

Dispõe sobre a avaliação especial de desempenho do servidor público civil, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art.71, II, da constituição Estadual, e

Considerando a necessidade de estabelecer critérios e requisitos para a avaliação especial de desempenho do servidor público civil;

Considerando o disposto no artigo 2º, § 2º da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, e artigo 27 do Decreto nº 110, de 05 de março de 2003;

R E S O L V E:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Instrução Normativa disciplina a avaliação especial de desempenho do servidor público civil, no âmbito da administração direta, autarquia e fundacional do Poder Executivo Estadual.

Art. 2º O servidor, ao entrar em exercício, deverá receber do setor de recursos humanos do órgão ou entidade de sua lotação orientações específicas relativas à avaliação de desempenho.

Art. 3º A avaliação especial de desempenho tem por finalidade avaliar o conhecimento, habilidades e atitudes do servidor, a fim de conferir estabilidade no cargo para o qual fora nomeado mediante aprovações em concurso público.

**CAPÍTULO II
DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 4º O comitê de Avaliação Especial de Desempenho é formado por 3 (três) membros dentre os que atuem diretamente com o servidor avaliado, sendo um necessariamente o superior hierárquico imediato.

§ 1º Poderá ser membro todo aquele que trabalha no mesmo setor ou que de alguma forma utilize os serviços prestados pelo avaliado.

§ 2º Considera-se chefe imediato o ocupante de cargo em comissão diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor.

Art. 5º Cada avaliador preencherá secretamente o formulário de avaliação e entregará mediante recibo à comissão setorial.

§ 1º O avaliador deverá guardar sigilo do conteúdo de sua avaliação sob pena de responder administrativamente pelo não cumprimento desta norma.

§ 2º Não será admitida, em hipótese alguma, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação.

Seção II

Da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho

Art. 8º A comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será composta por 5 (cinco) membros, designados através de portaria publicada no Diário Oficial do Estado, pelo Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquia ou fundação pública, dentre servidores efetivos.

Art. 9º Cabe à Comissão Central, além das atribuições previstas no artigo 140 do Decreto nº 110, de 05 de março de 2003, fixar critérios para escolha dos membros da Comissão Setorial e do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho.

Parágrafo único A escolha dos membros da Comissão Setorial e do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho deve ser registrada em ata para compor o rol de documentos comprobatórios do processo de avaliação.

Art. 10 Na hipótese prevista no artigo 25 do Decreto nº 110, de 05 de março de 2003, a Comissão Central pode acumular as atribuições da Comissão Setorial de Avaliação Especial Desempenho.

CAPÍTULO III

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Seção I

Do Formulário

Art. 11 O formulário de avaliação especial de desempenho será composto por 9 (nove) critérios e estes divididos em comportamentos.

§ 1º Critério representa uma área de atuação relevante para execução do trabalho.

§ 2º Comportamento traduz as ações esperadas como resultado da atuação do servidor em um critério.

Art. 12 Ficam estabelecidos os seguintes parâmetros para a definição do formulário de avaliação especial de desempenho:

I - a Comissão Setorial seleciona os comportamentos que irão compor cada critério de acordo com as especificidades do órgão, cargo e função;

II - será atribuída aos critérios, de acordo com o grau de importância dos mesmos, uma ponderação no valor de 01 (um) ou 02 (dois), assim definidos:

- a) Peso 1; e
- b) Peso 2.

Art. 13 O formulário de avaliação especial de desempenho prevê os seguintes critérios:

I - integração à equipe: corresponde aos fatores, responsabilidade e cooperação, refere-se à capacidade do servidor em participar, interagir e colaborar com a equipe de trabalho para atingir objetivos comuns;

II - desempenho da função pública: corresponde ao fator idoneidade moral, refere-se ao grau de interesse e adequação demonstrados no exercício da função pública, no

compromisso com as políticas sociais, com a postura ética nas relações profissionais e a predisposição para receber propostas de melhoria na atuação e incorporá-la à melhoria do desempenho.

III - práticas de execução do trabalho: correspondente ao fator uso adequado dos equipamentos de serviço material de expediente, refere-se à capacidade do servidor em manter organizado o seu local de trabalho, o cuidado demonstrado na utilização e conservação de materiais e bens patrimoniais na execução de suas atribuições, assim como, observações das normas de segurança e a preocupação com a preservação do bem público no âmbito do órgão de lotação;

IV - qualidade de trabalho: corresponde aos fatores qualidade, eficiência e produtividade no trabalho, refere-se à capacidade do servidor em realizar as suas tarefas em conformidade com a legislação aplicável, rotinas, padrões e metas estabelecidas, dentro dos prazos previstos e sem erros ou necessidade de re-trabalho.

VI - capacidade física: corresponde ao fator saúde, refere-se à manutenção do condicionamento físico necessário ao desempenho do cargo, a evitar o uso de substâncias que possam gerar dependência química e que interfiram na execução do trabalho.

VII - orientação para o cliente: corresponde aos fatores presteza e criatividade, refere-se a dar prioridade ao atendimento do cliente, reduzir o tempo de espera, solucionar com rapidez os problemas apresentados e assumir, perante o cliente (interno ou externo), a responsabilidade por falhas ou erros derivados do processo de prestação de serviço;

VIII - comportamento no trabalho: corresponde aos fatores assiduidade, pontualidade e administração do tempo, refere-se à observação sistemática de normas de pontualidade, assiduidade e o esforço do servidor para realizar o trabalho em conformidade com os resultados esperados, bem como seu interesse em apresentar idéias e sugestões para otimizar procedimentos internos.

IX - atualização profissional: corresponde ao fator iniciativa, refere-se à preocupação em manter-se atualizado no seu campo profissional, assim o acompanhamento das alterações da legislação que afetam o seu campo de atuação ou a implementação das atribuições da sua unidade.

Seção II Da Avaliação

Art. 14 Ao proceder a avaliação os membros do Comitê de Avaliação Especial de Desempenho devem ater-se apenas aos critérios previstos no artigo 13 desta Instrução Normativa.

Art. 15 A apuração do resultado segue as seguintes especificações :

I - o resultado de cada critério (RC) será o somatório das notas atribuídas aos comportamentos que o compõem, dividido pelo número de comportamentos;

$$RC = \frac{\text{soma dos comportamentos}}{\text{Número de comportamentos}}$$

II - o resultado final por critério (RFC) será o RC dos avaliadores, dividido pelo número de avaliadores (03).

$$RFC = \frac{\sum(RC)}{3}$$

III - o resultado final da avaliação (RFA) será a média ponderada dos Resultados Finais por Critério (RFC), utilizando o peso por critério definido nos termos do artigo 9º, inciso I, desta Instrução Normativa.

$$RFA = \frac{(RCA)1 \times \text{peso} + (RFC)2 \times \text{peso} + \dots + (RFC)n \times \text{peso}}{\sum \text{peso}}$$

Art. 16 A pontuação prevista no § 1º da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, de e do Artigo 17, parágrafo único, do Decreto nº 5.354, de 25 de outubro de 2002, apresenta intervalos entre 100-90, 80-70, 60-50, 40-0.

Parágrafo único Para efeito de classificação do avaliado quanto ao conceito, utilizar-se-à o arredondamento nesses intervalos sempre para maior.

Art. 17 Será considerado apto nos termos da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, o servidor que obtiver pontuação superior a 60 (sessenta) na media das avaliações dos três anos.

Art.18 Será considerado apto nos termos da Lei Complementar nº 80, de 14 de dezembro de 2000, o servidor que obtiver no resultado final das 03 (três) avaliações media igual ou inferior a 60 (sessenta) pontos ou nos critérios, três (três) conceitos insatisfatório zero.

Art.19 A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, após efetuar o somatório dos pontos, deverá dar ciência do resultado ao servidor avaliado no prazo de 30 (trinta) dias, depois de recebidos os formulários de avaliação.

Parágrafo único Na data da ciência, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho e o servidor avaliado deverão elencar os pontos a desenvolver que subsidiarão a análise comparativa dos resultados alcançados nas demais etapas de avaliação especial de desempenho.

CAPITULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20 O banco de dados para composição do formulário de avaliação especial de desempenho será fornecido pela Secretaria de Estado de Administração.

Art. 21 Todo órgão ou entidade poderá solicitar inclusão de comportamentos no banco de dados da Secretaria de Estado de Administração.

Parágrafo único É de responsabilidade da Unidade de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Administração analisar a solicitação, decidir acerca da pertinência da solicitação, bem como providenciar a inclusão do comportamento no banco de dados.

Art. 22 A homologação, ao final das 3 (três) etapas, será objeto de nova Instrução Normativa no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 23 Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 24 Revogam-se as disposições em contrario.