

Processo nº 20.145-6/2008

Interessado TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO

Assunto Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho de Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso em estágio probatório, conforme o art. 41, § 4º da Constituição da República.

Relator Nato Conselheiro Presidente ANTONIO JOAQUIM

Sessão de Julgamento 16-12-2008

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 15/2008

Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho de Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso em estágio probatório, conforme o art. 41, § 4º da Constituição da República.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 3º e incisos III e V do artigo 4º, ambos da Lei Complementar nº 269/2007, combinados com os incisos VI e IX do art. 30 da Resolução nº 14/2007, bem como de acordo com o disposto no art. 41, § 4º da Constituição da República e na Lei Complementar Estadual nº 80/2000, e

Considerando a necessidade de o Tribunal de Contas estabelecer critérios de avaliação especial de desempenho de seus servidores em estágio probatório, com base nos fatores mencionados no artigo 2º, § 2º da Lei Complementar Estadual nº 80/ 2000;

R E S O L V E:

Art. 1º Disciplinar a avaliação especial de desempenho de servidores do Tribunal de Contas em estágio probatório.

§ 1º O período de estágio probatório é de 36 (trinta e seis) meses trabalhados, durante o qual o servidor será avaliado mensalmente, através dos critérios inerentes ao seu cargo.

§ 2º A garantia constitucional da estabilidade será adquirida pelo servidor que obtiver aprovação em estágio probatório e declarada mediante ato do Presidente do Tribunal.

Art. 2º A unidade de Gestão de Pessoas formalizará processo individual de avaliação especial de desempenho, onde serão juntados todos os documentos pertinentes e do qual terá acesso o interessado.

§ 1º O servidor, ao entrar em exercício, tomará conhecimento formalmente, por meio da unidade de Gestão de Pessoas, dos critérios e respectivos itens de avaliação especial de desempenho, bem como do relatório mensal de atividades que deverá elaborar.

§ 2º Será suspensa a avaliação do servidor que estiver afastado legalmente por qualquer motivo, enquanto durar o afastamento.

Art. 3º. O relatório mensal de que trata o parágrafo primeiro do artigo anterior deverá ser encaminhado, mediante protocolo, ao titular da unidade em que estiver lotado o servidor, até o quinto dia útil do mês subsequente, especificando:

I - as atividades por ele desenvolvidas; e,

II - as dificuldades por ele encontradas.

Art. 4º A avaliação especial de desempenho será realizada por comissões locais e por comissão central supervisora, com base nos seguintes fatores:

I - qualidade do trabalho;

II - conhecimento do trabalho;

III - produtividade no trabalho;

IV - iniciativa;

V - criatividade;

VI - eficiência;

VII - responsabilidade;

VIII - presteza;

IX - cooperação;

X - idoneidade;

XI - uso adequado dos equipamentos de serviço e material de expediente;

XII - saúde;

XIII - assiduidade; e

XIV - pontualidade.

Art. 5º A avaliação deverá ser realizada tomando por base o instrumento de avaliação especial de desempenho apresentado no Anexo único – Formulário de Avaliação Especial de Desempenho, composto de 9 (nove) critérios, com pesos variando de 1 (um) a 3 (três) e vários itens de avaliação, observados os fatores indicados no artigo anterior.

Art. 6º A apuração dos resultados anuais ($RA_{A,p}$) e final da avaliação (RF_A), seguirá o seguinte procedimento:

I – a Nota Mensal de cada critério i (NM_i), relativa a cada avaliador, será o somatório das notas atribuídas por ele aos diversos itens de avaliação que compõem cada critério, em certo mês, dividido pelo respectivo número de itens de avaliação desse critério:

$$NM_i = \frac{\text{soma das notas dos itens de avaliação do critério } i, \text{ por avaliador}}{\text{número de itens de avaliação desse critério}}$$

II – a Nota Anual de cada critério ($NA_{i,p}$), relativa aos três avaliadores, conforme indicado no parágrafo único do art. 11 desta Resolução, será o somatório das notas saneadas dividido pela quantidade de notas que permaneceram no rol das saneadas no período P :

$$NA_{i,p} = \frac{(\sum NS_{i,p})}{QNS_{i,p}} \quad (i=1 \text{ a } 9; P=1 \text{ a } 3)$$

Onde:

a) **Notas saneadas** $NS_{i,p}$ de cada critério i de avaliação especial de desempenho, em certo período P acumulado, relativas aos três avaliadores, são aquelas cujo afastamento em relação à média das notas desse critério seja igual ou inferior a 30 % (trinta por cento);

b) P é o período acumulado de avaliação anual, relativo ao 1º, 2º ou 3º ano da avaliação especial de desempenho;

c) $\sum NS_{i,p}$ é a soma das notas saneadas; e

d) $QNS_{i,p}$ é a quantidade de notas saneadas, relativa a cada um dos nove critérios de avaliação especial de desempenho i , no período P .

III– o Resultado da Avaliação Anual de todos os critérios, para cada período de avaliação **P**, ($RA_{A,P}$), é a média ponderada das Notas Anuais de cada critério ($NA_{i,P}$) nesse mesmo período, utilizando o respectivo peso de cada critério, como segue:

$$RA_{A,P} = \frac{(NA_{1,P}) \times peso_1 + (NA_{2,P}) \times peso_2 + \dots + (NA_{9,P}) \times peso_n}{\text{soma dos pesos}} \quad (P = 1^\circ, 2^\circ \text{ ou } 3^\circ \text{ ano})$$

§ 1º As notas mensais de cada item de avaliação serão atribuídas sempre em inteiros múltiplos de dez.

§ 2º As notas saneadas de cada critério ($NS_{i,P}$) e as notas anuais de cada critério ($NA_{i,P}$) serão números inteiros.

§ 3º O Resultado da Avaliação anual acumulada em cada período **P** ($RA_{A,P}$) será sempre arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º O resultado final da avaliação do estágio probatório (RF) é o $RA_{A,3^\circ}$, ou seja, o resultado do terceiro ano de avaliação do servidor.

Art. 7º Os membros das comissões locais e da comissão central supervisora serão nomeados pelo Presidente do Tribunal, com o dever de guardar sigilo do conteúdo de todo o processo, inclusive da sua própria avaliação, sob pena de responsabilidade.

§ 1º Cada avaliador será identificado apenas por código fornecido pela unidade de Gestão de Pessoas.

§ 2º. Com exceção dos presidentes das comissões, os outros dois membros serão nomeados para exercer a função por doze (12) meses, permitida a recondução de um deles.

Art. 8º As Comissões Locais de Avaliação Especial de Desempenho serão constituídas em cada unidade do Tribunal de Contas onde houver servidor em estágio probatório e serão compostas, cada uma, por três membros, sendo dois servidores estáveis ocupantes de cargos de igual hierarquia ou superior ao do avaliando e o titular da respectiva unidade, que a presidirá.

§ 1º Se o titular da unidade for servidor em estágio probatório, outro servidor estável será designado para presidir a comissão local.

§ 2º Se o titular da unidade não for servidor estável, outro servidor estável será designado para presidir a comissão local.

§ 3º Se na unidade onde estiver lotado o servidor em estágio probatório não houver servidores estáveis, a comissão local será composta por servidores de outras unidades.

§ 4º Não havendo servidores estáveis ocupantes de cargos de igual hierarquia ou superior ao do avaliando a avaliação será realizada por comissão composta por membros do Tribunal de Contas, nomeados pelo Presidente.

§ 5º A unidade de Gestão de Pessoas enviará à comissão local respectiva, até o quinto dia útil do mês subsequente, informações sobre assiduidade, licenças ou afastamentos do avaliando.

Art. 9º Compete à cada Comissão Local de Avaliação Especial de Desempenho:

I – acompanhar e avaliar o servidor no desempenho de suas atribuições;

II – encaminhar à Comissão Central Supervisora, até o décimo dia útil do mês subsequente, a avaliação feita por cada um de seus membros.

Art. 10 A Comissão Central Supervisora de Avaliação de Desempenho será composta por três membros, sendo dois servidores estáveis lotados na unidade de Gestão de Pessoas e o Gerente de Gestão de Desempenho, que a presidirá.

Art. 11 Compete à Comissão Central Supervisora de Avaliação de Desempenho:

I – fiscalizar os processos de avaliação de desempenho;

II – analisar as avaliações das respectivas Comissões Locais de Avaliação Especial de Desempenho, confrontá-las com os relatórios de atividades do avaliando e apresentar relatório sobre a pontuação.

III – apurar o resultado anual das avaliações especiais de desempenho e encaminhar o relatório conclusivo, com a avaliação final, à unidade de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. A Comissão Central Supervisora deverá proceder ao saneamento das notas anuais quando constatar discrepâncias acima de 30% (trinta por cento) em torno da média, em cada critério.

Art. 12 A unidade de Gestão de Pessoas deverá consolidar e manter sob sua guarda os relatórios de avaliação anual de que trata o inc. III do artigo anterior, até a elaboração da avaliação final.

Parágrafo único. Todo o processado, com o relatório de avaliação final da unidade de Gestão de Pessoas, será encaminhado ao Secretário de Gestão para conhecimento, que deverá, na sequência, apresentá-lo ao Presidente do Tribunal para deliberação final.

Art. 13 O servidor será considerado inapto a adquirir a estabilidade, através de ato do Presidente, se obtiver pontuação final geral igual ou inferior a 60 (sessenta) pontos ou pontuação zero em três ou mais critérios.

Parágrafo único. O ato que declarar o servidor inapto à estabilidade será convertido automaticamente em exoneração, salvo se houver interposição de recurso.

Art. 14 Do resultado anual da avaliação especial de desempenho da Comissão Central Supervisora e da avaliação final da unidade de Gestão de Pessoas cabe pedido de reconsideração ao Presidente do Tribunal de Contas.

Parágrafo único. Ao decidir sobre o pedido de reconsideração o Presidente dará ciência à unidade de Gestão de Pessoas para as devidas providências.

Art. 15 Do indeferimento do pedido de reconsideração e do ato que declarar o servidor inapto à estabilidade, cabe recurso de agravo ao Presidente.

§ 1º Se o juízo de admissibilidade do Presidente for pelo não conhecimento do recurso de agravo, o processo será encaminhado, via despacho, para decisão do Tribunal Pleno.

§ 2º Se o Tribunal Pleno entender que o agravo deve ser conhecido, será sorteado imediatamente o Conselheiro para relatar o recurso.

§ 3º O não conhecimento do agravo pelo Tribunal Pleno enseja a negativa fundamentada de seguimento do recurso e conseqüente arquivamento do feito.

§ 4º Se por ocasião da admissibilidade do agravo o Presidente exercer o juízo de retratação, fará o julgamento singular do recurso, caso contrário, em não se retratando, encaminhará ao Tribunal Pleno para sorteio de novo relator.

§ 5º A retratação de que trata o parágrafo anterior deverá ser expressa quanto a aptidão do servidor e a declaração de sua estabilidade no cargo respectivo.

Art. 16 O provimento de recurso interposto em face do ato que declarou o servidor inapto proclamará a sua aptidão e a sua estabilidade no respectivo cargo, e o seu improvimento, converterá a inaptidão em exoneração.

Parágrafo único. O provimento do recurso pelo Tribunal Pleno terá efeito retroativo à data do ato impugnado.

Art. 17 A petição do recurso deverá observar os seguintes requisitos de admissibilidade:

- I. Interposição por escrito;
- II. Apresentação dentro do prazo;
- III. Qualificação indispensável à identificação do interessado;
- IV. Assinatura por quem tenha legitimidade para fazê-lo;
- V. Apresentação do pedido com clareza, inclusive e se for o caso, com indicação da norma violada pela decisão recorrida e comprovação documental dos fatos alegados.

Art. 18 O prazo para interposição do pedido de reconsideração e do recurso de agravo é de 15 (quinze) dias, contados da publicação do ato no Diário Oficial do Estado, e serão recebidos em ambos os efeitos.

Art. 19 Cabe à unidade de Gestão de Pessoas dar publicidade às decisões exaradas em processo de avaliação especial de desempenho através de publicação no Diário Oficial do Estado, delas dando ciência ao interessado.

Art. 20 Aos servidores que na data da publicação desta Resolução já estiverem em estágio probatório, serão atribuídas notas máximas mensais a cada um dos critérios de avaliação especial de desempenho, até que se inicie efetivamente a avaliação nos termos ora regulamentados.

Art. 21 O Presidente deverá nomear as respectivas Comissões de avaliação especial de desempenho em até 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Resolução.

Parágrafo único. As Comissões deverão iniciar as avaliações no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da publicação da portaria que as instituir.

Art. 22 Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal de Contas, que poderá submetê-los à deliberação plenária se entender que os mesmos são de complexidade relevante.

Art. 23 A presente Resolução entra em vigência na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Processo nº 20.145-6/2008

Interessado TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO

Assunto Dispõe sobre a Avaliação Especial de Desempenho de Servidores do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso em estágio probatório, conforme o art. 41, § 4º da Constituição da República.

Relator Nato Conselheiro Presidente ANTONIO JOAQUIM

Sessão de Julgamento 16-12-2008

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 15/2008

Participaram do julgamento os Senhores Conselheiros ARY LEITE DE CAMPOS, JOSÉ CARLOS NOVELLI, VALTER ALBANO, ALENCAR SOARES, HUMBERTO BOSAPO e WALDIR JÚLIO TEIS.

Presente, representando o Ministério Público, o Procurador de Justiça, Dr. MAURO DELFINO CÉSAR.

Publique-se.

Sala das Sessões do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, Cuiabá, 16 de dezembro de 2008.

Conselheiro ANTONIO JOAQUIM - Presidente

Procurador de Justiça Dr. MAURO DELFINO CÉSAR

AF