



## **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 06, DE 13 DE MAIO DE 2003**

**Dispõe sobre a avaliação especial de desempenho do servidor público civil, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.**

O **SECRETÁRIO DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 71, II da Constituição Estadual e,

Considerando a necessidade de estabelecer critérios e requisitos para a avaliação especial de desempenho do servidor público civil;

Considerando o disposto no artigo 2º, § 2º da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, e artigo 27 do Decreto nº 110, de 05 de março de 2003;

**RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta Instrução Normativa disciplina a avaliação especial de desempenho do servidor público civil, no âmbito da administração direta, autarquia e fundacional do Poder Executivo Estadual.

**Art. 2º** O servidor, ao entrar em exercício, deverá receber do setor de recursos humanos do órgão ou entidade de sua lotação orientações específicas relativas à avaliação de desempenho.

**Art. 3º** A avaliação especial de desempenho tem por finalidade avaliar o conhecimento, habilidades e atitudes do servidor, a fim de conferir estabilidade no cargo para o qual fora nomeado mediante aprovações em concurso público.

### **CAPÍTULO II DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

#### **Seção I**

#### **Do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho**

**Art. 4º** O comitê de Avaliação Especial de Desempenho é formado por 3 (três) membros dentre os que atuam diretamente com o servidor avaliado, sendo um necessariamente o superior hierárquico imediato.

§ 1º Poderá ser membro todo aquele que trabalha no mesmo setor ou que de alguma forma utilize os serviços prestados pelo avaliado.

§ 2º Considera-se chefe imediato o ocupante de cargo em comissão diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor.

**Art. 5º** Cada avaliador preencherá secretamente o formulário de avaliação e entregará mediante recibo à comissão setorial.

§ 1º O avaliador deverá guardar sigilo do conteúdo de sua avaliação sob pena de responder administrativamente pelo não cumprimento desta norma.

§ 2º Não será admitida, em hipótese alguma, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação.

## Seção II

### Da Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho

**Art. 6º** A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho será composta de 3 (três) membros, selecionados dentre os servidores efetivos das unidades administrativa.

**Parágrafo único** Considera-se servidor efetivo todo aquele que foi admitido mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, mesmo estando em estágio probatório, ou aquele que adquiriu estabilidade constitucional.

**Art. 7º** Compete a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho a execução do processo de avaliação.

**Parágrafo único** É da competência da Comissão Setorial a definição dos formulários para avaliação especial de desempenho, compreendendo seleção de comportamentos e respectivos pesos.

## Seção III

### Da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho

**Art. 8º** A comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será composta por 5 (cinco) membros, designados através de portaria publicada no Diário Oficial do Estado, pelo Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquia ou fundação pública, dentre servidores efetivos.

**Art. 9º** Cabe à Comissão Central, além das atribuições previstas no artigo 140 do Decreto nº 110, de 05 de março de 2003, fixar critérios para escolha dos membros da Comissão Setorial e do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho.

**Parágrafo único** A escolha dos membros da Comissão Setorial e do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho deve ser registrada em ata para compor o rol

de documentos comprobatórios do processo de avaliação.

**Art. 10** Na hipótese prevista no artigo 25 do Decreto nº 110, de 05 de março de 2003, a Comissão Central pode acumular as atribuições da Comissão Setorial de Avaliação Especial Desempenho.

### **CAPÍTULO III**

## **DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

### **Seção I**

#### **Do Formulário**

**Art. 11** O formulário de avaliação especial de desempenho será composto por 9 (nove) critérios e estes divididos em comportamentos.

§ 1º Critério representa uma área de atuação relevante para execução do trabalho.

§ 2º Comportamento traduz as ações esperadas como resultado da atuação do servidor em um critério.

**Art. 12** Ficam estabelecidos os seguintes parâmetros para a definição do formulário de avaliação especial de desempenho:

I – a Comissão Setorial seleciona os comportamentos que irão compor cada critério de acordo com as especificidades do órgão, cargo e função;

II - será atribuída aos critérios, de acordo com o grau de importância dos mesmos, uma ponderação no valor de 01 (um) ou 02 (dois), assim definidos:

a) Peso 1; e

b) Peso 2.

**Art. 13** O formulário de avaliação especial de desempenho prevê os seguintes critérios:

I - integração à equipe: corresponde aos fatores, responsabilidade e cooperação, refere-se à capacidade do servidor em participar, interagir e colaborar com a equipe de trabalho para atingir objetivos comuns

II - desempenho da função pública: corresponde ao fator idoneidade moral, refere-se ao grau de interesse e adequação demonstrados no exercício da função pública, no compromisso com as políticas sociais, com a postura ética nas relações profissionais e a predisposição para receber propostas de melhoria na atuação e incorporá-la à melhoria do desempenho.

III - práticas de execução do trabalho: correspondente ao fator uso adequado dos equipamentos de serviço material de expediente, refere-se à capacidade do servidor em manter organizado o seu local de trabalho, o cuidado demonstrado na utilização e conservação de materiais e bens patrimoniais na execução de suas atribuições, assim como, observações das normas de segurança e a preocupação com a preservação do bem público no âmbito do órgão de lotação;

IV - qualidade de trabalho: corresponde aos fatores qualidade, eficiência e produtividade no trabalho, refere-se à capacidade do servidor em realizar as suas tarefas em conformidade com a legislação aplicável, rotinas, padrões e metas estabelecidas, dentro dos prazos previstos e sem erros ou necessidade de re-trabalho.

V - conhecimento do trabalho: correspondente ao fator conhecimento do trabalho, refere-se ao domínio dos conhecimentos técnico-profissionais e administrativo requeridos para a realização das atividades sob sua responsabilidade, á capacidade para preso informações e executar ações referentes às atribuições dos outros membros de sua equipe:

VI – capacidade física: corresponde ao fator saúde, refere-se à manutenção do condicionamento físico necessário ao desempenho do cargo, a evitar o uso de substâncias que possam gerar dependência química e que interfiram na execução do trabalho.

VII - orientação para o cliente: corresponde aos fatores presteza e criatividade, refere-se a dar prioridade ao atendimento do cliente, reduzir o tempo de espera, solucionar com rapidez os problemas apresentados e assumir, perante o cliente (interno ou externo), a responsabilidade por falhas ou erros derivados do processo de prestação de serviço;

VIII - comportamento no trabalho: corresponde aos fatores assiduidade, pontualidade e administração do tempo, refere-se à observação sistemática de normas de pontualidade, assiduidade e o esforço do servidor para realizar o trabalho em conformidade com os resultados esperados, bem como seu interesse em apresentar idéias e sugestões para otimizar procedimentos internos.

IX - atualização profissional: corresponde ao fator iniciativa, refere-se à preocupação em manter-se atualizado no seu campo profissional, assim o acompanhamento das alterações da legislação que afetam o seu campo de atuação ou a implementação das atribuições da sua unidade.

## Seção II Da Avaliação

**Art. 14** Ao proceder a avaliação os membros do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho devem ater-se apenas aos critérios previstos no artigo 13 desta Instrução Normativa.

**Art. 15** A apuração do resultado segue as seguintes especificações:

I - o resultado de cada critério (RC) será o somatório das notas atribuídas aos comportamentos que o compõem, dividido pelo número de comportamentos;

$$RC = \frac{\text{soma dos comportamentos}}{\text{Número de comportamentos}}$$

II – o resultado final por critério (RFC) será o RC dos avaliadores, dividido pelo número de avaliadores (03).

$$RC = \frac{\sum(RC)}{3}$$

III - o resultado final da avaliação (RFA) será a média ponderada dos Resultados Finais por Critério (RFC), utilizando o peso por critério definido nos termos do artigo 9º, inciso I, desta Instrução Normativa.

$$RFA = \frac{(RCA)1x \text{ peso} + (RFC)2 x \text{ peso} + \dots + (RFC)n x \text{ peso}}{\Sigma \text{ peso}}$$

**Art. 16** A pontuação prevista no § 1º da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, de e do Artigo 17, parágrafo único, do Decreto nº 5.354, de 25 de outubro de 2002, apresenta intervalos entre 100-90, 80-70, 60-50, 40-0.

**Parágrafo único** Para efeito de classificação do avaliado quanto ao conceito, utilizar-se-à o arredondamento nesses intervalos sempre para maior.

**Art. 17** Será considerado apto nos termos da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, o servidor que obtiver pontuação superior a 60 (sessenta) na media das avaliações dos três anos.

**Art. 18** Será considerado apto nos termos da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, o servidor que obtiver no resultado final das 03 (três) avaliações media igual ou inferior a 60 (sessenta) pontos ou nos critérios, três (três) conceitos insatisfatório zero.

**Art. 19** A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, após efetuar o somatório dos pontos, deverá dar ciência do resultado ao servidor avaliado no prazo de 30 (trinta) dias, depois de recebidos os formulários de avaliação.

**Parágrafo único** Na data da ciência, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho e o servidor avaliado deverão elencar os pontos a desenvolver que subsidiarão a análise comparativa dos resultados alcançados nas demais etapas de avaliação especial de desempenho.

#### **CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 20** O banco de dados para composição do formulário de avaliação especial de desempenho será fornecido pela Secretaria de Estado de Administração.

**Art. 21** Todo órgão ou entidade poderá solicitar inclusão de comportamentos no banco de dados da Secretaria de Estado de Administração.

**Parágrafo único** É de responsabilidade da Unidade de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Administração analisar a solicitação, decidir acerca da pertinência da solicitação, bem como providenciar a inclusão do comportamento no banco de dados.

**Art. 22** A homologação, ao final das 3 (três) etapas, será objeto de nova Instrução Normativa no prazo de 60 (sessenta) dias.

**Art. 23** Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 24** Revogam-se as disposições em contrário.

Palácio Paiaguás, em Cuiabá, 13 de maio de 2003, 182º da Independência e 115º da República.

**MARCOS HENRIQUE MACHADO**  
Secretario de Estado de Administração

*Esta publicação tem cunho meramente informativo e não oficial. Somente os textos publicados no Diário Oficial estão aptos à produção de efeitos legais.*

*O texto desta compilação inclui apenas as alterações/revogações expressas, sendo que as demais normas pertinentes estão registradas no campo VIDE NORMAS.*

