

D.O. 13.03.03



Ministério Público do Estado de Mato Grosso  
Procuradoria Geral de Justiça

**ATO ADMINISTRATIVO Nº 002/2003-PGJ**

**O PROCURADOR GERAL DE JUSTIÇA**, no uso das suas atribuições legais, e considerando o que definiu a diretriz 13, do plano de Ação estratégico do Ministério Público Estadual para o ano de 2003, que tem por meta "Implantar a política de gestão de pessoas, no que se refere aos servidores até dezembro de 2003.

**Considerando** que o objetivo principal do regulamento interno de Gestão de Desempenho ,é sistematizar os procedimentos , para a gestão de desempenho dos servidores do Ministério Publico;

**Considerando** que os procedimentos terá como base o disposto no art. 27, da lei 7.446/2001;

**Considerando** que os procedimentos descritos a seguir servirão de orientação e consulta para implantação da gestão de desempenho dos servidores efetivos e em estágio probatório , assim como ocupantes de cargos comissionados.

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I**

**CONCEITOS BÁSICOS**

**Art. 1º -** *Avaliação de desempenho* é um processo flexível e dinâmico no qual chefias e servidores são levados periodicamente à aferição do desempenho no trabalho, à reflexão sobre os resultados esperados e negociação de metas de melhoria.

**§ 1º -** Para as chefias, o avaliação de desempenho representa uma ferramenta gerência que dá suporte à administração e condução de suas equipes e cumprimento das metas previstas.

**§ 2º -** Quanto aos servidores, a gestão do seu desempenho possibilita a conscientização dos resultados da sua atuação e oportunidades da correção de desvios comportamentais e crescimento pessoal e funcional.

(C)



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

**Art. 2º** - *Desempenho* representa as ações, ou atos concretos e observáveis, executados por uma pessoa.

**Parágrafo único.** A ação individual traduz o desempenho ou comportamento.

**Art. 3º** - *Dimensão* refere-se a uma área ou aspecto da execução do trabalho, considerada relevante para a qualidade do desempenho individual.

**Art. 4º** *Comportamento* são as ações observáveis que compõem uma dimensão.

**Art. 5º** - *Feedback de 360 graus* é uma técnica em que as pessoas que interagem com o funcionário avaliado, em função da execução do trabalho, formam um comitê com a finalidade de emitir uma apreciação ou *feedback* sobre o seu desempenho.

**Art. 6º** - *Entrevista de desempenho* refere-se à discussão entre chefe e subordinado, sobre o resultado da avaliação emitido pelo comitê de 360 graus, e tem como finalidade discutir os aspectos comportamentais da avaliação e negociar metas de melhoria nas áreas identificadas como deficientes.

**Art. 7º** - *Plano de Desenvolvimento Individual - PDI* é um instrumento que registra e formaliza os resultados da negociação conduzida na entrevista de desempenho.

**Art. 8º** - *Meta* é um objetivo, negociado entre chefe e subordinado, durante a entrevista de desempenho, a ser alcançado no período que antecede à próxima avaliação.

**§ 1º** - O conjunto de metas compõe o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI.

**§ 2º** - As metas classificam-se em três tipos:

**I - Metas comportamentais:** são aquelas relativas à melhoria do desempenho no trabalho, em função dos aspectos considerados insuficientes na avaliação realizada pelo comitê de 360 Graus;

**II - Metas de capacitação:** são aquelas relativas à aquisição de conhecimentos e habilidades necessárias à melhoria do desempenho;

**III - Metas instrumentais:** são aquelas relativas à fixação de tarefas, derivadas do PTA ou atribuições específicas da unidade.



# Ministério Públiso do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

### CAPÍTULO II

#### DOS OBJETIVOS

**Art. 9º** - São objetivos do Sistema de Avaliação de desempenho:

**I** - Otimizar a qualidade, produtividade e direcionar o desempenho para as metas estratégicas da instituição;

**II** - Diagnosticar oportunidades de melhoria e proporcionar o desenvolvimento pessoal e profissional de chefias e funcionários;

**III** - Fortalecer a sinergia das equipes e o comprometimento com os objetivos a serem alcançados, conforme definidos nas metas estratégicas da unidade;

**IV** - Permitir a adaptabilidade à mudança e comprometimento com os valores institucionais.

### CAPÍTULO III

#### DA METODOLOGIA

**Art. 10** - O modelo de Avaliação de desempenho constituído para o Ministério Públiso do Estado de Mato Grosso incorpora as seguintes premissas:

**I** - *Orientação finalística*: significa que todo o esforço da avaliação de desempenho estará direcionado para alcance de resultados/metas/objetivos definidos no PTA do MP;

**II** - *Objetividade*: traduz uma preocupação constante em tornar a mensuração do desempenho o mais concreta possível. A preocupação com a objetividade está impressa no modelo de duas formas:

a) as métricas focalizam comportamentos, isto é, ações ou fatos concretos passíveis de ser observados, em decorrência da execução do trabalho;

b) o desenvolvimento do funcionário, ou gestor, deriva-se de metas negociadas com a chefia imediata, e refletem os objetivos estratégicos previstos para a unidade.

**III** - *Flexibilidade*: esta característica do modelo permite que as diversas unidades adaptem dimensões e comportamentos às suas especificidades;



## Ministério Público do Estado de Mato Grosso Procuradoria Geral de Justiça

**IV - Imparcialidade:** a metodologia prevê a isenção da seguinte forma:

- a) pluralidade de avaliadores integrando um comitê;
- b) pontuação final obtida pela média ponderada das avaliações emitidas pelos integrantes do comitê;
- c) possibilidade de revisão da avaliação, por iniciativa do funcionário que ficar insatisfeito com os resultados.

**V - Continuidade:** traduz a característica cíclica do processo de avaliação de desempenho.

**VI - Participação:** o envolvimento do funcionário no processo está previsto nas seguintes etapas:

- a) auto-avaliação;
- b) negociação do PDI;
- d) solicitação de revisão.

**Art. 11** - A metodologia a ser utilizada para a avaliação de desempenho, de servidores estáveis e não-estáveis, é o *feedback* de 360 graus e a negociação de metas.

**Art. 12** - A técnica de 360 graus prevê a formação de um comitê de avaliação constituído por funcionários que interagem com o servidor a ser avaliado, em função da execução do trabalho.

**Art. 13** - A composição do comitê é determinada em função do número de pessoas com as quais o servidor interage, podendo variar de cinco a dez integrantes.

**Parágrafo único.** Quando a unidade não dispuser de funcionários em número suficiente para formar o comitê, a avaliação será feita somente pelo chefe imediato, neste caso, as metas negociadas no PDI terão peso igual a 70% ou 350 pontos e a avaliação pelo formulário terá peso igual a 30% ou 150 pontos.

## CAPÍTULO IV

### DIRETRIZES PARA IMPLEMENTAÇÃO

**Art. 14** - O sistema aplica-se aos funcionários e chefias em geral,



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

efetivos e estáveis, atuando no Ministério Pùblico, em órgãos centrais ou descentralizados.

**Art. 15** - São considerados, potencialmente, para efeito de implementação do Avaliação de desempenho, aqueles que se submeteram a concurso público de provas ou de provas e títulos; àqueles enquadrados no art. 19 da Constituição Federal ou funcionários estáveis e os designados para o exercício de cargos comissionados.

**Art. 16** - O servidor tornar-se-á estável após trinta e seis meses de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado em virtude de concurso público.

**Art. 17** - Como condição para obtenção da estabilidade é obrigatória a avaliação de desempenho por um comitê constituído para esta finalidade, ao final de doze, vinte e quatro e trinta e seis meses.

**Art. 18** - São consideradas como chefias, para efeito de avaliação de desempenho, os ocupantes dos cargos de:

**I** - Diretor geral;

**II** - Chefe de Departamento;

**III** - Gerente.

**Art. 19** - Os ocupantes de funções de assessoria serão avaliados pelos critérios definidos para os funcionários em geral.

## CAPÍTULO V

### PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 20** - A chefia imediata participa dos comitês de avaliação de todos os subordinados diretos.

**Art. 21** - A avaliação pelos membros do comitê, assim como, a auto-avaliação são executados no sistema informatizado.

**Art. 22** - O sistema emite o resultado final da avaliação e o Plano de Desenvolvimento Individual para os comportamentos abaixo de 67,3%.

**Art. 23** - As avaliações emitidas individualmente pelos membros do

07



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

em situações de pressão ou estresse. O comportamento deve ser compatível com ações que não prejudiquem ou perturbem o ambiente de trabalho, inclusive a comunicação de ausências.

**VII - Atendimento ao Cliente:** prioriza o cumprimento do procedimento padrão de atendimento definido pelo MP; valoriza o esforço do funcionário para solucionar problemas e apresentar propostas para melhoria do processo de atendimento e comunicação com o cliente. O atendimento padrão requer que o servidor assuma a responsabilidade por erros e falhas, junto ao cliente.

**VIII - Capacidade de Gerenciamento:** reflete o êxito do gestor em comprometer os subordinados com o alcance de metas e resultados, por meio da negociação e valorização do esforço demonstrado. A capacidade gerencial requer a implementação de ações de treinamento e desenvolvimento dos subordinados e administração através do exemplo pessoal.

**Art. 27** - A dimensão Capacidade Gerencial será incluída apenas no elenco de fatores dos cargos de chefia.

**Art. 28** - A flexibilidade impressa ao Sistema de Avaliação de desempenho caracteriza-se pelos seguintes elementos:

**I** - Estruturação de formulários conforme as características a serem avaliadas, da seguinte forma:

- a) Formulário 1 - Chefias (Anexo 2)
- b) Formulário 2 - Funcionários em geral (Anexo 3)
- c) Formulário 3 - Funcionários lotados nas Promotorias. (Anexo 4).
- d) Formulário 4 - Auto-avaliação 1, 2 e 3 (Anexo 5).

**II** - Dimensões ponderadas conforme a importância atribuída por cada grupo, de forma a totalizar 100%.

**III** - Alteração do elenco de dimensões e comportamentos, por inclusões ou exclusões, para atender às especificidades dos cargos a serem avaliados.

## CAPÍTULO VI

### IMPLEMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 29** - A efetivação da avaliação se processa através dos Formulários de Desempenho Individual - FDI, 1, 2 ou 3, constituídos de três partes:



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

**I-Parte I - Escalas de Avaliação Comportamental**

**II-Parte II - Sugestões para Melhoria do Instrumento.**

**III-Parte III -Plano de Desenvolvimento Individual -PDI (Anexo 6)**

**Art. 30** - As escalas para a marcação, pelo avaliador, compreendem opções que variam de 100 a 0% em ordem decrescente de importância e correspondem à freqüência com que o servidor apresenta conformidade com a afirmação descrita.

**Art. 31** - Os formulários de avaliação serão preenchidos *on-line* pelos membros do comitê de avaliação, e automaticamente computados, pelo cálculo da média ponderada, através do sistema disponibilizado no *notes*.

**Art. 32** - As avaliações implementadas por meio de formulário impresso, quando a opção informatizada não for possível, serão remetidas ao órgão responsável pelo avaliação de desempenho, que lançará no sistema.

**Art. 33** - O total da avaliação será igual a 500 (quinhentos) pontos distribuídos na proporção de 50%, ou duzentos e cinqüenta pontos para avaliação feita pelo comitê e 50%, ou duzentos e cinqüenta pontos para o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI.

**Art. 34** - Os casos de remoções ou transferências, verificados durante o período compreendido pela avaliação, requerem que o funcionário seja avaliado na origem e no órgão atual, quando o tempo de permanência na lotação mais recente for inferior a seis meses.

**Art. 35** - O servidor terá o prazo de trinta dias, contados a partir da divulgação dos resultados, para interpor recurso discordando da pontuação obtida.

## CAPÍTULO VII

### DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO

**Art. 36** - A entrevista de desempenho é o procedimento que encerra o ciclo da aferição do desempenho e consiste de uma discussão, entre chefe e subordinado, sobre os resultados obtidos pelo funcionário na avaliação.

**Art. 37** - A entrevista de desempenho é realizada nos quinze dias seguintes da avaliação, contados a partir da divulgação dos resultados.



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

**Art. 38** - São os seguintes os documentos utilizados para efetivação da entrevista de desempenho.

**I** - Resultados da avaliação comportamental, disponibilizados pelo sistema;

**II** - Resultados da auto-avaliação;

**III** - Formulário do Plano de Desenvolvimento Individual, emitido pelo sistema, sinalizando os comportamentos passíveis de ações de melhoria.

**Art. 39** - O histórico de avaliações anteriores deve estar disponível, quando existente, para subsidiar a análise de melhoria do desempenho de um exercício para o outro.

**Art. 40** - A chefia se prepara para a entrevista analisando os resultados do comitê e a auto-avaliação, observando os seguintes critérios:

**I** - A discussão do desempenho é agendada preferencialmente durante a jornada de trabalho e conduzida reservadamente;

**II** - A entrevista consiste de uma análise conjunta, entre chefe e subordinado, dos resultados emitidos pelo comitê de 360 graus e a percepção do avaliado sobre o seu comportamento, conforme expresso na auto-avaliação.

**III** - Sempre que houver possibilidade de consulta a avaliações anteriores, esses dados serão utilizados como elementos de comparação da evolução da qualidade do desempenho.

**Art. 41** - Os resultados da entrevista são registrados no PDI, no sistema, sob a forma de metas e prazos respectivos para o alcance.

**Art. 42** - As metas do PDI são ponderadas de forma a totalizar 100% e pontuadas pela distribuição proporcional de 250 (duzentos e cinqüenta) pontos.

**Art. 43** - As consequências do gerenciamento do desempenho estão direcionadas da seguinte forma:

**I** - Para efetivar servidores concursados que nas avaliações previstas obtenham pontuação média superior a 70% dos pontos previstos ou 350 (trezentos e cinqüenta) pontos;

**II** - Para demitir, funcionário em estágio probatório, que em três avaliações consecutivas obtiver pontuação abaixo de 70% dos pontos previstos ou 350

67



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

(trezentos e cinqüenta) pontos;

**III** - Para planejar a aquisição de habilidades e competências por meio de intervenções de treinamento e desenvolvimento;

**IV** - Para encaminhar funcionários a profissionais especializados em aconselhamento, quando necessário.

**Art. 44** - A Comissão de Avaliação de desempenho emitirá comunicado aos funcionários em estágio probatório, informando sobre os resultados da sua avaliação, pontuação recebida e critérios para efetivação.

**Art. 45** - Os funcionários que discordarem da avaliação recebida deverão apresentar, à Comissão de Avaliação de desempenho, solicitação formal de revisão, observando o prazo estabelecido no Art.35 deste Regulamento.

**Art. 46** - O Ministério Pùblico, através da Comissão de Avaliação de desempenho, deverá assegurar amplo direito de defesa ao funcionário que se encontrar em situação em que poderá ser exonerado por insuficiência de desempenho, quer funcionário efetivo ou em estágio probatório.

## CAPÍTULO VIII

## RESPONSABILIDADE E ATRIBUIÇÕES

### SEÇÃO I

#### **Da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho**

**Art. 47** - É de responsabilidade da Comissão Especial:

**I** - analisar, emitir parecer conclusivo e decidir, por consenso, sobre processos de discordância na formalização final da avaliação;

**II** - apreciar as ocorrências de desempenho insuficiente para subsidiar ações de recuperação de desempenho e demais medidas administrativas;

**III** - avaliar o funcionamento do Sistema de Avaliação de Desempenho no âmbito do Ministério Pùblico Estadual, propondo ações corretivas e mantenedoras;



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

**IV - outras definidas em resolução.**

### **SEÇÃO II**

#### **Da Área de Recursos Humanos**

**Art. 48** - É de responsabilidade da área de recursos humanos:

**I** - divulgar o Sistema de Avaliação de desempenho e assistir às unidades na sua implementação;

**II** - atualizar dimensões, comportamentos e o regulamento do sistema, conforme decisão da comissão permanente de Avaliação de desempenho e autorização expressa do Procurador Geral;

**III** - treinar avaliadores na utilização do sistema informatizado;

**IV** - coordenar o processo de solicitação de revisão e recursos interpostos por discordância dos resultados da avaliação;

**V** - planejar e implementar os programas de treinamento e desenvolvimento derivados do PDI, em conjunto com o CEAf;

**VI** - acompanhar a negociação, implementação e apuração do PDI;

**VII** - zelar pelo cumprimento do regulamento de Gestão do Desempenho;

### **SEÇÃO III**

#### **Dos Gestores**

**Art. 49** - Cabe aos gestores:

**I** - implantar, coordenar e gerenciar o Sistema de Avaliação de desempenho na suas unidades;

**II** - cumprir as leis, normas, procedimentos operacionais e o Regulamento de Avaliação de desempenho;

**III** - integrar o comitê de avaliação de seus subordinados;

di



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

**IV** - realizar a entrevista de desempenho;

**V** - negociar o Plano de Desempenho Individual e acompanhar a sua execução;

**VI** - atuar para promover melhorias comportamentais nos membros da sua equipe, através de técnicas de aconselhamento.

**VII** - promover articulações com a área de recursos Humanos para treinar e desenvolver seus subordinados;

**VIII** - sugerir alterações no Sistema de Gestão para melhor adequação do instrumento à sua unidade.

## **SEÇÃO IV**

### **Dos Servidores**

**Art. 50** - Cabe aos servidores:

**I** - atuar como avaliadores integrando comitês de pares, subordinados e chefias;

**II** - emitir a auto-avaliação;

**III** - apresentar sugestões para melhoria de procedimentos e/ou Sistemática de Avaliação;

**IV** - participar ativamente da entrevista de avaliação e cumprir o PDI negociado com a chefia;

**V** - participar dos eventos de capacitação planejados para o seu desenvolvimento;

**VI** - cumprir o padrão de desempenho projetado para a sua ocupação;

**VII** - direcionar os seus esforços para o cumprimento das metas e resultados do PTA para a sua unidade.



# Ministério Pùblico do Estado de Mato Grosso

## Procuradoria Geral de Justiça

### CAPÍTULO IX

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 51** - O Procurador Geral de Justiça é a autoridade competente para aprovar o Sistema de Avaliação de desempenho e autorizar alterações nos seus procedimentos.

**Art. 52** - A Diretoria Geral do MP é o órgão competente para atualizar o Sistema de Avaliação de desempenho.

**Art. 53** - O suporte informatizado está desenvolvido para que todos os procedimentos de avaliação de desempenho sejam executados *on-line*

**Art. 54** - O sistema de suporte, ao processamento da avaliação de desempenho, será acessado pelo Lotus Notes.

**Art. 55** – A Comissão de Avaliação de Desempenho é a instância competente para analisar os recursos interpostos pelos servidores e rever os resultados da avaliação, através do consenso de seus integrantes.

**Art. 56** - Este ato entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário,

Cuiabá, 11 de março de 2003



Guiomar Teodoro Borges

Procurador Geral de Justiça