

DECRETO Nº 110, DE 05 DE MARÇO DE 2003.

Regulamenta o disposto na Lei Complementar Estadual nº 80, de 14 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a avaliação especial de desempenho dos servidores públicos civis do Estado de Mato Grosso.

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 41, § 4º, da Constituição Federal,

DECRETA:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta o disposto na Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a avaliação especial de desempenho dos servidores públicos civis do Estado de Mato Grosso.

Art. 2º Sujeita-se à avaliação especial de desempenho o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 3º Compete a Secretaria de Estado de Administração a supervisão e orientação do processo de avaliação especial de desempenho

Art. 4º A avaliação especial de desempenho será realizada pelas seguintes unidades:

- I - Comitê de Avaliação Especial de Desempenho;
- II - Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho;
- III - Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

CAPÍTULO II DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Seção I
Do Comitê de Avaliação Especial
de Desempenho

Art. 5º O Comitê de Avaliação Especial de Desempenho será composto de 03 (três) membros, selecionados dentre aqueles que atuem diretamente com o servidor avaliado, sendo 01 (um) necessariamente o superior hierárquico imediato, observado o disposto no artigo 4º da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000.

§ 1º O servidor que durante o procedimento de avaliação especial de desempenho tiver sido lotado em mais de uma unidade será avaliado na unidade que esteve subordinado por mais tempo, sem prejuízo da oitiva dos demais que acompanharam seu desempenho.

§ 2º O servidor que durante o procedimento de avaliação especial de desempenho estiver atuando em mais de uma unidade será avaliado na unidade cuja carga horária seja maior.

Art. 6º Compete ao Comitê de Avaliação Especial de Desempenho:

- I - acompanhar o servidor no desempenho de suas atribuições;
- II - preencher os formulários de avaliação.

Seção II

Da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho

Art. 7º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho será composta de 03 (três) membros, selecionados dentre os servidores efetivos das unidades administrativas.

Art. 8º Compete à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho:

- I - identificar o servidor, ao entrar em exercício, que o mesmo se encontra em procedimento de avaliação especial de desempenho;
- II - iniciar os autos de avaliação especial de desempenho;
- III - definir formulários;
- IV - selecionar os membros dos Comitês de Avaliação Especial de Desempenho;
- V - fiscalizar para que os formulários de avaliação sejam devolvidos dentro do prazo;
- VI - efetuar o somatório dos pontos;
- VII - dar ciência do resultado ao servidor avaliado;
- VIII - receber e enviar os recursos à Comissão Central;
- IX - providenciar para que sejam registrados os resultados na ficha funcional do servidor;
- X - tomar todas as providências necessárias ao bom andamento do procedimento de avaliação especial de desempenho;
- XI - comunicar a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho sobre eventuais problemas na realização dos procedimentos de avaliação especial de desempenho.

Seção III

Da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho

Art. 9º A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será composta por até 05 (cinco) membros, designados pelo Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquia ou fundação pública, dentre servidores efetivos.

Art. 10 Compete à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho:

I - coordenar, supervisionar e fiscalizar os procedimentos de avaliação especial de desempenho;

II - selecionar os membros da Comissão Setorial de Desempenho;

III - estabelecer critérios para a seleção dos membros do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho;

IV - elaborar pareceres nos casos de interposição de recursos;

V - remeter o procedimento de avaliação especial de desempenho ao Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquia ou fundação pública nos casos previstos neste Decreto.

CAPÍTULO III DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Seção I Das etapas

Art. 11 A avaliação especial de desempenho será realizada em 03 (três) etapas, vencendo a cada 01 (um) ano, a contar da data de entrada em exercício do servidor no cargo público.

Art. 12 As etapas do procedimento de avaliação especial de desempenho deverão estar concluídas nos seguintes termos:

I - a 1ª etapa até o último dia útil do 12º mês contados da data de entrada em exercício, quando será avaliado o período do 1º ao 12º mês;

II - a 2ª etapa até o último dia útil do 24º mês contados da data de entrada em exercício, quando será avaliado o período do 13º ao 24º mês;

III - a 3ª etapa até o último dia útil do 36º mês contados da data de entrada em exercício, quando será avaliado o período do 25º ao 36º mês.

Seção II Do procedimento

Art. 13 Os formulários de avaliação deverão ser encaminhados ao Comitê de Avaliação Especial de Desempenho, mediante recibo datado, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, antes do término de cada etapa.

Art. 14 Os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, deverão ser encaminhados à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, mediante recibo datado, no prazo de 15 (quinze) dias, depois do término de cada etapa.

Art. 15 A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho deverá 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.

Seção III Da avaliação

Art. 16 A avaliação especial de desempenho compreende os seguintes critérios:

- I - integração à equipe: abrangendo os fatores responsabilidade e cooperação;
- II - desempenho da função pública: abrangendo o fator idoneidade moral;
- III - práticas de execução de trabalho: abrangendo o fator uso adequado dos equipamentos de serviço e material de expediente;
- IV - qualidade do trabalho: abrangendo os fatores qualidade no trabalho, produtividade no trabalho e eficiência;
- V - conhecimento do trabalho: abrangendo o fator conhecimento do trabalho;
- VI - capacidade física: abrangendo o fator saúde;
- VII - orientação para o cliente: abrangendo os fatores presteza e criatividade;
- VIII - comportamento no trabalho: abrangendo os fatores assiduidade, pontualidade e administração do tempo;
- IX - atualização profissional - abrangendo o fator iniciativa.

Art. 17 A avaliação especial de desempenho compreende os seguintes conceitos, para cada critério:

- I - excelente;
- II - muito bom;
- III - bom;
- IV - regular;
- IV - insatisfatório.

§ 1º Os conceitos previstos neste artigo correspondem à seguinte pontuação:

- I - excelente: 100;
- II - muito bom: 90 a 80;
- III - bom: 70 a 60;
- IV - regular: 50 a 40;
- V - insatisfatório: zero.

§ 2º A pontuação prevista no § 1º deste artigo e no § 1º do artigo 3º da Lei Complementar nº 80/2000, apresenta intervalos entre 100-90, 80-70, 60-50 e 40-0. Para efeito de classificação do avaliado quanto ao conceito, utilizar-se-á o arredondamento nesses intervalos sempre para maior.

Art. 18 Será considerado apto no estágio probatório o servidor que obtiver pontuação superior a 60 na média das avaliações dos 03 (três) anos.

Art. 19 Será considerado inapto no estágio probatório o servidor que obtiver no resultado final das três avaliações:

- I - média igual ou inferior a 60 ou;
- II - 03 (três) conceitos insatisfatórios.

Seção IV

Dos recursos

Art. 20 Do resultado das avaliações cabe recurso, por razões de legalidade e de mérito, no prazo de 10 (dez) dias, dirigido ao Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquia ou fundação pública, o qual terá efeito suspensivo.

Parágrafo único. Antes de ser encaminhado ao Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquia ou fundação pública, a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho elaborará parecer, pronunciando-se sobre a manutenção ou reforma da decisão.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21 Aos servidores que ingressaram no serviço público estadual antes de 4 de junho de 1998, é assegurado o prazo de 02 (dois) anos de efetivo exercício para aquisição da estabilidade.

Art. 22 Os servidores que ingressaram no serviço público estadual depois de 4 de junho de 1998, e que até a data de publicação deste Decreto não tenham sido avaliados, cumprirão somente as etapas possíveis.

Art. 23 Os servidores que ingressaram no serviço público estadual depois de 4 de junho de 1998, e que até a data de publicação deste Decreto não tenham sido avaliados, e que já tenham 03 (três) anos de efetivo exercício, cumprirão somente uma etapa.

Art. 24 As avaliações realizadas até a data de publicação deste Decreto são válidas para todos os efeitos legais.

Art. 25 Havendo apenas uma unidade administrativa no órgão ou entidade, a Comissão Central de Avaliação pode acumular as atribuições da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 26 Aplica-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. 27 Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Estado de Administração mediante edição de Instrução Normativa.

Art. 28 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 29 Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Decreto nº 5.354 de 25 de outubro de 2002.

Palácio Paiaguás, em Cuiabá, 05 de março de 2003, 182º da Independência e 115º da República.

BLAIRO BORGES MAGGI

Governador do Estado

CARLOS BRITO DE LIMA

Secretário-Chefe da Casa Civil

MARCOS HENRIQUE MACHADO

Secretário de Estado de Administração