

(*) 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 14.719 , DE 18 DE ABRIL DE 2017.

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. (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020)

Publicado no Diário Oficial nº 9.392, de 19 de abril de 2017, páginas 2 a 4.

~~O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 89 da Constituição Estadual, e tendo em vista o disposto no artigo 40 da [Lei nº 2.065, de 29 de dezembro de 1999](#) ;~~

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, no exercício da competência que lhe confere o art. 89, inciso VII, da Constituição Estadual, ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)),

DECRETA:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

~~Art. 1º A Avaliação de Desempenho Individual (ADI) dos servidores públicos cíveis, integrantes das carreiras previstas no artigo 11 da [Lei nº 2.065, de 29 de dezembro de 1999](#) , que dispõe sobre o Plano de Cargos, Empregos e Carreiras da administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado, regula-se por este Decreto e aplica-se aos servidores estáveis, aos empregados públicos e aos servidores comissionados.~~

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) dos servidores públicos cíveis 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 cíveis no âmbito do Poder Executivo Estadual. ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

Parágrafo único . Nas avaliações de desempenho reguladas por este Decreto, serão respeitadas as peculiaridades das carreiras previstas em leis específicas.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - *competência* : o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário ao desempenho das funções públicas, visando a alcançar os objetivos dos órgãos, das entidades e ou da instituição;

II - *conhecimento* : o conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos por meio da educação e de experiências;

III - *habilidade* : a capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e intelectuais;

IV - *atitude* : a ação particularizada diante de um contexto ou de uma situação;

V - *competências essenciais* : aquelas comuns aos servidores do Estado, vinculadas à estratégia governamental;

VI - *competências gerenciais* : aquelas comuns aos servidores do Estado que ocupam atividades de supervisão e de direção;

VII - *competências técnicas* : aquelas específicas requeridas aos servidores e aos gestores,

vinculadas às atividades do órgão e diretamente relacionadas às unidades, aos cargos e ou às funções;

VIII - *contribuição efetiva* : subdivisão das competências, utilizadas para definir a ação contributiva na efetivação de cada competência;

IX - *Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores (PADES)* : plano elaborado pelas Secretarias, autarquias e pelas fundações que, alinhado à gestão por competências, apresentará as necessidades de qualificação dos servidores do órgão;

X - *Plano de Gestão de Desenvolvimento Individual (PGDI)* : ferramenta utilizada pelas chefias para planejar, negociar e definir as entregas, competências e as ações de desenvolvimento que o servidor realizará durante o ciclo de gestão de desempenho;

XI - *Ciclo de Gestão de Desempenho* : processo anual de planejamento, acompanhamento, avaliação e desenvolvimento do servidor;

XII - *Avaliação de Desempenho Individual (ADI)* : apreciação sistêmica de cada servidor, durante o ciclo de gestão, pautada nas atividades que desempenha, nas entregas planejadas e no seu potencial de desenvolvimento;

XIII - *Termo de Avaliação de Desempenho (TADI)* : formulário disposto como aplicativo *web* para registro das informações aferidas no final do ciclo anual da Avaliação de Desempenho Individual (ADI);

XIV - *gerente de equipe* : pessoa responsável pela chefia imediata de equipe de trabalho com dois ou mais membros do serviço público;

XV - *Comissão de Recursos da Avaliação de Desempenho (CRADI)* : comissão interna de cada órgão, com competência para instruir e para julgar os recursos da ADI;

XVI - *indicadores de desempenho: são métricas para avaliar se as ações realizadas estão contribuindo para o alcance das metas traçadas no planejamento.* ([acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

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. ([acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

Art. 3º São objetivos da Avaliação de Desempenho Individual (ADI):

I - orientar a política de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Executivo Estadual;

~~II - aferir as competências essenciais e gerenciais dos servidores, no exercício de suas funções, e compatibilizá-las às competências institucionais mapeadas no órgão de sua lotação;~~

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; ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

~~III - definir critérios para as ações de desenvolvimento e de qualificação, identificando as lacunas de competências que necessitam ser desenvolvidas;~~

III - definir as necessidades de desenvolvimento e de qualificação, identificadas nas lacunas de competências; ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

~~IV - vincular a promoção por merecimento ao desempenho individual;~~

IV - vincular a progressão e a promoção na carreira ao desempenho do servidor; ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

V - subsidiar as ações relativas à mobilidade funcional e na indicação de cargos de chefia e gerência;

VI - contribuir com a definição de perfis profissionais para concursos públicos, visando ao

provimento de cargos, às seleções, às contratações e à manutenção de contratos.

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. ([acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

CAPÍTULO II

DOS ÓRGÃOS INTEGRANTES DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Seção I

Do Órgão Central

Art. 4º A Secretaria de Estado de Administração e Desburocratização (SAD), por intermédio da unidade competente, será o órgão central do sistema de avaliação de desempenho individual, a quem compete planejar, gerenciar, orientar e acompanhar todo o processo de implantação e de operacionalização da gestão por competências, mais especificamente:

I - coordenar as ações de implantação do processo de ADI, dentro dos parâmetros da gestão por competências dos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul;

II - viabilizar o sistema de informação para a operacionalização da ADI;

III - controlar o cumprimento dos prazos referentes ao cronograma anual para o desenvolvimento do ciclo de avaliação de desempenho;

IV - qualificar a equipe responsável, no órgão, pela implantação do projeto de gestão por competências;

V - coordenar e viabilizar a política de qualificação dos servidores e apoiar na formulação dos PADES, em consonância com as demandas mapeadas no processo de ADI dos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul;

VI - promover a articulação, a divulgação e propiciar a integração dos responsáveis pela implantação da ADI;

VII - acompanhar e orientar os atos de homologação dos resultados da ADI, de possíveis recursos interpostos e as demais ações decorrentes do processo de avaliação de desempenho individual dos servidores públicos.

Seção II

Dos Órgãos Executores

Art. 5º Os órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul serão os executores das ações referentes à ADI de seus respectivos servidores, a quem compete:

I - executar as ações previstas no cronograma estabelecido pela SAD, por intermédio dos setores responsáveis por cada etapa do ciclo de avaliação;

II - participar da qualificação de equipes que irão atuar no mapeamento das competências dos órgãos da Administração Pública Estadual;

III - participar de treinamentos referentes ao processo de ADI dos servidores e orientar o público-alvo da ADI;

IV - receber e encaminhar os recursos interpostos pelos servidores à CRADI;

V - propor o PADES, mediante a identificação das lacunas de competências no processo de ADI;

VI - monitorar o processo de gestão do desempenho, elaborar e encaminhar relatórios à coordenação geral na SAD e propor o aprimoramento do processo.

Parágrafo único . O dirigente do órgão executor deverá indicar à SAD, dentre sua equipe, um servidor designado a operacionalizar a implementação, gerência e o monitoramento do processo de

ADI no âmbito do órgão.

Art. 6º Compete aos gerentes de equipe de cada órgão executor:

I - divulgar a sistemática da ADI aos servidores;

II - obedecer aos prazos previstos no cronograma anual;

III - elaborar o PGDI, em conjunto com o servidor avaliado, definindo as entregas e identificando as competências necessárias;

IV - realizar dois acompanhamentos do PGDI durante o ciclo de avaliação, procedendo-se aos registros necessários;

V - preencher o Termo de Avaliação de Desempenho (TADI) dos servidores sob sua responsabilidade, ao final do ciclo de avaliação, observando o PGDI e os acompanhamentos;

VI - ouvir os servidores durante o processo, zelando pela ética e pela transparência na realização da ADI;

VII - adotar as ações necessárias à solução dos problemas detectados no decorrer do período e do processo de avaliação.

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

§ 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. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

§ 2º É vedado aos gerentes de equipe atuar na avaliação de cônjuge, companheiro ou de companheira, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, devendo declarar-se impedido nessa hipótese.

§ 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. [\(acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

Art. 7º São deveres do servidor:

I - inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de ADI;

II - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a ADI;

III - acompanhar todas as fases da ADI, participando da elaboração do PGDI e de seus acompanhamentos, juntamente com a chefia imediata;

IV - responsabilizar-se, juntamente com a chefia imediata, pelo cumprimento dos prazos e das etapas do seu processo de ADI;

V - avaliar corretamente a chefia no processo de ADI.

§ 1º Caso o servidor se negue a participar da elaboração do PGDI e dos respectivos acompanhamentos, findo o prazo, cabe ao gerente de equipe realizar o preenchimento destes, e encaminhar notificação ao servidor e à unidade responsável pela gestão por competência em seu órgão.

§ 2º Aplica-se ao servidor o mesmo impedimento previsto no parágrafo único do art. 6º deste Decreto, no que couber.

§ 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. [\(acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#)

Seção III Do Órgão Recursal

Subseção Única Da Comissão de Recursos da Avaliação de Desempenho (CRADI)

Art. 8º Será instituída, no âmbito de cada órgão executor, uma comissão recursal composta por 3 (três) membros e seus respectivos suplentes, da seguinte forma:

I - o presidente será o servidor a que se refere o art. 5º, parágrafo único, deste Decreto;

II - um membro será indicado pelos sindicatos ou pelas entidades afins, representantes dos servidores avaliados, que estejam legalmente constituídos;

III - um membro será indicado pela autoridade máxima do órgão executor, dentre seus servidores efetivos.

§ 1º O suplente do Presidente será por este escolhido, dentre os servidores do respectivo órgão, e os demais suplentes serão indicados da mesma forma que os titulares e os substituirão em seus impedimentos, legais ou eventuais.

§ 2º Os membros da CRADI deverão estar em exercício, no mínimo, há um ano no mesmo órgão ou entidade do servidor avaliado.

§ 3º Não havendo o membro indicado pelo sindicato, caberá ao responsável pelo órgão ou pela entidade fazer a indicação. [\(acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#)

Art. 9º Compete à CRADI receber, instruir e julgar os recursos interpostos pelos servidores avaliados, e submeter sua decisão à homologação do dirigente do órgão executor.

Art. 10. É vedado aos membros da CRADI atuar na apreciação dos recursos interpostos por eles próprios ou por servidor:

I - que ele tenha avaliado; ou

II - que seja seu cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

§ 1º Ocorrendo alguma das hipóteses previstas neste artigo, o membro deverá declarar seu impedimento, convocando-se o respectivo suplente.

§ 2º Na hipótese de impedimento simultâneo do titular e do suplente, o substituto será escolhido, na forma dos incisos I, II e III do art. 8º deste Decreto, conforme o caso, apenas para o julgamento específico do recurso que gerou o impedimento.

Art. 11. As seções da CRADI serão instaladas quando presentes todos os seus membros e poderão ser acompanhadas pelo servidor avaliado e pelo seu respectivo avaliador.

CAPÍTULO III DO CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Seção I Disposições preliminares

Art. 12. A ADI, pautada no modelo de gestão por competências, obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, respeitados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 13. A ADI será realizada permanentemente, com ciclo de duração anual, conforme prazos estabelecidos em cronograma elaborado e publicado pela SAD .

Parágrafo único . O cronograma anual deverá ser publicado até a primeira quinzena do mês de dezembro, obedecendo às seguintes diretrizes:

I - o ciclo de avaliação do servidor se inicia em janeiro com a elaboração do PGDI e termina dia 20 de dezembro do ano em curso, com o preenchimento do TADI;

II - o julgamento dos recursos ocorrerá no mês de janeiro do ano subsequente, assim como a elaboração do PADES para o próximo ciclo.

Art. 14. A ADI ocorrerá em dois níveis, sendo uma em nível de gerência de equipe e a outra para os demais servidores.

~~§ 1º Os gerentes de equipe serão avaliados pelas competências gerenciais, descritas em formulário específico, conforme as metas do órgão em que trabalha, de forma que não há necessidade de elaboração de PGDI.~~

§ 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. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#)

~~§ 2º Os demais servidores serão avaliados pelas competências essenciais do órgão em que está no exercício da função, tendo como base as ações descritas no PGDI.~~

§ 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. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#)

Art. 15. Para os gerentes de equipe será adotado o modelo de múltiplas avaliações, sendo uma do superior hierárquico, uma de sua equipe de trabalho e uma autoavaliação, com os seguintes pesos:

I - 50% (cinquenta por cento) para a avaliação do superior hierárquico;

II - 25% (vinte e cinco por cento) para a autoavaliação; **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

III - 15% (quinze por cento) para a autoavaliação; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#) **OBS: vigência a partir de 1º de janeiro de 2021.**

III - 25% (vinte e cinco por cento) para avaliação da equipe. **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

III - 35% (trinta e cinco por cento) para avaliação da equipe. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#) **OBS: vigência a partir de 1º de janeiro de 2021.**

Art. 16. Para os demais servidores haverá a avaliação da chefia imediata e a autoavaliação, com os seguintes pesos:

I - 70% (setenta por cento) para a avaliação da chefia imediata; **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

I - 80% (oitenta por cento) para a avaliação da chefia imediata; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#) **OBS: vigência a partir de 1º de janeiro de 2021.**

II - 30% (trinta por cento) para a autoavaliação.

II - 20% (vinte por cento) para a autoavaliação. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#) **OBS: vigência a partir de 1º de janeiro de 2021.**

~~Art. 17. Na hipótese de o servidor ter exercício em outro órgão da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul, este deverá realizar novo PGDI e ser avaliado pela nova chefia.~~

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 imediata a que o servidor estiver submetido. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

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. [\(acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

~~Art. 18. Serão utilizados aplicativos disponibilizados pela web, para a implementação da ADI, nos seguintes módulos: [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)~~

~~I - Questionário de mapeamento das competências; [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)~~

~~II - Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI); [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)~~

~~III - Termos de Avaliação de Desempenho Individual (TADI) do servidor e do gerente de equipe. [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)~~

~~Parágrafo único. Os aplicativos serão disponibilizados de acordo com as etapas previstas no cronograma: [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)~~

Seção II

Das Etapas de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 19. A gestão do desempenho por meio do processo de ADI compreenderá as seguintes etapas:

~~I - definição das competências essenciais, gerenciais e técnicas pautadas na missão, na visão, nos valores e na pesquisa perante os servidores, com o preenchimento do questionário mencionado no inciso I do art. 18 deste Decreto;~~

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; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

~~II - elaboração do PGDI pela chefia, em conjunto com o servidor, com preenchimento do formulário mencionado no inciso II do art. 18 deste Decreto, 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 às ações de desenvolvimento que deverão ocorrer no período;~~

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; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

~~III - realização de dois acompanhamentos formais no próprio formulário do PGDI, envolvendo a chefia imediata e o servidor, com intervalo de tempo de quatro meses entre os acompanhamentos;~~

III - realização dos acompanhamentos conforme cronograma no próprio formulário do PGDI, envolvendo a chefia imediata e o servidor; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

~~IV - elaboração do TADI de acordo com o PGDI com preenchimento no final do período avaliativo, conforme formulário indicado no inciso III do art. 18 deste Decreto;~~

V - 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; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

V - notificação do servidor do resultado de sua ADI;

VI - fase recursal.

Parágrafo único . A elaboração do PGDI e dos acompanhamentos, previstos nos incisos II e III do *caput* deste artigo, será obrigatória para o preenchimento do TADI.

Subseção I Do Mapeamento das Competências

Art. 20. As competências essenciais, gerenciais e técnicas dos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul serão identificadas, obedecendo às seguintes fases:

~~I - *pesquisa* : levantamento perante os servidores, por meio de preenchimento de um aplicativo *web* , onde serão indicados os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que, na sua percepção são necessárias para o órgão cumprir sua finalidade;~~

I - pesquisa - levantamento dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes necessárias para o órgão cumprir sua finalidade; [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

II - *consolidação*: tabulação da pesquisa, análise e tratamento dos dados pela equipe técnica da SAD;

~~III - *validação*: aprovação do mapa de competências perante os gestores e os servidores do órgão.~~

III - Validação - apresentação e aprovação do mapa de competências pelos gestores do órgão. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

Subseção II Do Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI)

~~Art. 21. A Elaboração do Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI) consistirá no preenchimento de um aplicativo *web* que conterá - a identificação do órgão e suas respectivas competências, a identificação do servidor e de sua chefia imediata, com os seguintes campos:~~

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: [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

I - *planejamento* : listar as principais entregas do servidor, as competências necessárias relacionadas às respectivas entregas e as ações que deverão ser desenvolvidas pelo servidor;

II - *pontos fortes* : citar os pontos de destaque, habilidades e atitudes inerentes ao servidor que se destacam ao longo do seu desempenho e que contribuirão para o servidor apresentar um bom desempenho;

III - *acompanhamentos* : listar os registros realizados no decorrer do período avaliativo, relatando as ocorrências que contribuem ou dificultam as entregas do servidor.

Subseção III Do Termo de Avaliação de Desempenho Individual (TADI)

Art. 22. Ao final do ciclo de avaliação será preenchido o Termo de Avaliação de Desempenho Individual (TADI), considerando as informações contidas no PGDI, seus registros de acompanhamento e as efetivas entregas do servidor.

~~Art. 23. O TADI do servidor contemplará no máximo 7 (sete) competências e cada competência apresentará as descrições das contribuições efetivas que serão avaliadas.~~ [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

~~Art. 24. O TADI do gerente de equipe conterá cinco competências, definidas de acordo com o mapeamento de competências gerenciais do órgão, e, cada uma apresentará as descrições das contribuições efetivas que serão avaliadas.~~ [\(revogado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\).](#)

Art. 25. Os conceitos no formulário de avaliação dos servidores e dos gerentes serão dispostos da seguinte forma: **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

I - de 0 a 20 = não apresentou as competências necessárias; **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

II - de 21 a 40 = apresentou com pouca frequência as competências necessárias; **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

III - de 41 a 70 = apresentou com razoável frequência as competências necessárias; **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

IV - de 71 a 90 = apresentou com grande frequência as competências necessárias; **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

V - de 91 a 100 = apresentou plenamente as competências necessárias. **OBS: vigência até 21 de dezembro de 2020.**

*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: (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020) **OBS: efeitos a contar de 1º de janeiro de 2021.***

*I - 01 - Não apresentou as competências e o desempenho esperados; (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020) **OBS: efeitos a contar de 1º de janeiro de 2021.***

*II - 02 - Apresentou com pouca frequência as competências e o desempenho esperados; (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020) **OBS: efeitos a contar de 1º de janeiro de 2021.***

*III - 03 - Apresentou com razoável frequência as competências e o desempenho esperados; (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020) **OBS: efeitos a contar de 1º de janeiro de 2021.***

*IV - 04 - Apresentou com grande frequência as competências e o desempenho esperados; (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020) **OBS: efeitos a contar de 1º de janeiro de 2021.***

*V - 05 - Apresentou plenamente as competências e o desempenho esperados. (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020) **OBS: efeitos a contar de 1º de janeiro de 2021.***

Subseção IV Do Resultado da ADI

~~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:~~

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: (redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020).

I - "Ce" - Contribuição efetiva; (acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020).

II - "TCe" - Total de Contribuição efetiva; (acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020).

III - "Mcp" - Média da competência; (acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020).

IV - "NCp" - Número de competências; (acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020).

V - "MF" - Média final. (acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020).

Parágrafo único . Para se chegar à nota de cada competência, será apurada a média aritmética

simples, resultado da soma das notas de cada contribuição efetiva, dividida pelo número de contribuições efetivas, nos seguintes termos:

I - Média de cada Competência:

$$\frac{\text{Soma das notas de cada contribuição efetiva}}{\text{Nº total de contribuições efetivas}}$$

$\Sigma Ce \div TCe \times 20 = MCp$ ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

II - Média Final:

$$\frac{\text{Soma das médias de cada competência}}{\text{Nº Total de competências}}$$

$\Sigma MCp \div NCp = MF$ ([redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020](#)).

Art. 27. O resultado da ADI será divulgado na imprensa oficial e disponibilizado no sistema de informação do servidor.

Subseção V Da Fase Recursal

Art. 28. O servidor avaliado poderá interpor recurso contra o resultado de sua ADI perante a CRADI do respectivo órgão de lotação, no prazo de cinco dias úteis, a contar da data da sua notificação.

Parágrafo único . O recurso deverá ser, necessariamente, fundamentado e instruído com o PGDI e o TADI.

Art. 29. O Presidente da CRADI receberá o recurso, e, verificando presentes os requisitos do artigo anterior, designará data para julgamento, sorteará relator para o processo e notificará o avaliador para se manifestar sobre as razões recursais, no prazo de 2 (dois) dias úteis.

Parágrafo único . O recurso intempestivo ou não instruído com os documentos necessários será indeferido liminarmente pelo Presidente da CRADI.

Art. 30. Após a manifestação do avaliador, abrir-se-á vista dos autos ao relator que, entendendo haver discrepância entre a avaliação do gerente e a autoavaliação do servidor, poderá designar audiência para oitiva dos membros da equipe do servidor avaliado, a qual será reduzida a termo.

Art. 31. Durante a sessão de julgamento, o relator fará a leitura do voto fundamentado, podendo o revisor apresentar voto oral divergente, hipótese em que o desempate será realizado pelo voto do Presidente.

Art. 32. Findo o julgamento, a decisão será submetida ao dirigente máximo do órgão para homologação ou veto fundamentado, o qual prevalecerá sobre a decisão da CRADI, notificando-se o servidor da decisão definitiva do recurso.

Art. 33. A decisão da CRADI, homologada pela autoridade competente, é irrecurável.

Art. 34. Eventual procedimento não previsto nesta subseção será decidido pela maioria simples da Comissão.

Art. 35. Os julgamentos da CRADI obedecerão às regras previstas neste Decreto e nas diretrizes estabelecidas pela SAD.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 36. Os critérios estabelecidos por este Decreto não devem representar prejuízo ao servidor nos casos em que o órgão já esteja adotando avaliação para fins de promoção por merecimento, devendo a transição ocorrer no período avaliativo subsequente, da seguinte forma:

I - computar o resultado das avaliações já realizadas ou em andamento, no ano e no critério anterior, desde que dentro do período previsto para apurar o desempenho do servidor;

II - dar continuidade ao processo de ADI, considerando o que dispõe este Decreto a partir da

próxima avaliação anual de desempenho;

III - apurar a média final das últimas três avaliações de desempenho anual, independente do critério adotado para as avaliações.

~~Art. 37. Não será avaliado o servidor que estiver, durante o ano da avaliação de desempenho, licenciado ou afastado por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos.~~

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 nº 1.102, de 10 de outubro de 1990](#) , por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos ou intercalados. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

~~Parágrafo único - O prazo previsto no caput deste artigo poderá ser ampliado para 180 (cento e oitenta) dias, no caso da licença-maternidade.~~

§ 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. [\(renumerado de parágrafo único para § 1º pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

§ 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. [\(acrescentado pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

~~Art. 38. Será atribuída a pontuação de setenta pontos em cada período avaliativo, para o servidor afastado de seu órgão de origem, nas hipóteses consideradas por lei como de efetivo exercício.~~

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. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

Art. 39. Os documentos da ADI dos servidores serão disponibilizados em base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo, sendo que o resultado final da ADI deverá constar em seus registros funcionais.

Art. 40. Todos os atos normativos que dispuserem sobre critérios, metodologia, procedimentos, prazos e delegação de competência relativa à ADI deverão ser publicados no Diário Oficial do Estado.

~~Art. 41. Os prazos de que trata o art. 13 deste Decreto não se aplicam para o ano em curso, podendo as datas do cronograma serem adaptadas, conforme a conveniência da Administração Pública Estadual.~~

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. [\(redação dada pelo Decreto nº 15.490, de 3 de agosto de 2020\)](#).

Art. 42. A SAD, na qualidade de órgão central, poderá editar resoluções com normas complementares necessárias ao cumprimento das disposições deste Decreto.

Art. 43. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 44. Revogam-se:

I - os [Decretos nº 12.016, de 28 de dezembro de 2005](#) ; [nº 13.685, de 12 de julho de 2013](#) , e o [Decreto nº 14.022, de 29 de julho de 2014](#) ;

II - os arts. 16, 17, 18, 19 e 20, dos Decretos:

a) [nº 11.517, de 30 de dezembro de 2003](#) ;

b) [nº 11.704, de 22 de outubro de 2004](#) ;

- c) [nº 11.711, de 28 de outubro de 2004](#) ;
- d) [nº 11.712, de 28 de outubro de 2004](#) ;
- e) [nº 11.713, de 28 de outubro de 2004](#) ;
- f) [nº 11.749, de 21 de dezembro de 2004](#) ;
- g) [nº 11.839, de 15 de abril de 2005](#) ;
- h) [nº 11.898, de 11 de julho de 2005](#) ;
- i) [nº 11.899, de 12 de julho de 2005](#) ;
- j) [nº 11.904, de 20 de julho de 2005](#) ;
- k) [nº 11.979, de 24 de novembro de 2005](#) ;
- l) [nº 12.008, de 27 de dezembro de 2005](#) ;

III - os arts. 17, 18, 19, 20 e 21, do [Decreto nº 12.009, de 27 de dezembro de 2005](#) .

Campo Grande, 18 de abril de 2017.

REINALDO AZAMBUJA SILVA
Governador do Estado

CARLOS ALBERTO DE ASSIS
Secretário de Estado de Administração e Desburocratização

