

## **DECRETO Nº 15.605, DE 02 DE ABRIL DE 2014**

Dispõe sobre estágio probatório e avaliação especial do servidor civil para fins de aquisição de estabilidade no âmbito do Estado do Piauí.

**O GOVERNADOR DO ESTADO DO PIAUÍ**, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I, V e XIII do art. 102 da Constituição Estadual e tendo em vista o disposto na Lei Complementar estadual n. 13, de 3 de janeiro de 1994 - Estatuto dos Servidores Públicos do Estado, na redação dada pela Lei Complementar estadual n. 84, de 7 de maio de 2007,

Considerando o disposto no art. 41 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998;

Considerando o disposto no art. 19 da Lei Complementar estadual n. 13/1994 e o no art. 28 da Lei Complementar estadual n. 38, de 24 de março de 2004,

### **D E C R E T A:**

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

Art. 1º O servidor civil nomeado para cargo de provimento efetivo na administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado do Piauí, ao entrar em exercício, ficará sujeito à avaliação de desempenho para fins de estágio probatório e à avaliação especial para fins de aquisição de estabilidade, realizadas na forma da legislação vigente e nos termos deste Decreto.

§ 1º Não se aplica o disposto neste Decreto aos empregados públicos de empresas públicas e sociedades de economia mista.

§ 2º As avaliações de que trata este Decreto não substituem outros mecanismos institucionais de gestão de desempenho profissional dos servidores do Poder Executivo, como a avaliação de desempenho profissional para fins de promoção ou progressão ou para fim de concessão de gratificação de produtividade ou de desempenho.

Art. 2º O estágio probatório terá a duração de 3 (três) anos, a contar da data de entrada em exercício do servidor, observado o disposto nos arts. 3º e 4º deste Decreto.

Parágrafo único. No período do estágio probatório, não haverá para o servidor remoção, promoção e redistribuição.

Art. 3º Durante o estágio probatório somente poderão ser concedidas aos servidores as licenças e afastamentos previstos no art. 75, incisos I a VI e nos arts. 103 e 104 do Estatuto dos Servidores, a saber:

- I - licença para tratamento da própria saúde;
- II - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- III - licença por acidente em serviço;
- IV - licença por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro;
- V - licença para o serviço militar obrigatório.
- VI - licença para atividade política;
- VII - afastamento para exercício de mandato eletivo;

VIII - afastamento para estudo ou missão oficial fora do Estado;

IX - afastamento para participação de curso de formação para provimento de cargos públicos da Administração estadual do Piauí;

X - exercício de cargo em comissão nos dois níveis mais elevados em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios do Estado ou que façam parte da Região Integrada de Desenvolvimento da Grande Teresina;

Parágrafo único. Durante o estágio probatório também poderão ser concedidos ao servidor as seguintes licenças ou afastamentos:

I - licença à gestante, paternidade, adoção e aborto;

II - as ausências seguintes:

a) por 1 (um) dia, para doação de sangue;

b) por 2 (dois), para se alistar como eleitor;

c) por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:

1. casamento;

2. falecimento de cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela, irmãos ou pessoas que vivem sob a dependência econômica do servidor;

III - férias.

Art. 4º Somente pode ser computado para efeito de estágio probatório o tempo de efetivo exercício, no qual o servidor esteve realmente exercendo as atribuições do cargo público.

§ 1º As licenças ou afastamentos previstos no parágrafo único do art. 3º não suspendem o estágio probatório.

§ 2º O estágio probatório, assim como a avaliação do servidor, fica suspenso nas licenças e afastamentos previstos nos incisos do *caput* do art. 3º, ressalvados os seguintes casos:

I - o afastamento para estudo de docente da Universidade Estadual do Piauí para realização de mestrado e doutorado, na forma prevista no art. 13, § 2º, da Lei Complementar estadual n. 61, de 20 de dezembro de 2005;

II - o exercício de cargo em comissão, sem que o servidor fique afastado das atribuições próprias do cargo.

§ 3º Retornando o servidor as atribuições próprias do cargo, será retomado o estágio probatório pelo período restante.

§ 4º No estágio probatório não é computado o tempo em que esteve afastado o servidor reintegrado ao cargo público que tenha sido demitido durante esse período.

Art. 5º O estágio probatório não pode ser dispensado, nem mesmo para servidores públicos já estáveis em um cargo e que venham a acumular lícitamente o mesmo cargo, em razão de nova investidura por concurso público.

Art. 6º Para os fins do disposto neste Decreto, entende-se por:

I - avaliado: servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, durante os 3 (três) anos, a contar da data de entrada em exercício em cargo do Poder Executivo do Estado, ressalvado o disposto no art. 4º, § 2º, deste Decreto;

II - avaliador: chefias imediatas, ou seus respectivos substitutos, que tenham, sob sua supervisão, servidores cumprindo período de estágio probatório; e

III - período avaliativo: intervalo correspondente a cada 6 (seis) meses, ressalvado o disposto no art. 4º, § 2º, e no art. 13 deste Decreto.

Art. 7º É instituída Comissão de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório – CADEP em cada órgão ou entidade pública, composta por 3 (três) membros dentre servidores estáveis, dos quais, sempre que possível, pelo menos 2 (dois) devem ser do mesmo cargo do servidor avaliado.

§ 1º Os membros da CADEP e os respectivos suplentes serão designados pelo dirigente do órgão ou entidade pública, que indicará dentre eles o seu presidente.

§ 2º Os servidores designados para compor a Comissão de que trata este artigo exercerão suas atividades junto à CADEP sem prejuízo das atribuições normais do cargo ou da função que ocupam.

§ 3º Na Procuradoria-Geral do Estado, ouvido o Conselho Superior do órgão, caberá ao Procurador-Geral a designação a Comissão de Avaliação, presidida pelo Corregedor, na forma do art. 37 da Lei Complementar estadual n. 56, de 1º de novembro de 2005.

## **CAPÍTULO II DAS COMPETÊNCIAS**

Art. 8º Compete ao avaliador:

I - informar o servidor em estágio probatório sobre os termos deste Decreto e esclarecer eventuais dúvidas;

II - acompanhar e orientar o servidor no desempenho de suas atribuições, incentivando o desenvolvimento do servidor na carreira e sua integração e adaptação na unidade de lotação;

III - justificar os pontos iguais ou inferiores a sete, atribuídos ao servidor em cada fator avaliativo;

IV - realizar a avaliação de estágio probatório dos servidores sob sua supervisão, nos prazos estipulados neste Decreto; e

V - identificar, juntamente com o servidor avaliado, as causas de problemas detectados no decorrer do processo de avaliação e solicitar, quando necessário, o apoio do setor de pessoal do órgão ou entidade pública.

VI - manter o dirigente do órgão ou entidade pública ao qual estiver diretamente subordinado informado sobre as avaliações de desempenho sob sua responsabilidade.

Art. 9º Compete ao avaliado:

I - conhecer as normas e os procedimentos referentes à avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

II - observar o próprio desempenho e comunicar à chefia imediata a ocorrência de dificuldades no cumprimento de suas atividades, solicitando-lhe o suporte necessário;

III - assinar, juntamente com o avaliador, ainda que com ressalvas, os formulários de suas avaliações; e

IV - manifestar-se sobre o resultado de cada avaliação no prazo indicado no § 6º do art. 14.

§ 1º Considera-se como ressalva, para fins deste Decreto, a discordância do servidor com o resultado da sua avaliação.

§ 2º No caso de o servidor se recusar a apor o ciente no formulário próprio, registrar-se-á o fato em documento assinado por duas testemunhas.

Art. 10. Compete a CADEP:

I - apreciar o resultado final da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório;

II - apreciar os recursos interpostos sobre o resultado de avaliação;

III - notificar o servidor avaliado do julgamento do recurso de que trata o art. 17 deste Decreto;

IV - submeter ao dirigente do órgão ou entidade pública respectiva, no prazo de dez dias a contar do recebimento do resultado final da avaliação, pronunciamento conclusivo sobre a aprovação ou reprovação do servidor no estágio probatório, com proposta de homologação;

V - zelar pela observância dos procedimentos e dos critérios de avaliação previstos neste Decreto.

### **CAPÍTULO III DOS SERVIDORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

Art. 11. O servidor nomeado em vaga destinada a portador de deficiência será acompanhado, durante o estágio probatório, por equipe multiprofissional, que avaliará a compatibilidade entre as atribuições essenciais do cargo e a deficiência apresentada pelo servidor.

§ 1º A equipe multiprofissional a que se refere o *caput* deste artigo será designada mediante ato do dirigente do órgão ou entidade pública ou pelo chefe do setor de pessoal e será constituída por 6 (seis) servidores integrantes do quadro de pessoal do órgão ou entidade pública ou, na sua ausência, por 6 (seis) servidores efetivos do Estado do Piauí, sendo um deles médico.

§ 2º Preferencialmente, os membros da equipe multidisciplinar serão aqueles que avaliaram a compatibilidade entre as atribuições essenciais do cargo e a deficiência do servidor durante a realização do concurso público, nos termos do art. 31 do Decreto estadual n. 15.259, de 11 de julho de 2013.

§ 3º A avaliação a que se refere o *caput* deste artigo será realizada pelo menos uma vez durante o período do estágio probatório, devendo a equipe multiprofissional encaminhar ao setor de pessoal do órgão ou entidade pública, a cada avaliação realizada, parecer acerca da compatibilidade ou da incompatibilidade entre a deficiência do servidor e as atribuições essenciais do cargo público para o qual foi aprovado.

§ 4º A equipe multiprofissional, ao emitir o parecer a que se refere o parágrafo anterior, deverá observar os seguintes termos, definidos no art. 31, § 1º, do Decreto estadual n. 15.259/2013:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 5º No caso de indícios de manifesta ausência de compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência, na realização de exames necessários à comprovação de aptidão física e mental, na forma do art. 6º, VI, da Lei Complementar estadual n. 13/1994, o candidato será submetido também à avaliação da equipe multiprofissional, que emitirá parecer conclusivo sobre a sua inaptidão para o desempenho das atribuições do cargo ou sobre necessidade de o avaliar durante o estágio probatório.

§ 6º Caso a deficiência do servidor seja considerada incompatível com o desempenho das atribuições essenciais do cargo, o servidor será considerado inapto, nos termos do inciso II do § 5º do art. 19 deste Decreto.

§ 7º O dirigente do órgão ou entidade pública poderá delegar ao chefe do setor de pessoal a designação da equipe multiprofissional.

#### **CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO**

Art. 12. Durante o estágio probatório, a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo serão objeto de avaliações individuais, observados os seguintes fatores avaliativos:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - produtividade;
- IV - responsabilidade; e
- V - capacidade de iniciativa.

§ 1º A avaliação a que se refere o *caput* deste artigo terá por base o acompanhamento diário do servidor, mediante análise, pelo avaliador, dos fatores avaliativos, conforme detalhado no Anexo Único deste Decreto.

§ 2º Sempre que possível, é recomendável que os fatores avaliativos sejam analisados, levando em consideração relatórios relativos ao período da avaliação sobre:

- I - a frequência do servidor;
- II - a aplicação de sanções ou a existência de sindicância, processo judicial ou processo administrativo disciplinar instaurado contra o servidor;
- III - a execução de atos ou processos administrativos no prazo legal e a quantidade de atos ou processos executados por mês durante o período;
- IV - o zelo por materiais e equipamentos confiados a sua guarda;
- V - a participação em comissões ou equipes de trabalho e apresentação de propostas para a solução de problemas.

§ 3º O servidor em estágio probatório cedido a outro órgão para ocupar cargo ou função de provimento em comissão será avaliado pelo cessionário, observados os termos deste Decreto, desde que continue desempenhando as atribuições próprias cargo.

Art. 13. O servidor que se afastar de suas atividades por mais de 75% do período avaliativo, ainda que em virtude de licenças e afastamentos considerados por lei como de efetivo exercício, não será avaliado no respectivo período, sendo esse suprimido do cálculo final.

§ 1º O servidor que não for avaliado durante o período avaliativo por motivo de licença para tratar da própria saúde será submetido à junta médica oficial que avaliará a capacidade laboral deste para o desempenho das atribuições essenciais do cargo.

§ 2º A junta médica oficial a que se refere o parágrafo anterior emitirá parecer pela compatibilidade ou pela incompatibilidade permanente da doença do servidor com o desempenho das atribuições essenciais do cargo, observado o sigilo médico.

§ 3º Caso a doença do servidor seja considerada incompatível, de forma permanente, com o desempenho das atribuições essenciais do cargo, o servidor será considerado inapto, nos termos do inciso III do § 5º do art. 19 deste Decreto.

Art. 14. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será realizada pela chefia imediata do servidor ou, em suas ausências e impedimentos legais, pelo respectivo substituto.

§ 1º Nos casos de mudança de lotação do servidor ou de mudança de chefia na unidade, todas as chefias imediatas às quais o servidor ficou subordinado, por período igual ou superior a trinta dias dentro do período avaliativo, deverão realizar avaliações parciais.

§ 2º O servidor que desenvolver atividade não vinculada diretamente à unidade de lotação, por prazo igual ou superior a trinta dias dentro do período avaliativo, poderá ser avaliado pela chefia imediata responsável pela supervisão das atividades desenvolvidas.

§ 3º Nos casos de mudança de lotação do servidor ou de mudança de chefia na unidade, os períodos inferiores a trinta dias dentro de cada período avaliativo serão desconsiderados.

§ 4º As avaliações deverão ser realizadas do décimo ao vigésimo dia do mês subsequente àquele em que o servidor completar o período avaliativo ou àquele em que houver mudança de lotação do servidor ou mudança de chefia, nos termos dos §§ 1º e 2º deste artigo.

§ 5º Após a ciência do chefe imediato do avaliador, é necessária a manifestação de concordância ou discordância do avaliado, no prazo de dez dias, considerando-se como concordância tácita a falta de resposta nesse prazo.

§ 6º Caso o servidor não concorde com o resultado da avaliação, deverá fundamentar a discordância, nos termos dos artigos 16 e 17 deste Decreto.

Art. 15. Para cada fator avaliativo poderá ser atribuída nota de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, conforme a descrição e as faixas de avaliação constantes do Anexo Único deste Decreto.

§ 1º A nota de cada avaliação será a média aritmética simples das notas atribuídas a cada fator avaliativo.

§ 2º Caso o servidor possua mais de uma avaliação (art. 14, §§ 1º e 2º) a ser considerada no período avaliativo, a nota do período avaliativo será a média aritmética das avaliações parciais, ponderada de acordo com o número de dias de permanência do servidor em cada unidade de lotação, ou com o número de dias de permanência da chefia imediata, em caso de mudança de avaliador na unidade de lotação do servidor.

§ 3º A apuração das médias referidas neste artigo será arredondada a partir da segunda casa decimal após a vírgula, da seguinte forma:

I - números inferiores a cinco serão desconsiderados; e

II - números iguais ou superiores a cinco serão arredondados para o décimo imediatamente superior.

§ 4º O resultado das avaliações e da avaliação especial de desempenho será registrado, em formulários próprios.

## **CAPÍTULO V**

### **DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DOS RECURSOS RELATIVOS À ATRIBUIÇÃO DAS NOTAS**

Art. 16. O avaliado que discordar do resultado da avaliação, nos termos do § 6º do art. 14 deste Decreto, poderá requerer reconsideração ao avaliador no prazo de dez dias, contados da data de ciência da nota, devendo fundamentar o seu pleito e discriminar as razões e as justificativas relativas a cada fator avaliativo que esteja contestando.

§ 1º Será indeferido o pedido de reconsideração interposto fora do prazo ou que não observe o disposto no *caput* deste artigo.

§ 2º Acolhido o pedido de reconsideração do servidor, o avaliador deverá encaminhar ao setor de pessoal solicitação de alteração da nota inicialmente atribuída, no prazo de dez dias, contados da data de recebimento do pedido, dando-se ciência ao avaliado.

§ 3º Não acolhido o pedido de reconsideração do servidor, o avaliador deverá apresentar manifestação fundamentada no prazo de dez dias, contados da data de recebimento do pedido, dando-se ciência ao avaliado.

§ 4º Para os fins do § 3º deste artigo, a fundamentação poderá consistir na manutenção da decisão anterior, por seus próprios fundamentos.

Art. 17. Subsistindo a discordância do avaliado sobre a decisão do seu pedido de reconsideração, o servidor poderá apresentar recurso à CADEP, no prazo de dez dias, contados da data da ciência do indeferimento, total ou parcial, do pedido de reconsideração.

§ 1º Será indeferido o recurso interposto fora do prazo.

§ 2º O recurso deve ser encaminhado ao setor de pessoal pelo chefe imediato do avaliador, no prazo de três dias.

§ 3º O setor de pessoal instruirá o processo de recurso e o encaminhará à CADEP no prazo de quinze dias.

§ 4º O setor de pessoal poderá solicitar informações às outras unidades do órgão ou entidade pública a respeito do desempenho profissional do recorrente, que deverão ser atendidas em cinco dias, contados a partir do recebimento da solicitação.

§ 5º A CADEP decidirá a respeito do recurso no prazo de quinze dias, prorrogável por igual período, mediante justificativa, dando-se ciência do resultado ao avaliado.

Art. 18. Da decisão da CADEP cabe recurso, no prazo de dez dias a contar da notificação referida no art. 10, III, deste Decreto, ao dirigente do órgão ou entidade pública, o qual, no mesmo prazo, proferirá a decisão final.

Parágrafo único. Não cabe recurso da decisão do dirigente do órgão ou entidade pública.

## **CAPÍTULO VI DA HOMOLOGAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 19. Quatro meses antes do encerramento do período de estágio probatório, as notas das avaliações de estágio probatório referentes aos cinco primeiros períodos avaliativos serão submetidas pelo presidente da CADEP ao dirigente do órgão ou entidade pública, para fins de homologação, nos termos do que determina o art. 19, § 1º, da Lei Complementar estadual n. 13/1994, sem prejuízo da continuação, no período remanescente, da última avaliação prevista neste Decreto.

§ 1º Serão considerados aprovados no estágio probatório os servidores que alcançarem média igual ou superior a 7 (sete) pontos nas avaliações realizadas para fins de estágio probatório, considerando-se as notas de cada período avaliativo atribuídas de acordo com o disposto no art. 15, sendo considerados reprovados os que não obtiverem este resultado.

§ 2º As avaliações parciais realizadas nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 14 não serão consideradas, para fins de homologação, nos casos em que o servidor se afastar de suas atividades por mais de 75% do período avaliativo, nos termos do caput do art. 13 deste Decreto.

§ 3º Para fins do disposto no *caput* e no § 1º deste artigo, serão consideradas válidas as avaliações realizadas antes da data de publicação deste Decreto.

§ 4º Caso o servidor, ao final do estágio probatório, não tenha qualquer avaliação válida em decorrência de sucessivas licenças para tratar da própria saúde, deverá ser submetido à junta médica oficial.

§ 5º A qualquer tempo, durante o período do estágio probatório, serão considerados inaptos para o desempenho do cargo os servidores que obtiverem:

I - duas notas no estágio probatório, calculadas na forma do art. 15 deste Decreto, inferiores a 7 (sete) pontos, em períodos avaliativos consecutivos ou não; ou

II - parecer pela incompatibilidade entre a deficiência apresentada e as atribuições essenciais do cargo, emitido pela equipe multidisciplinar, nos termos do § 3º do art. 11 deste Decreto; ou

III - parecer pela incompatibilidade permanente da doença apresentada com o desempenho das atribuições essenciais do cargo público, emitido pela junta médica oficial, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 13 deste Decreto.

§ 6º Caso o servidor não alcance a média igual ou superior a 7 (sete) pontos nas avaliações válidas nos termos do § 1º deste artigo ou, a qualquer tempo, seja considerado inapto nos termos do § 5º deste artigo, a conclusão sobre a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo será contrária à homologação do estágio probatório do servidor.

§ 7º O setor de pessoal notificará o servidor, cuja conclusão do estágio probatório seja contrária a sua confirmação no cargo, por intermédio da chefia imediata, para apresentar suas razões e justificativas, no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência, garantindo-lhe o contraditório e a ampla defesa.

§ 8º O setor de pessoal instruirá o processo dos casos previstos no parágrafo anterior e o encaminhará à CADEP no prazo de quinze dias.

§ 9º Os casos previstos no parágrafo anterior serão submetidos pelo presidente da CADEP ao dirigente do órgão ou entidade pública para apreciação e decisão.

§ 10. O dirigente do órgão ou entidade pública decidirá, de maneira fundamentada, pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, conforme os critérios estabelecidos neste Decreto e na legislação em vigor.

§ 11. O servidor considerado reprovado no estágio probatório ou inapto para o cargo, conforme o caso, será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, consoante o disposto no § 2º do art. 19 da Lei Complementar estadual n. 13/1994.

Art. 20. A decisão sobre o estágio probatório cabe ao dirigente do órgão ou entidade pública, exceto nos casos dos seguintes servidores:

I - para Policiais Civis, compete ao Conselho Superior de Polícia Civil, na forma do art. 72, IV, da Lei Complementar estadual n. 37, de 10 de março de 2004;

II - para Procuradores do Estado, compete ao Conselho Superior da Procuradoria-Geral do Estado, na forma do art. 10, X, da Lei Complementar estadual n. 56/2005.

## **CAPÍTULO VII DA ESTABILIDADE**

Art. 21. Para a aquisição da estabilidade, serão exigidos o cumprimento do período de estágio probatório e a aprovação em avaliação especial de desempenho, nos termos do § 4º do art. 41 da Constituição Federal.

§ 1º A avaliação especial de desempenho será realizada pela CADEP, podendo ser delegada ao seu presidente a competência para realização da avaliação, exceto nos casos em que haja discordância entre avaliado e avaliador, possibilidade de reprovação, indício de falha no processo de avaliação ou na aplicação dos critérios avaliativos.

§ 2º São requisitos para aprovação na avaliação especial de desempenho a homologação de estágio probatório favorável à confirmação do servidor no cargo, nos termos

do art. 19 deste Decreto, bem como nota do último período avaliativo igual ou superior a 7 (sete) pontos;

§ 3º Na realização da avaliação especial de desempenho deverá a CADEP analisar a conduta profissional do servidor e o cumprimento das obrigações legais do cargo.

Art. 22. O setor de pessoal de cada órgão ou entidade pública providenciará, a cada três meses, relação de servidores aptos a adquirirem a estabilidade no serviço público estadual.

Parágrafo único. A relação a que se refere o *caput* deste artigo será encaminhada pelo presidente da CADEP ao dirigente do órgão ou entidade pública, para fins de homologação.

## **CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 23. Ficam declarados estáveis os servidores civis ocupantes de cargo efetivo que completaram 3 (três) anos de efetivo exercício antes da vigência deste Decreto.

§ 1º Não são computados para o fim previsto no *caput* os afastamentos, licenças ou períodos em que não haja efetivo exercício do cargo, exceto nos casos previstos no parágrafo único do art. 3º deste Decreto.

§ 2º Os servidores que não completaram 3 (três) anos de efetivo exercício e não tenham sido avaliados devem ser submetidos a avaliações, na forma deste Decreto, sendo obrigatória a avaliação especial de desempenho, sob pena de responsabilidade.

## **CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 24. A Agência de Tecnologia da Informação do Piauí – ATI, em coordenação com a Secretaria de Administração, é responsável pela adequação das soluções corporativas informatizadas às novas regras disciplinadas por este Decreto.

Art. 25. Os dirigentes dos órgãos e entidades públicas e os diretores das respectivas unidades de gestão de pessoas ou chefes do setor de pessoal devem providenciar a avaliação dos servidores públicos em estágio probatório, sob pena de responsabilidade.

Art. 26. Compete também ao setor de pessoal de cada órgão ou entidade pública adotar as providências necessárias à operacionalização deste Decreto, à homologação do estágio probatório e da estabilidade, bem como à exoneração ou à recondução dos reprovados no estágio probatório, cabendo-lhe ainda, sob pena de responsabilidade:

I - anotar as avaliações e resultado final do estágio probatório no registro do servidor no Sistema da Folha de Pagamento - SFP ou no que vier a substituí-lo;

II - publicar no Diário Oficial do Estado o ato de homologação do estágio probatório, a exoneração ou recondução do servidor, encaminhando cópia da publicação à Secretaria de Administração.

Art. 27. A Secretaria de Administração fica autorizada a expedir, quando necessário, normas complementares ao cumprimento do disposto neste Decreto.

§ 1º Com relação ao estágio probatório de Procuradores do Estado, na forma do art. 6º, XXXIII e do art. 10, X, da Lei Complementar estadual n. 56/2005, expedição de normas complementares a este Decreto compete ao Procurador-Geral do Estado, ouvido o Conselho

Superior do órgão, que poderá dispor sobre composição da comissão de avaliação e o procedimento das avaliações.

§ 2º As normas complementares devem ser no Diário Oficial do Estado.

Art. 28. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial o Decreto n. 13.400, de 18 de novembro de 2008.

**PALÁCIO DE KARNAK, em Teresina (PI), 02 de abril de 2014**

GOVERNADOR DO ESTADO

SECRETÁRIO DE GOVERNO

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado nº 62, de 02/04/2014, pp. 5/10.*

## ANEXO ÚNICO DO DECRETO Nº 15.605, DE 02 DE ABRIL DE 2014

### DESCRIÇÃO DOS FATORES AVALIATIVOS

**1. ASSIDUIDADE:** cumprimento de determinações relacionadas à frequência e à jornada de trabalho do servidor.

#### COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS:

- 1.1. Cumpre a jornada e a escala de trabalho, registrando corretamente a frequência em sistema informatizado ou, onde não houver, em sistema manual.
- 1.2. É assíduo e pontual, justificando eventuais faltas.
- 1.3. Permanece no local de trabalho, ausentando-se somente com o consentimento da chefia.
- 1.4. Informa a chefia tempestivamente sobre imprevistos que impeçam o seu cumprimento ou o cumprimento da jornada.

**2. DISCIPLINA:** conduta de acordo com as normas e regulamentos do Poder Executivo e as orientações da unidade e dos superiores hierárquicos.

#### COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS:

- 2.1. Cumpre as normas legais e regulamentos do Estado do Piauí.
- 2.2. Não foi sancionado ou processado.
- 2.3. Segue as orientações da unidade e dos superiores hierárquicos.
- 2.4. Tem domínio dos métodos e técnicas necessárias à execução de suas atividades.
- 2.5. Aplica oportunamente seu conhecimento às técnicas e orientações da unidade.

**3. PRODUTIVIDADE:** capacidade de trabalhar com tempestividade, qualidade, eficiência e eficácia e contribuir para a obtenção dos resultados da unidade.

#### COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS:

- 3.1. Desenvolve suas atividades com qualidade e de forma tempestiva, eficiente e eficaz, otimizando o uso dos recursos disponíveis;
- 3.2. Racionaliza o uso dos sistemas e métodos de trabalho, minimizando o desperdício;
- 3.3. Procura desburocratizar procedimentos, sendo ágil na realização das atividades que são de sua competência;
- 3.4. Realiza os trabalhos a seu cargo com qualidade e exatidão, dispensando correções e/ou complementações.

**4. RESPONSABILIDADE:** capacidade de responder por suas ações, cumprir suas tarefas e deveres, zelar por bens e informações e buscar o alcance das metas da unidade e da instituição.

#### COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS:

- 4.1. Assume compromissos e cumpre obrigações, respondendo pelos resultados decorrentes de suas decisões;
- 4.2. Zela por bens, valores, pessoas e informações, primando pela conduta ética profissional;

4.3. Demonstra senso de responsabilidade, profissionalismo e compromisso com os objetivos de sua unidade;

4.4. Dedicar-se aos compromissos assumidos, refletindo sobre suas ações e comportamentos.

**5. CAPACIDADE DE INICIATIVA:** capacidade de identificar oportunidades de melhoria nos processos de trabalho, propor soluções aos problemas e dificuldades da unidade e participar de trabalhos em equipe de forma integrada.

#### COMPORTAMENTOS OBSERVÁVEIS:

5.1. Identifica de forma proativa oportunidades de melhoria nos processos de trabalho, procurando conhecer outras tarefas além de suas atribuições diretas;

5.2. Busca ou propõe, de forma assertiva e adequada, soluções aos problemas e dificuldades da unidade, agindo em tempo hábil;

5.3. Participa de equipes de trabalho, agregando valor e colaborando para o autodesenvolvimento e o do grupo;

5.4. Interage de forma empática com a equipe, demonstrando relações cordiais e comportamentos maduros.

#### FAIXAS DE AVALIAÇÃO

##### ESCALA DE DESEMPENHO – DESCRIÇÃO PONTOS:

**Superação:** superou o esperado para o fator avaliativo. 9 a 10.

**Satisfatório:** atendeu o esperado para o fator avaliativo. 7 a 9.

**Insatisfatório:** não atendeu o suficiente e necessário para o fator avaliativo. 3,1 a 6,9.

**Não atendimento:** não atendeu o esperado para o fator avaliativo. 0 a 3.