

DECRETO Nº 3.006, DE 05 DE MAIO DE 2004.

Disciplina a avaliação anual de desempenho para fins de progressão vertical, conforme as Leis de Carreira dos Servidores públicos civis do Poder Executivo Estadual.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 66, inciso III, da Constituição Estadual, e

Considerando o disposto no artigo 46 da Lei Complementar nº 04; de 15 de outubro de 1990; e

Considerando a necessidade de estabelecer critérios para a avaliação anual de desempenho dos servidores públicos civis prevista nas diversas leis de carreira.

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a avaliação anual de desempenho dos servidores públicos civis do Estado de Mato Grosso, para fins de progressão vertical na carreira.

Art. 2º A avaliação anual de desempenho dos servidores públicos estaduais será aplicada ao término de cada exercício, conforme o cronograma estabelecido em cada órgão ou entidade da Administração Pública.

Art. 3º A avaliação anual de desempenho dos servidores públicos civis será feita com base nos seguintes.

I - comportamento no trabalho;

II - quantidade do trabalho;

III- iniciativa;

IV - eficiência ;e

IV - responsabilidade.

Art. 4º O sistema de avaliação anual de desempenho consistirá na atribuição de pontuação , variável de 0 (zero) a 10 (dez), a cada uma das situações observáveis relativas aos critérios definidos no artigo anterior, conforme Formulário Padrão de Avaliação anual de Desempenho definido no Anexo Único deste Decreto.

§ 1º É necessário, para a concessão da progressão vertical aos servidores efetivos e estáveis, bem como aos estabilizados, conforme previsto nas leis de carreira, que obtenham média igual ou superior a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima admitida, consideradas as avaliações anuais de desempenho dos três últimos exercícios.

§ 2º A progressão dos servidores que não tenham sido avaliados até a data de publicação deste Decreto e que tenham cumprido o respectivo interstício fica condicionada à avaliação anual de desempenho referente ao exercício de 2003.

Art. 5º A aplicação da avaliação anual de desempenho por ato específico do dirigente máximo do órgão ou entidade, será efetuada por uma Comissão, aqui denominada de Comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho, a qual será

composta por 03 (três) ou 05 (cinco) membros, selecionados dentre os servidores, preferencialmente estáveis ou estabilizados lotados no órgão ou entidade.

Art. 6º A comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho será responsável pela coordenação, supervisão, fiscalização e execução dos procedimentos da avaliação de desempenho no âmbito do órgão ou entidade competindo-lhe ainda:

I – elaborar cronograma para avaliar o desempenho de todos os servidores estáveis e estabilizados

II – zelar pelo cumprimento de todos os procedimentos a serem realizados para a efetiva aplicação da avaliação anual de desempenho;

III – efetuar o somatório dos pontos e dar ciência do resultado ao servidor avaliado no prazo de 30 (trinta) dias, depois de recebidos os formulários de avaliação; e

IV - elaborar os pareceres nos casos de interposição de recursos.

§ 1º Caberá a Comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho, no âmbito de cada órgão ou entidade, avaliar a necessidade de instituir Comissões Setoriais de Avaliação Anual de Desempenho, delegando-lhes as atribuições que julgar necessárias para melhor operacionalização dos procedimentos estabelecidos por este Decreto.

§ 2º O cronograma que trata o inciso I deverá respeitar a periodicidade anual, na forma estabelecida no art. 2º deste Decreto.

Art. 7º A aferição do desempenho dos servidores será realizada por um Comitê composto por 03 (três) servidores, indicados pela Comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho, selecionados dentre aqueles que atuem diretamente com o servidor avaliado, sendo 01 (um) necessariamente o superior hierárquico imediato.

Parágrafo único. Na impossibilidade de se compor o Comitê na forma prevista no *caput* deste artigo, caberá à Comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho designar o Comitê de acordo com situação apresentada.

Art. 8º Contra o resultado das avaliações poderão ser impetrados recursos, por razões de legalidade e de mérito, no prazo de 10 (dez) dias, endereçados ao dirigente máximo do órgão ou entidade, os quais terão efeito suspensivo.

Parágrafo único. Antes de encaminhar os recursos ao dirigente máximo do órgão ou entidade, a Comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho elaborará parecer, pronunciando sobre a manutenção ou reforma do resultado da avaliação.

Art. 9º O resultado final de cada avaliação deverá ser encaminhado à Secretaria de Estado de Administração para Homologação e fará parte dos documentos a serem anexados ao processo de solicitação de reenquadramento dos servidores.

Art. 10 O servidor que, durante um determinado exercício, tiver sido lotado em mais de uma unidade, será avaliado na unidade que esteve subordinado mais tempo, sem prejuízo da oitava dos demais que acompanharam seu desempenho, se necessário.

Art. 11 O servidor que estiver atuando em mais de uma unidade será avaliado naquela cuja carga seja maior, sem prejuízo da oitava dos demais que acompanharam seu desempenho.

Art. 12 As avaliações especiais de desempenho, aferidas durante o período de estágio probatório, serão consideradas para os efeitos deste Decreto.

Art. 13 Aplicam-se subsidiariamente aos atos e procedimentos administrativos disciplinados por este Decreto, as normas jurídicas constantes na Lei Estadual nº 7.692, de 1º de julho de 2002.

Art. 14 É de competência do órgão ou entidade de lotação do servidor a realização da avaliação anual de desempenho, definido no Anexo Único deste Decreto.

Parágrafo único. Aplica-se aos servidores cedido o disposto no *caput* deste artigo.

Art. 15 Compete à Secretaria de Estado de Administração a supervisão das atividades desenvolvidas pelas Comissões Centrais de Avaliação Anual de Desempenho.

Art. 16 Cada órgão ou entidade terá o prazo de 15 (quinze) dias, a contar da entrada em vigor deste decreto, para publicação de Portaria nomeando os membros da sua Comissão Central de Avaliação Anual de Desempenho.

Parágrafo único. Nomeada a Comissão, esta terá o prazo de 60 (sessenta) dias para concluir os trabalhos de avaliação relativos ao exercício de 2003, enviando à Secretaria de Estado de Administração os respectivos Formulários Padrão.

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

Palácio Paiaguás, em Cuiabá, 05 de maio de 2004, 183º da Independência e 116º da República.

BLAIRO BORGES MAGGI
Governador do Estado

GERALDO A. DE VITTO JÚNIORd
Secretário de Estado de Administração

ANEXO ÚNICO

FORMULÁRIO PADRÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
Órgão/ Entidade:			
Nome do Servidor:		Matrícula:	
Unidade de Lotação:		Data de Nomeação:	
Avaliação Referente ao exercício de _____			
Nº	CRITÉRIOS - C	SITUAÇÕES OBSERVÁVEIS	Avaliação
			Pontos (de 0 até 10)
CI	COMPORTAMENTO NO TRABALHO	Cumpe a jornada de trabalho.	
		Comunica à chefia e aos membros de sua equipe as ausências necessárias durante o horário de trabalho.	
		Cumpe os horários estabelecidos.	
C2	QUALIDADE NO TRABALHO	Realiza os trabalhos sem necessidade de refazê-los em função de erros, evitando deixar pendências.	
		Executa os trabalhos de acordo com as exigências legais, determinações e normas aplicáveis.	
		Ensina o trabalho sob sua responsabilidade a outros servidores, quando necessário.	
		Esclarece dúvidas dos clientes e de outros servidores quanto as rotinas sob a sua responsabilidade.	
C3	INICIATIVA	Apresenta sugestões para melhoria das rotinas sob a sua unidade.	
		Tem iniciativa de adquirir novos conhecimentos e habilidades no seu campo de atuação.	
		Oferece ajuda quando detecta acúmulo de serviços no âmbito de sua unidade.	
C4	EFICIÊNCIA	Executa as tarefas sem necessidades de intervenção do superior imediato.	
		Cumpe metas pelas quais é responsável.	
		Cumpe os prazos estabelecidos, entregando as tarefas sob a sua responsabilidade no tempo previsto.	
C5	RESPONSABILIDADE	Mantém sigilo profissional de suas atividades e de outras que por força de suas atribuições tenha conhecimento.	
		Compromete-se com as suas tarefas e com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade.	
		Preserva a integridade dos equipamentos sob a sua responsabilidade.	
Pontuação Obtida no Formulário			
Média Final do Formulário (*)			
Nome do Avaliador (a):			
Assinatura: _____		Local e Data _____/____/____	

(*) É somatório da pontuação obtida no formulário, dividida pela quantidade de situações observáveis.