

(*) Os textos contidos nesta base de dados têm caráter meramente informativo. Somente os publicados no Diário Oficial estão aptos à produção de efeitos legais.

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

DECRETO Nº 15.490, DE 3 DE AGOSTO DE 2020.

Altera a redação e acrescenta dispositivos ao Decreto nº 14.719, de 18 de abril de 2017, que regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) dos Servidores Cíveis, Integrantes do Plano de Cargos Empregos e Carreiras do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul.

Publicado no Diário Oficial nº 10.243, de 4 de agosto de 2020, páginas 2 a 6.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício da competência que lhe confere o art. 89, inciso VII, da Constituição Estadual,

DECRETA:

Art. 1º A ementa e o preâmbulo do [Decreto nº 14.719, de 18 de abril de 2017](#), passa a vigorar com a redação:

Ementa: " Regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) dos Servidores Cíveis, integrantes do Plano de Cargos, Empregos e Carreiras, servidores ocupantes de cargos comissionados e contratados do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul." (NR)

Preâmbulo: "O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício da competência que lhe confere o art. 89, inciso VII, da Constituição Estadual," (NR)

Art. 2º O [Decreto nº 14.719, de 18 de abril de 2017](#), passa a vigorar com as seguintes alterações e acréscimos:

"Art. 1º Este Decreto regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) dos servidores públicos civis ocupantes de cargos comissionados, servidores contratados e de servidores efetivos integrantes do Plano de Cargos, Empregos e Carreira do Poder Executivo Estadual, nos termos do que dispõem os artigos 11 e 40 da lei da [Lei nº 2.065, de 29 de dezembro de 1999](#), e leis específicas que regulamentam carreiras de servidores civis no âmbito do Poder Executivo Estadual.

....." (NR)

"Art. 2º

.....

XVI - indicadores de desempenho: são métricas para avaliar se as ações realizadas estão contribuindo para o alcance das metas traçadas no planejamento.

Parágrafo único. Em unidades ou em áreas com equipes de dois servidores, incluída a chefia, o ciclo de gestão de desempenho dos integrantes será realizado pelo gestor hierárquico imediatamente superior." (NR)

"Art. 3º

.....

II - aferir as competências e o desempenho dos servidores no exercício de suas funções e compatibilizá-las às competências institucionais mapeadas no órgão em exercício;

III - definir as necessidades de desenvolvimento e de qualificação, identificadas nas lacunas de competências;

IV - vincular a progressão e a promoção na carreira ao desempenho do servidor;

.....
Parágrafo único. O aproveitamento dos resultados da avaliação de desempenho do servidor para promoção e progressão funcional dependerá de regulamentação, observados os graus de objetividade e de efetividade alcançados no processo de avaliação.” (NR)

”Art. 6º

.....
§ 1º Caso o gerente de equipe não realize ou deixe de informar ao servidor sobre o preenchimento do PGDI, ou dos seus respectivos acompanhamentos, findo o prazo para realização dos mesmos, cabe ao servidor encaminhar notificação à unidade responsável pela gestão por competência em seu órgão.

.....
§ 3º o servidor terá o prazo de 10 dias úteis para comunicar ao setor responsável pela gestão de pessoas do seu órgão o não preenchimento do seu PGDI ou seu acompanhamento, sendo que após a finalização do prazo, o servidor perde o direito de recurso.” (NR)

”Art. 7º

.....
§ 3º O gerente de equipe terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para comunicar ao setor responsável pela gestão de pessoas do seu órgão a não adesão do servidor ao preenchimento do seu PGDI, ou do seu acompanhamento, sendo que após a finalização desse prazo, sem a realização da referida comunicação, o gestor se torna responsável pela não adesão do servidor.” (NR)

”Art. 8º

.....
§ 3º Não havendo o membro indicado pelo sindicato, caberá ao responsável pelo órgão ou pela entidade fazer a indicação.” (NR)

”Art. 14.

.....
§ 1º Os gerentes de equipe serão avaliados pelas competências e metas orientadas para resultados do setor ou do órgão em que trabalha, pactuados no PGDI com base no planejamento institucional.

§ 2º Os demais servidores serão avaliados pelas competências e entregas individuais, pautadas em indicadores de desempenho ou em metas setoriais orientadas para resultados, no órgão em exercício da função e pactuadas no PGDI.” (NR)

”Art. 15.

.....
II - 15% (quinze por cento) para a autoavaliação;

III - 35% (trinta e cinco por cento) para avaliação da equipe.” (NR)

”Art. 16.

I - 80% (oitenta por cento) para a avaliação da chefia imediata;

II - 20% (vinte por cento) para a autoavaliação.” (NR)

”Art. 17. O servidor que estiver cedido para outro órgão ou entidade do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul, nas hipóteses consideradas em lei como efetivo exercício, o Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI) e a respectiva avaliação deverão ser realizados pela chefia

imediate a que o servidor estiver submetido.

Parágrafo único. Durante o período avaliativo o servidor que mudar de unidade ou de órgão, no âmbito da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul, seja por cedência ou por transferência de unidade, novo PGDI deverá ser elaborado, visando à continuidade do ciclo e de sua avaliação pela nova chefia.” (NR)

“Art. 19.

I - definição das competências essenciais, gerenciais e técnicas pautadas na missão, na visão, nos valores e nas demais orientações dos planos de gestão estratégica e operacionais dos órgãos, atribuições dos cargos e das carreiras e na pesquisa perante os servidores, com o preenchimento do questionário de mapeamento das competências;

II - elaboração do PGDI pela chefia, em conjunto com o servidor, com preenchimento do formulário do Plano de Gestão de Desempenho Individual, no início do ciclo da avaliação, definindo as entregas individuais previstas para o período avaliado, as competências existentes e ou necessárias ao bom desempenho, e as ações de desenvolvimento que deverão ocorrer no período;

III - realização dos acompanhamentos conforme cronograma no próprio formulário do PGDI, envolvendo a chefia imediata e o servidor;

IV - elaboração dos Termos de Avaliação de Desempenho Individual (TADI) do servidor e do gerente de equipe no final do período avaliativo, de acordo com o PGDI;

.....” (NR)

“Art. 20.

I - pesquisa - levantamento dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias para o órgão cumprir sua finalidade;

.....

III - Validação - apresentação e aprovação do mapa de competências pelos gestores do órgão.” (NR)

“Art. 21. A Elaboração do Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI) consistirá no preenchimento de um formulário específico, com a identificação do órgão e suas respectivas competências, a identificação do servidor e de sua chefia imediata, com os seguintes campos:

.....” (NR)

“Art. 25. Os conceitos no formulário Termo de Avaliação de Desempenho Individual, do servidor e do gerente de equipe serão dispostos com a seguinte pontuação:

I - 01 - Não apresentou as competências e o desempenho esperados;

II - 02 - Apresentou com pouca frequência as competências e o desempenho esperados;

III - 03 - Apresentou com razoável frequência as competências e o desempenho esperados;

IV - 04 - Apresentou com grande frequência as competências e o desempenho esperados;

V - 05 - Apresentou plenamente as competências e o desempenho esperados.” (NR)

“Art. 26. Para apurar a nota final da ADI, serão processadas médias aritméticas simples, resultado da soma das notas atribuídas a cada competência, dividido pelo número de competências, sendo:

I - “Ce” - Contribuição efetiva;

II - “TCe” - Total de Contribuição efetiva;

III - “Mcp” - Média da competência;

IV - "NCp" - Número de competências;

V - "MF" - Média final.

Parágrafo único:

I -.....:

$$\Sigma Ce \div TCe \times 20 = MCp$$

II -

$$\Sigma MCp \div NCp = MF \text{ " (NR)}$$

"Art. 37. Não será avaliado o servidor que estiver, durante o ano da avaliação de desempenho, licenciado ou afastado, na forma prevista no art. 178 da [Lei n.º 1.102, de 10 de outubro de 1990](#) , por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos ou intercalados.

§ 1º O prazo previsto no caput deste artigo poderá ser ampliado para 180 (cento e oitenta) dias consecutivos ou intercalados, no caso da licença-maternidade.

§ 2º O servidor que não for avaliado nas hipóteses do caput deste artigo, deverá ter a média do seu desempenho calculada pelas avaliações anteriores, e, em caso de não haver avaliações anteriores, será atribuída a pontuação relativa ao conceito previsto no inciso III do art. 25 deste Decreto, desde que os motivos do afastamento não sejam por aplicação de penalidade funcional." (NR)

"Art. 38. Será atribuída a pontuação relativa ao conceito previsto no inciso III do artigo 25, para o servidor que estiver cedido para fora do âmbito do executivo estadual, nas hipóteses consideradas por lei como de efetivo exercício." (NR)

"Art. 41. Os prazos de que trata o art. 13 deste Decreto poderão ser alterados, conforme a conveniência e a necessidade da Administração Pública Estadual." (NR)

Art. 3º Renumeram-se para § 1º o parágrafo único do art. 37 do [Decreto n.º 14.719, de 18 de abril de 2017](#) .

Art. 4º Revogam-se os arts. 18, 23 e 24 do Decreto n.º 14.719, de 18 de abril de 2017.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a contar:

I - de 1º de janeiro de 2021 quanto à redação dos arts. 15, 16 e 25 do [Decreto n.º 14.719, de 18 de abril de 2017](#) , na redação dada pelo art. 2º deste Decreto;

II - da data de sua publicação quanto aos demais dispositivos.

Campo Grande, 3 de agosto de 2020.

REINALDO AZAMBUJA SILVA
Governador do Estado

ANA CAROLINA ARAÚJO NARDES
Secretária de Estado de Administração e Desburocratização

