

## PORTARIAS E RESOLUÇÕES



GOVERNO DO ESTADO DO PIAUÍ  
SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO - SEAD

PORTARIA Nº 21.000-088/2009/GAB-SEAD Teresina, 01 de julho de 2009.

Disciplina a avaliação de desempenho dos servidores da Administração Pública Estadual em estágio probatório, regulamentada pelos Decretos N.º 13.400/08, de 18 de novembro de 2008 e N.º 13.691/09, de 03 de junho de 2009 e institui o “Manual de Orientação para Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório”.

A SECRETARIA ESTADUAL DA ADMINISTRAÇÃO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista as disposições do § 1º do art. 4º do Decreto N.º 13.400, de 18 de novembro de 2008.

### RESOLVE:

**Art. 1.º** O servidor em estágio probatório será avaliado quanto à sua aptidão e capacidade para desempenho do cargo.

**Art. 2.º** Impreterivelmente, no primeiro mês do período de estágio probatório do servidor, o dirigente máximo de cada Órgão ou Entidade, para fins de implementação do sistema de avaliação, deverá instituir as seguintes comissões:

I – Comissão de Avaliação de Desempenho, composta pela chefia imediata do setor em que estiver lotado e por 02 (dois) servidores estáveis, sendo um deles, preferencialmente, do setor de Recursos Humanos, todos de nível hierárquico igual ou superior ao do servidor, em exercício no Órgão ou Entidade onde o servidor for submetido a avaliação; e

II – Comissão de Recursos, composta por três servidores estáveis, do mesmo Órgão ou Entidade de exercício ou lotação do servidor avaliado.

**Parágrafo Único** O membro da Comissão de Recursos não poderá julgar o recurso interposto por servidor que:  
I – ele tenha avaliado; ou

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

**Art. 3.º** Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação de Desempenho;

II – encaminhar os resultados da avaliação ao Setor de Recursos Humanos.

**Art. 4.º** Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - proceder ao cadastramento dos servidores a serem avaliados, requisitando informações ao setor competente;

II - formalizar o resultado das avaliações, utilizando os modelos anexos a esta Portaria;

III – analisar e julgar os pedidos de reconsideração interpostos, quando for o caso;

IV – notificar o servidor avaliado, por escrito, no prazo de cinco dias acerca:

- a) dos resultados de cada etapa de avaliação;
- b) do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo;
- c) da decisão referente ao pedido de reconsideração.

**Parágrafo Único:** Os avaliadores deverão pautar seus trabalhos com observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, sob pena de sanção disciplinar, na forma da lei.

**Art. 5.º** Compete à Comissão de Recursos:

I – solicitar ao setor de recursos humanos os documentos do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores que interpuserem recursos;

II – analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos interpostos contra cada etapa de avaliação, no prazo máximo de dez dias úteis contados do recebimento;

III – notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra cada etapa de avaliação e encaminhar ao setor de recursos humanos o processo e o parecer que fundamentou a decisão, no prazo de cinco dias úteis contados do término do prazo estabelecido para análise e julgamento.

**Art. 6.º** O membro de Comissão que deixar de cumprir prazo estabelecido neste Decreto, ou atuar irregularmente na aplicação da Avaliação de Desempenho, poderá sofrer penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes.

**Art. 7.º** A Comissão de Avaliação, analisando o que melhor reflete o desempenho do avaliado, deverá atribuir pontuação aos fatores de avaliação, de que trata o art. 3º do Decreto N.º 13.400/2008, de acordo com os seguintes critérios:

I - Cada fator possui quatro itens de descrição de desempenho ou comportamentos, com uma escala crescente de pontuação, num intervalo que varia de um a dez.

II - A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá escolher para cada fator apenas uma descrição e ainda, para a descrição escolhida, apenas um dos valores de pontuação nela estabelecidos.

III – A descrição escolhida pela Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser, dentre as descrições apresentadas, a que melhor defina o desempenho ou comportamento do servidor avaliado.

**Art. 8.º** De acordo com os fatores estabelecidos nos incisos I a V do art. 3º do Decreto N.º 13.400/2008, a pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa da Avaliação de Desempenho é 50 (cinquenta) pontos, resultantes do somatório das notas atribuídas a cada fator.

**§ 1.º** A nota final de cada etapa da Avaliação de Desempenho será a média aritmética das notas atribuídas a cada fator, ou seja o somatório das pontuações dividido por 5 (cinco)

**§ 2.º** Concluída cada etapa de avaliação, na entrevista com o servidor que apresentar nota final inferior a 5 (cinco), o Diretor da respectiva Unidade e a chefia imediata, deverão propor alternativas para a sua melhoria, após a identificação dos fatores que estão prejudicando o desempenho no cargo.

**Art. 9.º** Para as avaliações do servidor em estágio probatório, serão utilizados os modelos anexos a esta Portaria: Termo de Avaliação de Desempenho (Anexo I) ou Parecer Conclusivo (Anexo II), conforme o caso.

**§ 1.º** O Termo de Avaliação, conforme modelo do anexo I, deverá ser preenchido pela Comissão de Avaliação de Desempenho no último mês de cada etapa de avaliação e conterà o instrumento de avaliação.

**§ 2.º** O Parecer Conclusivo seguirá o modelo do anexo II e será elaborado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, ao término da última etapa de avaliação, devendo conter o registro do conceito obtido pelo servidor, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos que tenham servido de fundamento para a conclusão alcançada.

**Art. 10** O servidor em estágio probatório será avaliado no desempenho do cargo em 3 (três) etapas:

I - a primeira ocorrerá no 10º (décimo) mês do estágio probatório;

II - a segunda, no 20º (vigésimo) mês; e

III – a terceira, no 30º (trigésimo) mês do estágio probatório.

**Art. 11** No Parecer Conclusivo deverão ser adotados os seguintes conceitos: