

I – os dados e informações relativos ao seu desempenho no cargo ou função;

II – os dados e informações relativos à sua participação em cursos ou programas de formação, capacitação, profissionalização, graduação e pós-graduação.

Art. 13. No que se refere ao desempenho em cargo ou função deverão ser avaliados os seguintes critérios:

I – assiduidade: refere-se à frequência do servidor ao trabalho;

II – pontualidade: refere-se ao cumprimento do horário de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas na unidade;

III – responsabilidade: refere-se à capacidade de responder satisfatoriamente pelas atribuições inerentes ao seu cargo ou função, bem como propor medidas de aprimoramento, objetivando o seu bom desempenho e o da sua unidade;

IV – disciplina: refere-se ao cumprimento pelo servidor de normas, regulamentos e instruções da unidade, às determinações e ordem de sua chefia, bem como à sua capacidade de organização no trabalho;

V – eficiência, produtividade e qualidade dos serviços: refere-se ao rendimento no trabalho em termos quantitativos e qualitativos, bem como ao conhecimento e atualização do domínio das técnicas e métodos requeridos em sua função;

VI – produtividade: refere-se ao produto da eficácia pela eficiência respeitosa das finalidades que presidiram a outorga da competência exercida.

VII – iniciativa e presteza: refere-se a atitude do servidor para, por vontade própria, buscar soluções para os problemas que chegam até a sua área de atuação. Capacidade de querer fazer.

VIII – urbanidade: refere-se à qualidade do atendimento dado pelo servidor aos usuários dos serviços da unidade administrativa e postura ética nas relações profissionais.

IX – administração do tempo: refere-se à qualidade no resultado do trabalho em tempo hábil.

X – chefia e liderança: refere-se a ação social voltada para envolver pessoas na busca de um objetivo comum, guiar a equipe entorno dos objetivos da sua área de atuação.

XI – cultura geral e profissional: refere-se ao nível de conhecimento técnico-científico e social que tem acerca da sua área de atuação e áreas correlatas.

XII – qualidades dos serviços prestados: refere-se ao padrão com que desenvolve as suas atividades, levando em consideração a redução de custos, a velocidade com que realiza as atividades e o nível de satisfação do usuário das atividades.

XIII – consecução de metas e objetivos estabelecidos: refere-se à capacidade do servidor em atingir as metas e objetivos em conformidade com padrões e normas estabelecidos, com as orientações e determinações da autoridade superior, e dentro dos prazos estabelecidos;

Art. 14. No que se refere às características relacionadas à participação em cursos ou programas de formação, capacitação, profissionalização, graduação e pós-graduação, deverão ser considerados os seguintes indicadores:

I – participação em cursos ou programas de formação, capacitação e aperfeiçoamento promovidos pela Escola de Governo do Estado do Piauí;

II – participação em cursos ou programas de formação, capacitação e aperfeiçoamento promovidos por instituições credenciadas junto aos sistemas estadual ou federal de educação, desde que compatíveis com as atribuições funcionais do cargo do servidor;

III – preocupação em manter-se atualizado no seu campo profissional, com a busca do acompanhamento das inovações que afetam o seu campo de atuação.

Parágrafo único. Os comprovantes de participação em cursos ou programas, a serem apresentados para fins de obtenção de pontuação, deverão ser entregues pelos servidores no departamento de pessoal de sua respectiva unidade administrativa.

Art. 15. O resultado final da avaliação de desempenho, segundo os critérios fixados nos artigos 12, 13 e 14, será formalizado em nota e conceito, em conformidade com os seguintes parâmetros:

I – excelente – de 90 a 100;

II – muito bom – de 70 a 89;

III – bom – de 50 a 69;

IV – regular – de 30 a 49;

V – insatisfatório – de 0 a 29.

Art. 16. A forma de pontuação dos critérios fixados nos artigos 12, 13 e 14, bem como os procedimentos a serem seguidos para obtenção do resultado final da avaliação, a serem expressos nas notas e conceitos previstos no artigo anterior, serão estabelecidos pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Poderão ser adotados diferentes pesos para os critérios fixados em razão das peculiaridades inerentes às carreiras, cargos, funções e especialidades a serem avaliadas.

Art. 17. A avaliação de desempenho deverá servir, prioritariamente, à identificação de situações de desempenho funcional deficiente, irregular ou insatisfatória, com o propósito de corrigir distorções e necessidades de aperfeiçoamento e capacitação profissional.

Das progressões e promoções

Art. 18. O desenvolvimento funcional dos servidores nas carreiras de que trata a Lei Complementar nº 38, de 24 de março de 2004, dar-se-á mediante progressão e promoção funcional.

§ 1º. A progressão funcional ocorrerá dentro da carreira, para o padrão imediatamente superior na mesma classe, após o interstício de 02 (dois) anos em um padrão, abrangendo os servidores com mérito comprovado em avaliação de desempenho.

§ 2º. A promoção é a movimentação do servidor de uma classe para o 1º (primeiro) padrão de classe imediatamente seguinte, observado o interstício de 02 (dois) anos e dependerá, cumulativamente, do resultado da avaliação de desempenho e da obtenção de nova titulação escolar, profissional ou acadêmica.

§ 3º. A promoção no Grupo Ocupacional Operacional, integrado por Agentes Operacionais de Serviços, fica condicionada à obtenção de nova titulação escolar ou profissionalizante, devendo tal comprovação ser feita pelo servidor por documento hábil quando da avaliação;

§ 4º. A promoção no Grupo Operacional Técnico, composto por Agentes Técnicos de Serviços, fica condicionada à obtenção de titulação profissionalizante ou acadêmica, devendo tal titulação ser comprovada pelo servidor quando da avaliação;

§ 5º. A promoção no Grupo Ocupacional Superior fica condicionada à obtenção de titulação em curso de especialização, mestrado ou doutorado.

Art. 19. A progressão para o padrão imediatamente seguinte será concedido com observância da ordem de classificação resultante da avaliação de desempenho, segundo a disponibilidade de vagas existentes e as limitações financeiras do Estado. O art. 31 da Lei complementar nº 38, de 24 de março, de 2004, cita: "O desenvolvimento funcional dos servidores nas carreiras de que trata a Lei poderá dar-se mediante progressão e promoção funcional.

§ 1º. A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, observando o interstício mínimo de 02 (dois) anos, e dar-se-á em época e sobe critérios fixados em regulamento, em conformidade com o resultado da avaliação de desempenho.

§ 2º. A promoção é a movimentação do servidor de classe para o 1º (primeiro) padrão de classe imediatamente seguinte, observado o interstício de 02 (dois) anos e dependerá, cumulativamente, do resultado da avaliação de desempenho e da obtenção de nova titulação escolar, profissional ou acadêmica.

§ 3º. A promoção no grupo ocupacional operacional, integrado por Agentes Operacionais de Serviços, fica condicionada à obtenção de nova titulação escolar ou profissionalizante.

§ 4º. A promoção no Grupo Ocupacional Técnico, composto por Agentes Técnicos de Serviços, fica condicionada à obtenção de nova titulação profissionalizante ou acadêmica.

§ 5º. A promoção no Grupo Ocupacional Superior, integrado por Agentes Superiores de Serviços, fica condicionada à obtenção de titulação em curso de especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado promovido por instituição de ensino superior devidamente credenciada e oficialmente reconhecida.

§ 6º. As titulações escolares, profissionalizantes e acadêmicas previstas neste artigo deverão observar, conforme o caso, os requisitos previstos na legislação dos sistemas estadual e federal de ensino.

§ 7º. Não progredirá em sua classe o servidor que obtiver desempenho correspondente aos conceitos regular ou insatisfatório".

Art. 20. A promoção será concedida somente ao servidor que obtiver conceito excelente, muito bom ou bom, respeitada a ordem de classificação, a disponibilidade de vagas existentes e as limitações financeiras do Estado.

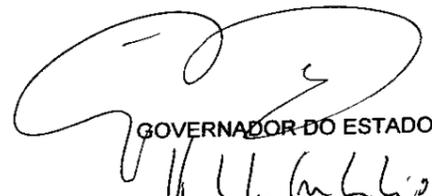
Parágrafo único. Não será promovido o servidor que obtiver desempenho correspondente aos conceitos regular e insatisfatório.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. Os casos omissos serão decididos e normatizados pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho, com homologação da Secretaria de Administração.

Art. 22. Este decreto entra em vigor a partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO DE KARNAK, em Teresina(PI), 02 de fevereiro de 2006.


GOVERNADOR DO ESTADO
SECRETÁRIO DE GOVERNO

P. P. 18401