

PORTARIAS E RESOLUÇÕES



Governo do Estado do Piauí
Secretaria da Administração - SEAD

PORTARIA N.º 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 pelo Decreto 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 SECRETÁRIA ESTADUAL DE 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 interuserem recursos;

II – analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos interpostos contra cada etapa de avaliação, no prazo máximo de dez dias 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 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.