

# Diário Oficial

## Estado de Pernambuco

Ano LXXXIX. Nº 110 - PODER EXECUTIVO Recife, quarta-feira, 13 de junho de 2012

### DECRETO Nº 38.297, DE 12 DE JUNHO DE 2012.

*Regulamenta a avaliação periódica de desempenho de que trata as Leis Complementares nº 175, de 7 de julho de 2011, nº 181, de 22 de setembro de 2011, nº 190, de 7 de dezembro de 2011, e nº 195, de 9 de dezembro de 2011, aos servidores públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo que indica.*

**O GOVERNADOR DO ESTADO**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos II e IV do artigo 37 da Constituição Estadual,  
**DECRETA:**

#### **CAPÍTULO I** **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Este Decreto estabelece normas básicas sobre a avaliação de desempenho no âmbito da **administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo**, para os servidores públicos a seguir indicados:

I - **médicos** integrantes do Grupo Ocupacional Saúde Pública, de que trata a Lei Complementar nº 175, de 7 de julho de 2011;

II - integrantes dos **Grupos Ocupacionais Gestão Pública – GOGP** e **Gestão Autárquica ou Fundacional – GOAF**, de que trata a Lei Complementar nº 181, de 22 de setembro de 2011;

III - **agentes de segurança** penitenciária, integrantes do Grupo Ocupacional Segurança Penitenciária, de que trata a Lei Complementar nº 190, de 7 de dezembro de 2011; e

IV - **professores universitários e professores titulares**, integrantes do Grupo Ocupacional Magistério Superior, de que trata a Lei Complementar nº 195, de 9 de dezembro de 2011.

Art. 2º A avaliação de desempenho tem como objetivo **subsidiar o desenvolvimento profissional e é requisito para a progressão funcional**

**anual na carreira do servidor estável**, nos termos dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos grupos ocupacionais citados no art.1º.

Art. 3º Os servidores públicos estáveis integrantes dos grupos ocupacionais citados no art. 1º devem ser submetidos anualmente à avaliação de desempenho.

§ 1º O órgão ou entidade de exercício do servidor deve dar-lhes conhecimento prévio das normas e dos critérios a serem aplicados na avaliação de desempenho.

§ 2º A realização e aprovação na avaliação de desempenho é requisito para as progressões verticais e horizontais, nos termos dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

Art. 4º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - avaliação de desempenho: análise sistemática do desempenho do servidor em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento;

II - Comissão Administrativa Permanente: comissão paritária, formada por servidores, representantes do órgão e da entidade sindical de classe, com a função de analisar e deliberar sobre questões relacionadas ao enquadramento e progressão funcional;

III - progressão vertical: passagem entre classes em uma mesma matriz dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos;

IV - progressão horizontal: passagem entre faixas, dentro da mesma classe, em uma mesma matriz dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos; e

V - chefia imediata: servidor responsável por unidade administrativa ou aquele que o substituir nas competências previstas para o cargo.

## **CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO**

Art. 5º A avaliação de desempenho é composta por 3 (três) etapas:

I - **Avaliação da Chefia Imediata**, com peso 3 (três);

II - **Auto-Avaliação**, com peso 2 (dois); e

III - **Plano de Metas**, como peso 5 (cinco).

§ 1º A Avaliação da Chefia Imediata e a Auto-Avaliação serão baseadas nos critérios comportamentais definidos neste Decreto.

§ 2º A avaliação do servidor que, em um mesmo ano, exercer suas atividades em mais de uma unidade administrativa, deve ser realizada pela chefia imediata da unidade em que permaneceu por maior tempo.

§ 3º O Plano de Metas deve conter indicadores mensuráveis, previamente definidos e divulgados pelo dirigente máximo do órgão, por meio de portaria.

§ 4º O resultado da avaliação é obtido através da média ponderada das pontuações obtidas nas 3 (três) etapas de avaliação.

Art. 6º O formulário padrão de que trata o Anexo I, disponibilizado em meio físico ou eletrônico, contém 12 (doze) critérios comportamentais, dos quais 8 (oito) gerais, direcionados a todos os servidores, e 4 (quatro) direcionados apenas a servidores que exerçam, também, cargos de liderança.

**§ 1º Os critérios gerais são os seguintes:**

- I - responsabilidade e compromisso;**
- II - planejamento e organização;**
- III - comunicação e articulação;**
- IV - compartilhamento de informações e conhecimentos;**
- V - trabalho em equipe;**
- VI - capacidade de análise;**
- VII - foco em resultados; e**
- VIII - proatividade e iniciativa.**

**§ 2º Os critérios específicos são os seguintes:**

- I - liderança;**
- II - visão sistêmica;**
- III - gestão de pessoas; e**
- IV - tomada de decisão e imparcialidade.**

§ 3º Devem ser utilizados os conceitos “nunca”, “poucas vezes”, “com frequência” e “todas as vezes”, para indicar a frequência do servidor, durante o período avaliativo, em cada competência.

§ 4º A pontuação utilizada em cada critério, bem como a mínima necessária para aprovação em cada etapa e forma de cálculo, devem ser regulamentadas por portaria da Secretaria de Administração.

### **CAPÍTULO III DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

Art. 7º É assegurado ao avaliado o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 1º A chefia imediata do servidor considerado inapto no processo de avaliação deve relatar as deficiências identificadas e a definição das medidas de correção necessárias à melhoria de seu desempenho.

§ 2º O servidor inconformado com a pontuação que lhe foi atribuída pode recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência da avaliação, à Comissão Administrativa Permanente do seu órgão de origem, mediante formulário padrão constante do Anexo II.

§ 3º O recurso deve indicar, especificamente, o aspecto questionado ou a eventual irregularidade.

§ 4º A Comissão Administrativa Permanente do órgão de origem do servidor deve julgar o recurso, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, e emitir, por escrito, Termo de Recurso, conforme modelo constante no Anexo III.

§ 5º Cabe ao Conselho de Política de Pessoal – CPP, em última instância, apreciar e decidir recurso contra decisões da Comissão Administrativa Permanente.

#### **CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES**

Art. 8º Compete ao setor de recursos humanos do órgão de exercício do servidor iniciar o processo de avaliação de desempenho, bem como:

I - dar conhecimento prévio aos servidores do início e término de cada período avaliativo, bem como das normas e critérios utilizados na avaliação de desempenho;

II - informar, a cada chefia, os servidores que serão avaliados;

III - orientar os ocupantes de cargos de liderança;

IV - encaminhar, mediante documento oficial, o resultado final das avaliações para os setores de recursos humanos dos órgãos de origem dos servidores; e

V - divulgar o cronograma de todas as etapas da avaliação de desempenho.

Art. 9º Ao setor de recursos humanos do órgão de origem do servidor avaliado compete:

I - manter atualizadas as informações dos servidores, no dossiê funcional e no sistema;

II - enviar aos órgãos de exercício dos servidores a relação com os nomes daqueles que serão submetidos à avaliação de desempenho; e

III - solicitar aos setores de recursos humanos do órgão de exercício dos servidores o documento oficial que contenha o resultado final das avaliações.

Art. 10. Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - dar ciência aos servidores da sua unidade administrativa das metas a serem atingidas em cada período avaliativo;

II - acompanhar o desempenho do servidor durante todo o período avaliativo, informando-o sobre suas qualidades e deficiências;

III - avaliar, com objetividade e imparcialidade, o desempenho do servidor;

IV - registrar o resultado da avaliação de desempenho do servidor em instrumento próprio; e

V - informar o resultado da avaliação de desempenho ao setor de recursos humanos do órgão de exercício do servidor.

Art. 11. Compete ao dirigente máximo do órgão:

I - garantir a realização do processo da avaliação de desempenho em seu órgão;

II - publicar, em meio oficial, a composição da Comissão Administrativa Permanente; e

III - estabelecer ou validar as metas institucionais a serem atingidas.

Art. 12. Compete à Comissão Administrativa Permanente:

I - acompanhar o enquadramento e as progressões funcionais dos servidores avaliados;

II - analisar e deliberar em primeira instância, mediante parecer, sobre eventuais recursos administrativos concernentes à progressão funcional por avaliação de desempenho; e

III - emitir documento oficial com os resultados finais, para os setores de recursos humanos dos órgãos de origem dos servidores, após o julgamento de eventuais recursos.

Art. 13. Compete ao servidor:

I - proceder à auto-avaliação com objetividade e imparcialidade;

II - respeitar todos os prazos constantes neste Decreto;

III - manter seus dados atualizados, perante os setores de recursos humanos; e

IV - entregar, quando solicitado, todas as informações necessárias ao andamento do processo de avaliação de desempenho.

Art. 14. Compete à Secretaria de Administração:

I - promover revisões periódicas do programa de avaliação de desempenho no Estado; e

II - gerir o sistema de avaliação de desempenho, eletrônico ou manual, buscando o seu aperfeiçoamento contínuo.

## **CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 15. A primeira avaliação de desempenho para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Gestão Pública – GOGP e Gestão Autárquica ou Fundacional – GOAF deve ser baseada apenas nos critérios comportamentais, e composta pelas seguintes etapas:

I - Avaliação da Chefia Imediata, com peso de 7 (sete); e

II - Auto-Avaliação, com peso 3 (três).

Art. 16. Os servidores postos à disposição de outros órgãos devem ser avaliados no local de exercício.

**Parágrafo único.** Aos ocupantes do cargo de Agente em Segurança Penitenciária, aplica-se o disposto no artigo 22 da Lei Complementar nº 150, de 15 de dezembro de 2009.

Art. 17. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

**Palácio do Campo das Princesas**, Recife, 12 de junho do ano de 2012, 196º da Revolução Republicana Constitucionalista e 191º da Independência do Brasil.

**EDUARDO HENRIQUE ACCIOLY CAMPOS**  
Governador do Estado  
JOSÉ RICARDO WANDERLEY DANTAS DE OLIVEIRA  
ANTÔNIO CARLOS DOS SANTOS FIGUEIRA  
MARCELINO GRANJA DE MENEZES  
WILSON SALLES DAMAZIO  
MARCELO CANUTO MENDES  
PAULO HENRIQUE SARAIVA CÂMARA  
ALEXANDRE REBÊLO TÁVORA  
THIAGO ARRAES DE ALENCAR NORÕES