

Atualização Decreto 3.006/2004			
Decreto nº	Revoga (art.)	Altera (art.)	Acrescenta (art.)
3.444/2004	Art. 6º, § 2º	Art. 2º	Arts. 12-A, 12-B, 12-C e 12-D
1.876/2009	-	-	Parágrafo único ao art. 12-B

DECRETO Nº 3.006, DE 05 DE MAIO DE 2004 – D.O. de 05/05/2004.

Autor: Poder Executivo

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. 2º A avaliação de desempenho dos servidores públicos estaduais será efetuada até o dia 10 (dez) de dezembro de cada exercício, conforme cronograma estabelecido por cada órgão ou entidade da Administração Pública, observando-se interstício efetivamente concluído. **(Redação dada pelo Decreto nº 3.444/2004)**

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 Parágrafo único Caberá à 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. (Revogado pelo Decreto nº 3.444/2004)~~

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 avalizado, 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. 12-A Os servidores que estiverem ou forem afastados conforme dispõe o art. 129 da Lei Complementar nº 04/90, serão avaliados pelo período igual ou superior a um ano em que esteve ou estiver em exercício durante o interstício: se o período de exercício durante o interstício for inferior a um ano, progredirão independente de avaliação. **(Acrescido pelo Decreto nº 3.444/2004)**

§ 1º Os servidores cedidos ou a disposição de outros órgãos ou entidades da Administração Pública Estadual, ou cedidos mediante convênio, com remuneração do Poder Executivo Estadual, a outros Poderes do Estado de Mato Grosso, a União, aos Estados, ao Distrito Federal ou aos Municípios, deverão ser avaliados nos termos do § único do art. 14 deste Decreto, devendo os processos de avaliação serem enviados ao órgão de origem do servidor. **(Acrescido pelo Decreto nº 3.444/2004)**

§ 2º Não farão jus à progressão vertical os servidores com licença para mandato eletivo, nos termos do inciso V, do art. 129, da Lei Complementar nº 04/90. **(Acrescido pelo Decreto nº 3.444/2004)**

Art. 12-B Os servidores afastados, cedidos ou à disposição de outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, de Distrito Federal e dos Municípios, sem remuneração de Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, Terão o interstício suspenso, continuando a correr quando retornarem. **(Acrescido pelo Decreto nº 3.444/2004)**

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos servidores afastados, cedidos ou disponibilizados em razão de interesse público do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, caso em que poderão progredir mediante avaliação anual de desempenho realizada nos termos do § 1º do art. 12-A deste Decreto e cumprimento do interstício previsto na respectiva Lei de Carreira. **(Acrescido pelo Decreto nº 1.876/2009)**

Art. 12-C A avaliação de desempenho dos servidores que estiverem no último nível da tabela remuneratória servirá apenas para fins de verificação do seu desempenho no serviço público. **(Acrescido pelo Decreto nº 3.444/2004)**

Art. 12-D Os que exercem mandato classista, ou que estejam afastados, ou cedidos a outro órgão ou entidade dos poderes da União, dos Estados dos Municípios, com remuneração do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, terão sua progressão independentemente de avaliação, desde que cumprido o interstício. **(Acrescido pelo Decreto nº 3.444/2004)**

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 JÚNIOR
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)
C1	COMPORTAMENTO NO TRABALHO	Cumprir a jornada de trabalho.	
		Comunicar à chefia e aos membros de sua equipe as ausências necessárias durante o horário de trabalho.	
		Cumprir os horários estabelecidos.	
C2	QUALIDADE NO TRABALHO	Realizar os trabalhos sem necessidade de refazê-los em função de erros, evitando deixar pendências.	
		Executar os trabalhos de acordo com as exigências legais, determinações e normas aplicáveis.	
		Ensinar o trabalho sob sua responsabilidade a outros servidores, quando necessário.	
		Esclarecer dúvidas dos clientes e de outros servidores quanto às rotinas sob a sua responsabilidade.	
C3	INICIATIVA	Apresentar sugestões para melhoria das rotinas sob a sua unidade.	
		Ter 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.	
		Cumpre metas pelas quais é responsável.	
		Cumpre 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.