



## RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 006, de 22 de setembro de 2015

Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso, em período de estágio probatório, para aquisição de Estabilidade no serviço público.

A MESA DIRETORA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 24 da Constituição Estadual e artigo 32, II, alíneas “a” e “m” do Regimento Interno.

### CONSIDERANDO:

- I. o disposto na Constituição Federal, artigo 41, modificado pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/1998;
- II. o disposto no artigo 23 da Lei Complementar nº 04/1990;
- III. o disposto no artigo 2º, § 2º da Lei Complementar 80/2000;
- IV. a necessidade de instituir a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores em período de estágio probatório da Assembleia Legislativa;

### RESOLVE:

#### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 1º Regular a Avaliação Especial de Desempenho dos servidores da Assembleia Legislativa, em período de estágio probatório.

Art. 2º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público ficará submetido a estágio probatório, a partir da data em que entrar em exercício, por um período de 36 (trinta e seis) meses, até a aquisição de sua estabilidade.



§ 1º Estágio probatório é o período pelo qual o servidor é avaliado em suas aptidões e capacidades para o desempenho do conjunto das atribuições e responsabilidades do cargo.

§ 2º A avaliação de desempenho durante o estágio probatório é especial, obrigatória, realizada por comissão instituída para essa finalidade e requisito essencial para a aquisição de estabilidade no serviço público.

### DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 3º A Avaliação Especial de Desempenho será realizada pelas seguintes Unidades:

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

§ 1º Os Comitês de Avaliação Especial de Desempenho, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho serão oficializadas por meio de Portaria da Mesa Diretora.

§ 2º Fica vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas Unidades de que tratam os incisos I, II e III deste artigo.

### DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 4º O Comitê de Avaliação Especial de Desempenho será indicado pelo Gestor da Unidade Administrativa onde está lotado o servidor avaliado.

§ 1º O Gestor da Unidade Administrativa encaminhará o documento para a Secretaria de Gestão de Pessoas, contendo a indicação do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho.



§ 2º Caso o gestor da Unidade Administrativa seja servidor em período de estágio probatório, os Comitês de Avaliação Especial de Desempenho daquela Unidade serão indicados pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º O servidor em estágio probatório que ocupa cargo de provimento em comissão deverá ser avaliado pelo gestor da Unidade hierarquicamente superior a sua.

Art. 5º O Comitê de Avaliação Especial de Desempenho será composto por 03 (três) membros sendo:

I – o chefe imediato; e

II - 02 (dois) servidores que atuem conjuntamente com o servidor avaliado.

§ 1º Entende-se por chefia imediata o servidor ocupante de cargo de direção, coordenação e gerência ou designado para o exercício da função, responsável pela supervisão das tarefas atribuídas ao servidor a ser avaliado.

§ 2º O servidor em estágio probatório que ocupa cargo de provimento em comissão com natureza de chefia não poderá ser indicado para compor o Comitê de Avaliação Especial de Desempenho. Nesse caso, o gestor deverá indicar outro servidor na função de chefia para compor o Comitê de Avaliação.

§ 3º Os membros do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho, exceto a chefia imediata do servidor avaliado, deverão possuir nível de escolaridade igual ou superior àquela exigida para o nível de ingresso na carreira do servidor avaliado.

Art. 6º Os servidores em período de estágio probatório lotados nos Gabinetes Parlamentares serão avaliados por Comitê de Avaliação Especial de Desempenho constituído pelo Chefe de Gabinete e 02 (dois) servidores que atuem em conjunto com o servidor avaliado.

Art. 7º Caso o servidor tenha sua lotação modificada durante as etapas da Avaliação Especial de Desempenho, será considerada o local onde o servidor ficou lotado por mais tempo.

Art. 8º Compete ao Comitê de Avaliação Especial de Desempenho:

Secretaria de Gestão de Pessoas da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso

Av. André Antonio Maggi, Lote 06, S/N, Setor A, CPA

CEP: 78049-901 Cuiabá – MT

Tel: (65)3313 – 6670/3901 – Fax: 3313-6307

e-mail: sgp@al.mt.gov.br



- I. acompanhar o servidor avaliado no desempenho de suas funções;
- II. preencher os formulários de avaliação;
- III. encaminhar os formulários preenchidos à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 9º Ao realizar o procedimento de Avaliação Especial de Desempenho, os membros do Comitê o farão com o dever e a prerrogativa de:

- I. estar ciente do significado e da responsabilidade da Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório e de suas consequências para o servidor;
- II. evitar comparações entre os servidores, respeitando a individualidade;
- III. ser justo e imparcial;
- IV. não se deixar influenciar, em seu julgamento, por condições externas, simpatias, antipatias e opiniões;
- V. julgar cada fator de forma objetiva, isonômica e consistente, sem considerar a impressão e a relação pessoal que tem com o servidor;
- VI. guardar sigilo do conteúdo de sua avaliação sob pena de responder administrativamente pelo não cumprimento do que dispõe esta Resolução.

#### DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 10 A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será constituída por 03 (três) servidores, sendo o Gerente de Planejamento e Avaliação de Pessoal, quem presidirá a Comissão, e mais 2 (dois) servidores indicados pelo Secretário de Gestão de Pessoas.

Art. 11 O processo de Avaliação Especial de Desempenho será coordenado pela Secretaria Gestão de Pessoas, e executado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 12 Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

- I. identificar o servidor que o mesmo se encontra em procedimento de avaliação especial de desempenho;



- II. dar início ao processo de avaliação especial de desempenho;
- III. definir formulários;
- IV. informar e orientar avaliador e avaliado referente aos procedimentos de Avaliação Especial de Desempenho;
- V. solicitar aos gestores das Unidades Administrativas a indicação dos membros para composição dos Comitês de Avaliação Especial de Desempenho;
- VI. providenciar a formalização dos Comitês de Avaliação Especial de Desempenho;
- VII. encaminhar e receber formulários dos Comitês de Avaliação Especial de Desempenho;
- VIII. fiscalizar o cumprimento dos prazos instituídos nesta Resolução;
- IX. efetuar o somatório dos pontos de cada etapa;
- X. elaborar relatório de cada uma das etapas da Avaliação Especial de Desempenho;
- XI. elaborar o Relatório Conclusivo;
- XII. elaborar o Parecer Conclusivo da Avaliação Especial de Desempenho;
- XIII. notificar o servidor, por escrito, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data de recebimento dos formulários preenchidos pelos Comitês:
  - a) do resultado de cada etapa da avaliação;
  - b) do conceito que lhe foi atribuído no Relatório Conclusivo;
  - c) da decisão referente ao pedido de reconsideração e de recurso.
- XIV. receber e encaminhar Pedido de Reconsideração ao Comitê de Avaliação Especial de Desempenho, para análise;
- XV. receber e encaminhar recursos à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, para análise;
- XVI. tomar todas as providências necessárias ao bom andamento do procedimento de avaliação especial de desempenho;
- XVII. comunicar à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho sobre eventuais problemas na realização dos procedimentos da Avaliação Especial de Desempenho.



XVIII. permitir ao servidor avaliado, a qualquer tempo, a consulta aos documentos que compõem seu processo de Avaliação Especial de Desempenho;

XIX. arquivar os documentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho, ao término do processo.

#### DA COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 13 A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será constituída por 05 (cinco) servidores:

- I. Secretário de Gestão de Pessoas - Presidente;
- II. Secretário-Geral - Membro
- III. Procurador Legislativo – Membro;
- IV. Superintendente de Planejamento Estratégico - Membro;
- V. Coordenador da Escola do Legislativo - Membro;

Art. 14 Compete à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho:

I. supervisionar e fiscalizar a execução dos procedimentos de Avaliação Especial de Desempenho pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

II. indicar os membros do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho, no caso previsto no art. 4º, § 2º;

III. analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos interpostos referentes a cada etapa de avaliação e ao Parecer Conclusivo, no prazo máximo de 10 (dez) dias contados do recebimento;

IV. encaminhar para homologação da Mesa Diretora o Parecer Conclusivo da Avaliação Especial de Desempenho.

#### DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO FATORES DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 15 A Avaliação Especial de Desempenho é pautada nos princípios constitucionais da: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

8  
M



Art. 16 A Avaliação Especial de Desempenho compreende 05 (cinco) fatores:

- I. assiduidade;
- II. disciplina;
- III. iniciativa;
- IV. produtividade, e
- V. responsabilidade.

§ 1º Os fatores representam áreas de atuação relevantes para a execução do trabalho e são desdobrados em subfatores. Os subfatores por sua vez expressam os comportamentos esperados na atuação do servidor.

Art. 17 O formulário de Avaliação Especial de Desempenho, apresentado no Anexo I desta Resolução, descreve os 05 (cinco) fatores avaliativos e os respectivos subfatores:

- I. Fator Assiduidade, desdobrado nos subfatores:
  - a) frequência;
  - b) pontualidade;
  - c) otimização do horário de trabalho.
- II. Fator Disciplina, desdobrado nos subfatores:
  - a) observância a normas, procedimentos e à hierarquia;
  - b) trabalho em equipe;
  - c) relacionamento com público interno e externo;
  - d) resiliência;
  - e) receptividade a informações sobre o seu desempenho.
- III. Fator Iniciativa, desdobrado nos subfatores:
  - a) proatividade;
  - b) interesse,
  - c) aprendizagem e conhecimento do trabalho;
  - d) visão sistêmica, tomada de decisão e solução de problemas;
  - e) gerenciamento nas relações de trabalho.
- IV. Fator Produtividade, desdobrado nos subfatores:
  - a) comunicação,
  - b) ordenamento do trabalho;



- c) produtividade;
- d) qualidade do trabalho.

V. Fator Responsabilidade, desdobrado nos subfatores:

- a) ética profissional;
- b) comprometimento;
- c) sigilo;
- d) cumprimento de tarefas e prazos;
- e) zelo pelo material de trabalho e patrimônio público.

Art. 18 Cada fator a que se refere o artigo anterior receberá na avaliação, os seguintes conceitos e respectiva pontuação:

- I. Excelente – 90 a 100
- II. Bom - 70 a 89
- III. Regular – 40 a 69
- IV. Insatisfatório – 0 a 39

Art. 19 A Avaliação Especial de Desempenho ocorrerá em 03 (três) etapas distintas a partir da data de entrada em exercício do servidor, conforme especificado a seguir:

- I. Primeira etapa - Avaliação Parcial de Desempenho, realizada no 12º mês após a data em que o servidor entrou em exercício;
- II. Segunda etapa - Avaliação Parcial de Desempenho, realizada no 24º mês após a data em que o servidor entrou em exercício;
- III. Terceira etapa - Avaliação Parcial de Desempenho, realizada no 31º mês após a data em que o servidor entrou em exercício.

§ 1º Os servidores em período de estágio probatório, que na data da publicação desta Resolução já houverem completado 12 (doze) meses de exercício no cargo, deverão ser submetidos à primeira etapa da Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data da publicação da Resolução, sem prejuízo das etapas posteriores.

§ 2º Após a tabulação do resultado de cada etapa de avaliação, caso o servidor apresente desempenho regular ou insatisfatório, a Comissão de Avaliação





Especial de Desempenho irá buscar, em parceria com o gestor da Unidade e a chefia imediata, alternativas de treinamento junto à Coordenadoria da Escola do Legislativo, para melhoria do desempenho.

## DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 20 A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará à Unidade de lotação do servidor em estágio probatório, no mês anterior a cada uma das etapas da avaliação, a relação de servidores para avaliação e a solicitação de indicação para constituição do Comitê de Avaliação Especial.

§ 1º O gestor da Unidade encaminhará à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de 05 (cinco) dias, contados da data do recebimento da solicitação, a indicação dos servidores para constituírem o Comitê de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 2º É permitido a cada Comitê de Avaliação Especial de Desempenho avaliar mais de um servidor, desde que cumprido o disposto no artigo 5º e seus parágrafos.

Art. 21 A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará à Unidade de lotação do servidor avaliado, no primeiro dia útil do mês da avaliação, três vias do formulário de Avaliação Especial de Desempenho, sendo uma via para cada avaliador que compõe o Comitê.

Art. 22 Os formulários deverão ser devolvidos à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho até o 5º dia do mês subsequente ao mês da avaliação.

§ 1º Ao preencher os formulários citados no *caput* deste artigo, os avaliadores deverão fazê-lo:

- I. de forma completa;
- II. sem rasuras;
- III. rubricando e assinando as três vias do formulário.



Art. 23 Será atribuída a pontuação na escala de valor de 0 a 100 para cada comportamento elencado no formulário de avaliação, sendo que os intervalos da pontuação expressam o seguinte:

- I. 0 a 39 – servidor apresenta comportamento insatisfatório no desempenho do cargo;
- II. 40 a 69 – servidor apresenta comportamento regular no desempenho do cargo;
- III. 70 a 89 – servidor apresenta comportamento bom no desempenho do cargo;
- IV. 90 a 100 – servidor apresenta comportamento excelente no desempenho do cargo;

Art. 24 O resultado de cada fator (RFa) será o somatório das notas atribuídas aos comportamentos que o compõem, dividido pelo número de subfatores:

$$RFa = \frac{\sum \text{das notas dos subfatores}}{n^{\circ} \text{ de subfatores}}$$

Art. 25 O resultado da avaliação de cada um dos avaliadores (RAv) que compõem o Comitê de Avaliação Especial de Desempenho será calculado pela média aritmética do resultado dos 05 (cinco) fatores:

$$RAv1 = \frac{(RFa1) + (RFa2) + (RFa3) + (RFa4) + (RFa5)}{N^{\circ} \text{ de fatores}}$$

$$RAv2 = \frac{(RFa1) + (RFa2) + (RFa3) + (RFa4) + (RFa5)}{N^{\circ} \text{ de fatores}}$$

$$RAv3 = \frac{(RFa1) + (RFa2) + (RFa3) + (RFa4) + (RFa5)}{N^{\circ} \text{ de fatores}}$$

Art. 26 O resultado de cada etapa da avaliação (REt), Anexo III, será a média aritmética do resultado dos 03 (três) avaliadores:

$$REt1 = \frac{(RAv1) + (RAv2) + (RAv3)}{N^{\circ} \text{ de Avaliadores}}$$

$$REt2 = \frac{(RAv1) + (RAv2) + (RAv3)}{N^{\circ} \text{ de Avaliadores}}$$



$$REt3 = \frac{(RAv1) + (RAv2) + (RAv3)}{N^{\circ} \text{ de Avaliadores}}$$

Parágrafo único. Para efeito desta Resolução, o resultado final (RFi) do Parecer Conclusivo será calculado de forma que os valores com casa decimal inferior a 0,5 (meio) ponto sejam arredondados para o número inteiro abaixo e os valores com casa decimal igual ou superior a 0,5 (meio) ponto sejam arredondados para o número inteiro acima.

Art. 27 O servidor avaliado será notificado do resultado final de cada uma das etapas da Avaliação Especial de Desempenho e do Parecer Conclusivo.

Art. 28 O resultado final (RFi) do estágio probatório será expresso no Parecer Conclusivo (Anexo IV) e será obtido por meio do cálculo da média aritmética dos resultados das três etapas da avaliação.

$$RFi = \frac{(REt1) + (REt2) + (REt3)}{N^{\circ} \text{ de Etapas}}$$

§ 1º. No Parecer Conclusivo, deverá constar se o servidor avaliado foi considerado apto ou inapto, sendo:

- I. apto: quando o servidor obtiver resultado igual ou superior a 70 (setenta) pontos na média final das três etapas;
- II. inapto: quando o servidor obtiver resultado inferior a 70 (setenta) pontos na média final das três etapas.

§ 2º O Parecer Conclusivo deverá ser submetido à homologação da Mesa Diretora até 04 (quatro) meses antes do final do período de estágio probatório.

Art. 29 Ao servidor considerado apto no Parecer Conclusivo, será conferida a estabilidade.

Art. 30 O servidor considerado inapto no Parecer Conclusivo será exonerado do cargo efetivo ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

## DOS RECURSOS



Art. 31 O servidor que não concordar com os resultados obtidos nas diferentes etapas da avaliação poderá interpor Pedido de Reconsideração (Anexo VI) à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da notificação do resultado da avaliação.

§ 1º Na interposição do Pedido de Reconsideração, o servidor deverá explicitar a discordância com a pontuação atribuída, cabendo-lhe apresentar provas que fundamentam sua argumentação.

§ 2º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará o Pedido de Reconsideração ao Comitê de Avaliação Especial de Desempenho para análise da avaliação, que terá igual prazo para decidir, a partir da data do recebimento.

§ 3º Após a análise, o Comitê de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará para a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho a decisão do pedido de reconsideração do servidor.

§ 4º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho elaborará novo resultado ou manterá o resultado anterior, com base na decisão do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho e notificará o servidor.

Art. 32 Uma vez julgado improcedente o Pedido de Reconsideração, fica assegurado ao servidor o direito de interpor recurso do resultado da sua avaliação (Anexo VII) nas diferentes etapas, por escrito, devidamente fundamentado e encaminhado à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados a partir da data da notificação do resultado do Pedido de Reconsideração.

Parágrafo único. O recurso de que trata o *caput* deste artigo deverá ser julgado dentro do prazo máximo de 10 (dez) dias.

Art. 33 Os pedidos de reconsideração e recursos serão cabíveis apenas uma vez a cada decisão impugnada.

#### DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS



Art. 34 Aos servidores em período de estágio probatório poderão ser concedidas as licenças e afastamentos previstos no artigo 129 da Lei Complementar nº 04/1990.

§ 1º Será suspensa a contagem do período do estágio probatório, e retomado o seu cálculo tão somente a partir do término do impedimento, exclusivamente nas hipóteses previstas nos incisos V, VII e VIII, alíneas “g” e “h” do artigo 129 da LC nº 04/1990.

§ 2º Não se aplica a suspensão do estágio probatório quando o afastamento do servidor ocorrer em virtude de férias.

Art. 35 O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão no âmbito dos Poderes (Legislativo, Judiciário e Executivo) do Estado de Mato Grosso.

Parágrafo único. A contagem do período de estágio probatório será suspensa com a nomeação do servidor efetivo para o exercício de cargo comissionado no âmbito dos Poderes (Legislativo, Judiciário e Executivo) do Estado de Mato Grosso, ressalvados os casos em que haja similaridade das funções do cargo efetivo e das funções do cargo comissionado devidamente atestada pela autoridade responsável.

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36 Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, que poderá editar instruções complementares para a fiel execução desta Resolução.

Art. 37 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Cuiabá, 22 de setembro de 2015.

Dep. **GUILHERME MALUF**

  
Presidente

Dep. **ONDANIR BORTOLINI “NININHO”**

  
1º Secretário