



**ESTADO DE MATO GROSSO  
PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

**PORTARIA TJMT/CGSDCR N. 1 DE 28 DE AGOSTO DE 2024**

Atualiza a política de avaliação de desempenho das servidoras e dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, nos termos do art. 27 da Lei n. 8.814, de 15 de janeiro de 2008.

**A LÍDER DO COMITÊ GESTOR DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (SDCR)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**RESOLVE:**

Art. 1º Atualizar a política de avaliação de desempenho das servidoras e dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, nos termos do art. 27 da Lei n. 8.814, de 15 de janeiro de 2008.

Art. 2º São diretrizes da avaliação de desempenho:

I - Assegurar a fidedignidade entre as informações aferidas na avaliação e o real desempenho dos servidores e a credibilidade do processo avaliativo;

II - Proporcionar a transparência e publicidade dos procedimentos e regras do processo avaliativo, visando à participação e confiança do servidor;

III - Utilizar, com exclusividade, as informações obtidas na avaliação para ações de desenvolvimento e motivação dos servidores com vistas à melhoria dos serviços judiciários.

**CAPÍTULO I  
DAS COMPETÊNCIAS**

Art. 3º - Compete à Administração do Tribunal de Justiça expedir normativas complementares para regular, coordenar, organizar, operacionalizar, controlar e instrumentalizar a avaliação de desempenho, segundo as diretrizes e critérios estabelecidos nesta Portaria, incluindo, entre outras:



I - Definição das interfaces e escalas de avaliação;

II - Definição de regras de cálculo, pesos e ponderações limitadores de nota e demais aspectos da avaliação.

Art. 4º - Caberá ao Núcleo de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas da Coordenadoria de Gestão de Pessoas:

I - Preparar e coordenar a aplicação da avaliação de desempenho, promovendo a ampla divulgação dos procedimentos, diretrizes e regras do processo avaliativo;

II - Revisar o rol de competências estratégicas e indicadores de entrega constantes da avaliação de desempenho dos servidores, de modo participativo;

III - Organizar o levantamento da hierarquia aplicável à avaliação dos servidores;

IV - Elaborar Plano de Comunicação em parceria com a Coordenadoria de Comunicação;

V - Fomentar e monitorar a participação dos servidores no processo avaliativo;

VI - Acompanhar o histórico dos servidores nas avaliações, registrando seu desempenho nos respectivos registros funcionais;

VII - Encaminhar à Coordenadoria da Escola dos Servidores os dados captados na avaliação de desempenho com vistas a orientar a aplicação dos recursos de capacitação.

Art. 5º - Caberá à Coordenadoria de Comunicação elaborar e distribuir materiais de sensibilização e orientação, com a descrição dos procedimentos, regras e critérios operacionais da avaliação.

Art. 6º Caberá à Coordenadoria da Escola dos Servidores elaborar a Política de Educação Corporativa com foco em Competências, integrada às informações da avaliação de desempenho, de modo a orientar os esforços de capacitação das competências essenciais à realização da estratégia do Poder Judiciário de Mato Grosso.

## CAPÍTULO II

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Art. 7º Serão avaliados todos os servidores ativos que tenham laborado, no mínimo, 90 (noventa) dias, contínuos ou interpolados, durante o intervalo entre o início da avaliação de desempenho do ano anterior ao início da atual.

§ 1º Afastamentos, férias e licenças não serão computados como dias laborados.

§ 2º Não será considerada, para fins de progressão funcional, a avaliação de desempenho eventualmente aplicada ao servidor que não possua o tempo mínimo de labor previsto no *caput* deste artigo, constituindo mera liberalidade entre o servidor e seu superior para fins de *feedback* entre eles.

§ 3º Os servidores licenciados para desempenho do mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito estadual, sindicato representativo da categoria, entidade fiscalizadora da profissão e cargo eletivo do Poder Executivo ou Legislativo serão avaliados independente do tempo trabalhado no ciclo avaliativo.

Art. 8º Para os fins da avaliação de desempenho, serão considerados *pares* os servidores que, independentemente de suas funções, trabalhem juntos nas mesmas entregas.

Parágrafo único. A subordinação ao mesmo superior hierárquico não caracteriza, por si só, a condição de par.

Art. 9º Os servidores serão avaliados pelo superior hierárquico à data da avaliação, desde que a relação de subordinação tenha, no mínimo, 90 (noventa) dias laborados dentro do período avaliativo.

§ 1º Para efeito da avaliação de desempenho, o superior hierárquico avaliador será o servidor ou magistrado que delega as atividades, acompanha a execução, cobra a qualidade e os prazos, independentemente de designação formal de sua hierarquia.

§ 2º Caso o superior hierárquico atual não tenha liderado o servidor pelo prazo mínimo estabelecido no *caput*, a avaliação será realizada pelo superior anterior, desde que o avaliador permaneça no quadro de servidores ou magistrados ativos deste Poder e atenda ao prazo mínimo do *caput*.

§ 3º Na hipótese de nenhum dos dois superiores atenderem aos requisitos do *caput* e do § 1º, a avaliação será feita pelo superior hierárquico atual.

§ 4º Os servidores licenciados para desempenho do mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito estadual, sindicato representativo da categoria,



entidade fiscalizadora da profissão e cargo eletivo do Poder Executivo ou Legislativo serão avaliados pelo Diretor-Geral do Tribunal de Justiça.

§ 5º Os servidores cedidos para outros órgãos serão avaliados pelo Gestor da unidade do órgão cessionário conforme termo de cessão.

Art. 10 A coleta da avaliação de desempenho será anual e o período de aplicação da avaliação deverá ser divulgado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

### CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO DA NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11 A Nota Final da Avaliação de Desempenho será composta por diferentes pesos atribuídos a cada tipo de avaliação, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas no art. 16 desta portaria.

§ 1º A distribuição dos pesos das avaliações totalizará a nota 100, conforme a disponibilidade das notas atribuídas entre autoavaliação, avaliação do superior hierárquico, avaliação de subordinados e avaliação de pares.

§ 2º Os pesos das notas nas avaliações de desempenho serão distribuídos da seguinte forma:

I - Servidor com todas as notas atribuídas:

- a) Autoavaliação: 30%
- b) Superior Hierárquico: 50%
- c) Subordinados: 10%
- d) Pares 10%

II Servidor sem nota de subordinado atribuída:

- a) Autoavaliação: 30%
- b) Superior Hierárquico: 50%
- c) Pares: 20%

III. Servidor sem nota de par atribuída:



a) Autoavaliação: 30%

b) Superior Hierárquico: 50%

c) Subordinados: 20%

IV. Servidor sem nota de autoavaliação atribuída:

a) Superior Hierárquico: 80%

b) Subordinados: 10%

c) Pares: 10%

V. Servidor sem nota de superior hierárquico atribuída:

a) Autoavaliação: 80%

b) Subordinados: 10%

c) Pares: 10%

VI. Servidor sem nota de pares e subordinados:

a) Autoavaliação: 30%

b) Superior Hierárquico: 70%

§ 3º Na hipótese de haver apenas uma nota atribuída ao servidor, esta representará 100% da nota.

§ 4º Na ausência de todas as notas a serem atribuídas ao servidor, o ciclo avaliativo será considerado com nota 0 (zero).

## CAPÍTULO IV

### DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 12. A primeira progressão funcional vertical do servidor ocorrerá com a publicação da declaração de estabilidade com base nas notas obtidas nas avaliações de estágio probatório, independentemente das notas atribuídas nas avaliações de desempenho.



Art. 13. Para que o servidor obtenha a segunda progressão funcional vertical em diante, a média das Notas das Avaliações de Desempenho, apurada em seu ciclo avaliativo, deve ser igual ou superior a 70 (setenta).

Parágrafo único. A nota final a que se refere o *caput* deste artigo será calculada por média simples das avaliações apuradas no ciclo avaliativo, após interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício no nível anterior.

Art. 14. O servidor que não alcançar a média estabelecida no art. 13 terá seu ciclo avaliativo estendido até a apuração da próxima avaliação, de modo sucessivo, até que a média seja alcançada, descartando-se a menor nota obtida.

Art. 15. Quando alcançar a média, a progressão vertical do servidor ocorrerá na data de término do respectivo ciclo, iniciando-se, a partir disso, um novo ciclo avaliativo.

Art. 16. Os afastamentos não remunerados suspenderão o período do ciclo avaliativo do servidor.

## CAPÍTULO V DAS PENALIDADES

Art. 17 Caso o servidor, injustificadamente, deixe de responder quaisquer das avaliações sob sua responsabilidade, sofrerá as seguintes penalidades, cumulativamente, na nota final de sua Avaliação de Desempenho:

- I - 10% (dez por cento) se deixar de realizar a autoavaliação;
- II - 10% (dez por cento) se deixar de realizar a avaliação de um ou mais pares quando aplicável;
- III - 10% (dez por cento) se deixar de realizar a avaliação do superior hierárquico;
- IV - 15% (dez por cento) se deixar de realizar a avaliação de subordinado.

Parágrafo único. Os servidores que estiverem em afastamentos, férias e licenças, durante o período avaliativo estão desobrigados de realizar as avaliações sob sua responsabilidade e não sofrerão penalidades.

## CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



Art. 18. Os superiores hierárquicos que, injustificadamente, não avaliarem seus subordinados estarão sujeitos, além das penalidades previstas no art. 17, aos procedimentos disciplinares legais.

Art. 19. Da publicação da Portaria que homologa o resultado da Avaliação de Desempenho Anual, caberá recurso ao Conselho da Magistratura, no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 20. Ficam revogadas:

I - a Portaria n. 670 de 24 de novembro de 2016;

II - a Portaria n. 942 de 19 de julho de 2019;

III - a Portaria n. 1 de 10 de outubro de 2023.

Art. 21 Os casos omissos serão deliberados pela Presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

*(documento assinado digitalmente)*  
Juíza de Direito VIVIANE BRITO  
REBELLO





# Protocolo de Assinatura(s)

O documento acima foi assinado eletronicamente, na plataforma de assinaturas do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

Para assegurar a autenticidade e validar as assinaturas, utilize o endereço abaixo.

<https://validador.tjmt.jus.br/codigo/AD:DC360000-085B-F663-2ADC-08DCC80D5745>

**Código verificador - AD:DC360000-085B-F663-2ADC-08DCC80D5745**

