VOCÊ SABIA QUE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO É UM IMPORTANTE INSTRUMENTO DE GESTÃO E GARANTE A EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO PRESTADO À SOCIEDADE?

O desempenho insatisfatório pode, inclusive, causar a demissão do servidor público.

O conceito de desempenho insatisfatório acontece quando a avaliação total do servidor fica abaixo dos **50%** da pontuação máxima, considerados todos os critérios de julgamento aplicáveis, incluindo o Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI).

A conduta irregular prevista no art. 249, inciso V da Lei nº 869/52, sujeita à pena de demissão, ocorre quando o servidor alcança:

- **dois conceitos sucessivos** de desempenho insatisfatório;
- **três conceitos interpolados** de desempenho insatisfatório em **cinco avaliações consecutivas**;
- **quatro conceitos interpolados** de desempenho insatisfatório em **dez avaliações consecutivas**.

Cumpre, assim, à chefia imediata o papel de realizar a **avaliação da maneira devida**, trazendo a real situação do servidor, com base em critérios objetivos pactuados no PGDI.

Considerando a possibilidade de mudanças de chefias imediatas em um período curto de tempo, caberá à Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade delotação do servidor comunicar à respectiva Controladoria Setorial ou Seccional, Corregedoria ou à Corregedoria-Geral, para realização de juízo de admissibilidade quanto à abertura de Processo, caso o servidor se enquadre em uma das hipóteses do artigo 249, inciso V da Lei nº 869/1952.

NÃO SABIA? A COGE TE INFORMA!

cge.mg.gov.br/publicacoes/informes-coge

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

MINAS GERAIS GOVERNO DIFERENTE. ESTADO EFICIENTE.