portaria.		
Art. 2º Esta Resolução ou Portaria entra em vigor na data de sua publicação.		
Belo Horizonte, XX de XX de 2009.		
ANEXO		
Nome do Servidor	MASP	Unidade Administrativa a que está subordinado

O servidor que acumula a gestão de mais de uma unidade administrativa formal será avaliado pela Unidade a qual responde formalmente.

**Membros de equipe:** Como a ADGP é uma metodologia de Avaliação 180º, os gestores também serão avaliados por até 3 (três) membros de sua equipe. Farão parte da equipe do gestor todos os servidores efetivos (estágio probatório e estável), recrutamento amplo e função pública que estiverem diretamente subordinados ao Gestor Público avaliado e que estejam em exercício na unidade administrativa do gestor (mesmo que informalmente) a pelo menos 90 dias. Assim, é importante destacar que os servidores cuja disposição não foi formalizada também devem ser incluídos como membros de equipe do gestor de sua unidade de exercício.

Vale ressaltar que não farão parte da equipe todos os servidores que estejam a menos de 90 dias na unidade administrativa, contratados, designados, terceirizados, office-boys, estagiários e parentes até 3º grau do gestor avaliado. Desta forma, o público supracitado deverá ser excluído da listagem da equipe no momento de validação.



Como a avaliação da equipe será realizada por no máximo três servidores, o SISAD realizará, de forma automática, o sorteio dos que deverão avaliar seus gestores. Para tanto, todos os gestores deverão validar suas equipes junto à área de Recursos Humanos. Na validação, os gestores deverão incluir e/ou excluir servidores, de acordo com a definição de equipe, constante do Decreto n.º 44.986, de 2008.

Conforme o art.5º da Instrução de Serviço nº 01, a validação das equipes será realizada até o dia 20 de outubro, da seguinte forma:

- o Gestor Público receberá uma lista com os nomes dos servidores que compõem sua equipe de trabalho, onde deverá conferir e apontar as alterações necessárias;
- o Gestor Público deverá devolver a lista à USRH que fica responsável por realizar os acertos no SISAD;
- A validação da equipe avaliadora do Gestor Público em estágio probatório deverá ser feita a partir de dez dias antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação.

**Relatório Subsidiário:** O relatório subsidiário é um formulário auxiliar à avaliação nos casos de movimentação do Gestor Público avaliado ou alteração de sua chefia imediata durante o período avaliatório. Ele será preenchido pela chefia imediata do gestor e deverá ser considerado no momento do preenchimento do Termo de Avaliação. Este formulário não será utilizado nos casos onde o gestor muda de unidade administrativa ou de órgão/entidade para exercer função diversa da gerencial.

**Notificações:** Na ADGP existirão duas notificações em períodos distintos. Uma na finalização da avaliação qualitativa (referente ao perfil de competências) e outra na consolidação final da ADGP (qualitativa + quantitativa) após a disponibilização da nota do Acordo de Resultados de 2ª etapa. As notificações deverão ser realizadas pela chefia imediata do Gestor Público ou pela área de Recursos Humanos.

**Recursos:** Quando a chefia imediata do gestor público for a autoridade máxima do órgão ou entidade, havendo utilização das duas instâncias recursais da avaliação qualitativa, o pedido de reconsideração será julgado pela chefia imediata (autoridade máxima) e o recurso hierárquico deverá ser dirigido à Comissão de Recursos que será responsável por analisá-lo e julgá-lo ( e não à autoridade máxima que já julgou o pedido de reconsideração).

**Documentos que devem constar na pasta funcional/pasta de avaliação:** Na pasta funcional/pasta de avaliação do gestor avaliado deverá constar, obrigatoriamente, o termo de



Governo do Estado de Minas Gerais  
Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão  
Subsecretaria de Gestão  
Superintendência Central de Política de Recursos Humanos  
Diretoria Central de Gestão do Desempenho

avaliação da chefia imediata, o relatório subsidiário (se houver), a notificação da avaliação qualitativa, a notificação final da ADGP e toda documentação de recurso (quando houver). O termo de avaliação da auto-avaliação também poderá compor a pasta funcional/pasta de avaliação se for de interesse do gestor avaliado.

Vale destacar que as avaliações realizadas em formulários impressos, para posterior lançamento da área de Recursos Humanos, devem ser devidamente assinadas e constar na pasta funcional/pasta de avaliação como forma de comprovação das avaliações registradas no SISAD.

Por fim, ressaltamos que na ADGP não existe o formulário Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI), pois o que se espera do gestor público na avaliação qualitativa consta no perfil de competências gerenciais básicas.

Este é o nosso entendimento. À consideração superior.

Belo Horizonte, aos 7 de junho de 2010.

**NATHÁLIA DE FARIA BARBOSA**  
Assessora

**MARIA APARECIDA MUNIZ JORGE DIAS**  
Diretora da Diretoria Central de Gestão do Desempenho

De acordo

Em \_\_\_ / \_\_\_ / 2010.

**NAIDE SOUZA DE ALBUQUERQUE ROQUETE**  
Diretora da Superintendência Central de Políticas de Recursos Humanos