

PORTARIA Nº 099/2023/GSF/SEFAZ

Define os parâmetros e o cronograma de ações para o ciclo avaliativo, no Modelo de Gestão de Pessoas com Foco em Competências, Responsabilidades e Resultados.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE FAZENDA DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso XIII, do artigo 122, do Regimento Interno da Secretaria de Estado de Fazenda - SEFAZ, aprovado pelo Decreto 1.488, de 23 de setembro de 2022 e,

CONSIDERANDO a Portaria Nº 167/2017 GSF - SEFAZ, de 22 de setembro de 2017, que estabelece, no âmbito da Secretaria de Estado de Fazenda, o Modelo de Gestão de Pessoas com Foco em Competências.

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar a implementação dos produtos decorrentes do Programa de Desenvolvimento da Administração Fazendária - PROFISCO-MT, conforme Contrato de Empréstimo nº 2324/OC-BR, celebrado entre o Estado de Mato Grosso e o Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID;

CONSIDERANDO os Objetivos Estratégicos definidos na Dimensão Aprendizagem e Crescimento que é desenvolver capital organizacional que privilegie a efetividade dos resultados; obter e empregar o capital intelectual necessário à concretização dos objetivos institucionais; disponibilizar capital informacional para suportar a estratégia da organização, aperfeiçoando e dando continuidade ao negócio, no tempo, com qualidade e custo adequado;

CONSIDERANDO a Portaria nº 215/2022/GSF/SEFAZ, 09 de dezembro de 2022, que estabelece a Governança Matricial para Resultados, em específico o inciso II do art. 6º sobre metas e resultados.

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer parâmetros, prazos e responsabilidades das ações para ciclo avaliativo.

R E S O L V E:

Art. 1º Estabelecer os parâmetros e procedimentos específicos para o ciclo avaliativo no modelo de gestão de pessoas com foco em competências, para as avaliações de competências técnicas, comportamentais, responsabilidades e de resultados.

Parágrafo único. A Superintendência de Gestão de Pessoas por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento e Escola Fazendária disponibilizará o sistema informatizado, para a realização do ciclo avaliativo, apoiando também na orientação da metodologia do modelo.

Art. 2º As avaliações de competências técnicas, comportamentais, de responsabilidades e de resultado tem por finalidade o acompanhamento sistemático e contínuo da atuação dos servidores na execução de suas atividades, tendo como referência as metas definidas, pelos titulares das secretarias adjuntas para o alcance dos objetivos institucionais.

§ 1º As lacunas de aprendizagem, identificadas no resultado das avaliações de competências técnicas, comportamentais e de responsabilidades, será instrumento norteador, para que a chefia imediata defina em conjunto com o subordinado, no momento da devolutiva (feedback), construa o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI.

Parágrafo Único As necessidades de treinamento e desenvolvimento identificados nos Planos de Desenvolvimento Individual - PDI, terão preferência na composição do levantamento de treinamentos e desenvolvimento anual.

Art. 3º As metas deverão ser específicas e objetivamente mensuráveis, e sempre que possível, deverá ser utilizada metodologia OKR - Objetivos e Resultados-Chaves, para a representação dos objetivos das unidades.

§ 1º Para definição das metas, os titulares das unidades deverão considerar:

I - o Plano Estratégico da SEFAZ com seus objetivos, indicadores, metas e iniciativas estratégicas;

II - planos internos no âmbito das Secretarias Adjuntas, cuja responsabilidade pela gestão seja de competência da respectiva unidade;

III - a Cadeia de Valor da SEFAZ e o desempenho dos processos relacionados à área;

IV - os critérios e os procedimentos de acompanhamento do desempenho da unidade ao longo do ciclo avaliativo;

V - a efetividade e a eficiência dos produtos e serviços entregues diretamente às demais unidades da SEFAZ e à sociedade; e

VI - demais prioridades definidas pelo Secretário de Fazenda e Colegiado de Governança e Gestão Estratégica - COGGE

instituído pela PORTARIA Nº 215/2022/GSF/SEFAZ, publicada em 13 de dezembro de 2022.

Art. 4º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo até o final do ciclo avaliativo, na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que devidamente justificados.

Art. 5º Para a avaliação de competências e de responsabilidades, os titulares das Unidades Fazendárias, deverão dar ciência, para cada servidor vinculado a sua unidade, através do documento denominado “descrição de função”, documento fornecido pelo sistema informatizado GCA, onde consta as competências técnicas, comportamentais e as responsabilidades exigidas nas atividades do posto de trabalho, levantados nos Mapa de Atribuições por Produtos da Unidade.

Parágrafo Único. Os produtos levantados no Mapa de Atribuições da unidade deverão refletir o regimento interno vigente e devidamente validado pela área de negócio a qual a unidade esteja vinculada ou NGER - Núcleo de Gestão Estratégica para Resultado.

Art 6º. Para a avaliação de resultado, os titulares das Unidades fazendárias deverão pactuar, com cada servidor vinculado à sua unidade, as metas individuais e seus respectivos indicadores.

§ 1º O registro das metas pactuadas no sistema GCA, módulo metas, será pela chefia imediata, caso o servidor tenha as metas individuais avaliadas.

§ 2º A avaliação de resultado deverá ter no mínimo 1 (uma) e no máximo 5 (cinco) metas individuais com critérios objetivos de avaliação.

§ 3º Os servidores deverão ter suas metas estipuladas em conformidade com os Planos de Trabalhos validados e apresentados no Colegiado de Governança e Gestão Estratégica - COGGE, da área que fazem parte, podendo ser pactuadas metas adicionais a critério da chefia imediata.

§ 4º As metas individuais deverão ser definidas por critérios objetivos e devem ter um indicador associado, como demonstração da forma de cálculo do cumprimento da meta, e deverão ser elaboradas em consonância com as metas da unidade, sempre que possível

§ 5º Não havendo a pactuação a que se refere o caput, a chefia imediata deverá fixar as metas de equipe ou da unidade.

§ 6º O resultado das metas das unidades equivalerá como resultado individual dos titulares das respectivas Unidades, podendo ainda ser atribuídas outras metas individuais.

Art 7º As metas individuais poderão ser revistas a qualquer tempo durante o ciclo avaliativo, conforme necessidade do serviço, observando o art. 4º desta Portaria.

Art. 8º O servidor que ingressar em uma Unidade fazendária durante o ciclo avaliativo deverá ter as metas pactuado com sua chefia imediata tão logo ocorra o início de suas atividades na Unidade.

Art. 9º A chefia imediata deverá acompanhar as entregas e os valores alcançados nas metas dos servidores subordinados durante todo o ciclo avaliativo, orientando-os por meio de feedbacks contínuos, e se necessário a elaboração de plano de desenvolvimento individual para sanar necessidades de aprendizagem.

§ 1º É de responsabilidade da chefia imediata escolher a periodicidade do acompanhamento das metas individuais do ciclo avaliativo.

§ 2º Os ajustes de metas individuais efetuados em decorrência do monitoramento das metas individuais, durante o ciclo avaliativo, deverão ser atualizados no sistema GCA pela chefia imediata.

Art. 10 As metas das unidades setoriais deverão ser monitoradas mensalmente, conforme prevê o art. 7º da Portaria Nº 215/2022/GSF/SEFAZ, GOVERNANÇA MATRICIAL PARA RESULTADOS - GMR.

Art. 11 O ciclo avaliativo ocorrerá conforme cronograma abaixo:

Etapa	Descrição Etapa	Responsável	Período
01	Revisar e/ou construir o Mapa de Atribuição por Produtos das unidades, identificando os postos de trabalho e seus ocupantes.	Titulares das Unidades CODEF/SUGP	das 1ª de janeiro a 31 de março
02	Validação dos Planos (metas)	COGGE	março

Dar ciência ao ocupante do posto de trabalho das competências técnicas necessárias,

03	responsabilidades (atividades), comportamentos esperados, e pactuação de metas para o ciclo avaliativo.	Titulares Unidades	das março a abril
04	Cadastramento das metas no sistema GCA	Servidores Unidades	das abril
05	Monitoramento nos prazos estabelecidos e lançamentos dos valores dos indicadores metas no Sistema GCA	das Titulares Unidades	das abril a dezembro
06	Coleta das avaliações de competências técnicas, comportamentais e de responsabilidades no sistema GCA	Titulares Servidores das Unidades	e outubro
07	Devolutiva (Feedback) dos resultados obtidos nas avaliações de competências técnicas, comportamentais e de responsabilidades.	Titulares Unidades	das novembro e dezembro
08	Elaboração, no sistema GCA, do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI conforme devolutiva (Feedback)	Servidores Unidades	das novembro e dezembro
09	Aprovar o PDI no sistema GCA	Titulares Unidades	das novembro e dezembro
10	Acompanhar os Planos de Desenvolvimento Individual - PDI.	Titulares Servidores das Unidades	e janeiro a dezembro

Parágrafo Único. Excepcionalmente para o ciclo avaliativo do ano de 2023 as etapas 01, 02, 03 será de abril a julho.

Art. 12 Os parâmetros do ciclo avaliativo serão definidos conforme abaixo:

1. Perspectivas definidas para avaliação:

☒ Comportamental

☒ Técnica

☒ Responsabilidade

☒ Resultados

2. Distribuição de peso para composição do Coeficiente de Desempenho do Servidor - CDS

Comportamental Técnica Responsabilidade Resultados

20% 20% 20% 40%

3. Relação de participantes definida para o ciclo avaliativo:

☒ Auto avaliação

x Superior Imediato

Subordinados

Pares

Outros

Perspectiva Comportamental

1. Escala da perspectiva comportamental:

Descrição da escala	Nível
---------------------	-------

0% - nunca	0
------------	---

20% - raramente	1
-----------------	---

40% - poucas vezes	2
--------------------	---

60% - com frequência	3
----------------------	---

80% - muitas vezes	4
--------------------	---

100% - todas as vezes	5
-----------------------	---

2. Distribuição de pesos para composição do Nível de Competência do Servidor - NCS:

Auto avaliação Superior

30%	70%
-----	-----

Perspectiva Técnica

1. Escala perspectiva técnica:

Descrição da escala	Nível
---------------------	-------

Não tem conhecimento	0
----------------------	---

Noções básicas - sem experiência prática	1
--	---

Aplica o conhecimento - prática básica	2
--	---

Aplica, analisa e avalia - prática avançada	3
---	---

Domínio pleno	4
---------------	---

2. Distribuição de pesos para composição do Nível de Competência do Servidor - NCS:

Auto avaliação Superior

30% 70%

Perspectiva Responsabilidades

1. Escala da perspectiva responsabilidades:

Descrição da escala	Nível
Não executou, embora fora demandado	0%
Insuficiente, entrega ruim	30%
Regular, muitas evidências de melhorias a serem realizadas	50%
Boa, algumas evidências de melhorias a serem realizadas.	80%
Ótimo, de acordo com o combinado	100%
Superou expectativas, agregando valor	105%

2. Distribuição de pesos para composição do Nível de Competência do Servidor - NCS:

Auto avaliação Superior

30% 70%

Perspectiva Resultado

Valor apurado da(s) meta(s).

Art. 13 Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Gabinete do Secretário de Estado de Fazenda de Mato Grosso, em Cuiabá - MT, 31 de março de 2023.

Rogério Luiz Gallo

Secretário de Estado de Fazenda

(Assinado via SIGADOC)

Superintendência da Imprensa Oficial do Estado de Mato Grosso
Rua Júlio Domingos de Campos - Centro Político Administrativo | CEP 78050-970 | Cuiabá, MT

Código de autenticação: 36a7a192

Consulte a autenticidade do código acima em https://homolog.iomat.mt.gov.br/legislacao/diario_oficial/consultar