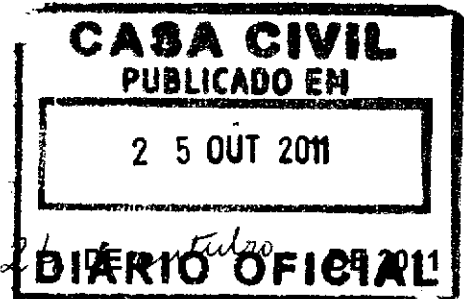




PODER EXECUTIVO

DECRETO Nº 43.249

DE 21 ^{Fevereiro} DIÁRIO OFICIAL



DISCIPLINA O ESTÁGIO PROBATÓRIO E A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO PODER EXECUTIVO ESTADUAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, e tendo em vista o que consta do Processo nº E-01/52910/2010,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º – O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do servidor público estadual nomeado para cargo de provimento efetivo em órgão da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

§ 1º - Todos os servidores em período de estágio probatório na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual estarão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho, para fins de apuração da aptidão ao desempenho do cargo efetivo e para aquisição da estabilidade.

§ 2º - A obrigatoriedade de cumprimento do estágio probatório estende-se aos servidores que, na data da publicação deste Decreto, encontrem-se em estágio experimental, tão logo sejam nomeados e empossados, conforme determina o Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Rio de Janeiro, instituído pelo Decreto-Lei nº 220, de 18 de julho de 1975.

§ 3º - A estabilidade será reconhecida ao servidor público somente após a publicação do resultado favorável da respectiva Avaliação Especial de Desempenho, retroagindo à data da conclusão do período mencionado pelo *caput* deste artigo.

Art. 2º – Os dados referentes à Avaliação Especial de Desempenho serão registrados em módulo específico do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SigRH.

Parágrafo único - Até a implementação do módulo de que trata o *caput* deste artigo, os registros serão realizados em base de dados ou programa a ser disponibilizado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art. 3º - A Avaliação Especial de Desempenho tem por objetivos:



PODER EXECUTIVO

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;

II - avaliar a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;

III - identificar e proporcionar oportunidades de qualificação do servidor;

IV - aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

Art. 4º - O resultado final obtido na Avaliação Especial de Desempenho será utilizado:

I - a fim de conferir estabilidade ao servidor público considerado apto;

II - a fim de apurar a inaptidão do servidor público, bem como subsidiar a conseqüente exoneração.

CAPÍTULO III

DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 5º - O processo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor em período de estágio probatório deverá conter 04 (quatro) etapas:

I - a primeira (AV1), após o servidor completar 08 (oito) meses de efetivo exercício;

II - a segunda (AV2), após o servidor completar 16 (dezesesseis) meses de efetivo exercício;

III - a terceira (AV3), após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício;

IV - a quarta (AV4), após o servidor completar 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício.

Parágrafo único - O resultado final será obtido através da média aritmética simples dos graus obtidos nas 04 (quatro) avaliações, e deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro em até 60 (sessenta) dias após o servidor completar 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, salvo se, por motivo justo e devidamente consignado no processo administrativo em que realizada a avaliação, não for possível à Administração Pública concluí-la nesse período, promovida, em qualquer caso, a responsabilidade de quem tiver dado causa ao atraso injustificado.

Art. 6º - Fica suspensa a contagem do tempo de exercício efetivo e prorrogado o período de Avaliação Especial de Desempenho nos casos de afastamentos, licenças ou qualquer outra interrupção do exercício das atribuições do cargo superiores a 90 (noventa) dias, corridos ou intercalados, em cada etapa da Avaliação.

Art. 7º - Fica vedada a cessão de servidores ocupantes de cargo efetivo que estejam em regime de estágio probatório.



PODER EXECUTIVO

§ 1º - Além das hipóteses legais, exclui-se da vedação prevista no *caput* a cessão, no âmbito da Administração Pública Direta ou Indireta do Estado do Rio de Janeiro, de servidor para exercer cargo em comissão ou função de confiança cujas atribuições sejam semelhantes àquelas exigidas para o seu cargo efetivo, mediante reconhecimento formal da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho competente, e desde que não haja interrupção, suspensão ou prejuízo ao estágio ou à correspondente avaliação.

§ 2º - No caso de ocorrer cessão ou qualquer outra movimentação do servidor em período de estágio probatório, a avaliação será realizada pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho do órgão de origem, com a requisição de informações ao órgão de exercício.

CAPÍTULO IV

DAS COMISSÕES CENTRAL E SETORIAIS DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 8º - Fica criada na estrutura da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, composta por 03 (três) membros titulares e 02 (dois) suplentes, designados pelo Titular da Pasta.

§ 1º - Compete à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho:

- I - desempenhar funções de orientação, coordenação e controle das avaliações probatórias;
- II - orientar as Comissões Setoriais, no que tange a dúvidas encontradas durante os períodos de avaliação;
- III - receber das Comissões Setoriais o resultado final do estágio probatório;
- IV - proceder a diligências sempre que se fizer necessário;
- V – avaliar recurso interposto por servidor em estágio probatório.

§ 2º - As decisões da Comissão serão aprovadas pela maioria simples de seus membros.

§ 3º - Será vedada a participação, na Comissão Central, de servidores em período de estágio probatório.

§ 4º - O membro da Comissão não poderá julgar o recurso interposto por servidor que:

- I – tenha sido por ele avaliado; ou
- II – seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

Art. 9º - Cada órgão ou entidade deverá constituir ao menos uma Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, que será composta de 03 (três) ou 05 (cinco) membros titulares e de 02 (dois) suplentes, de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, lotados e em exercício no órgão ou entidade em que se procederá à avaliação.



PODER EXECUTIVO

§ 1º - Para fins de composição de cada comissão, a definição de nível hierárquico de que trata o *caput* deste artigo considerará o posicionamento hierárquico do servidor, que deverá ser igual ou superior ao do servidor avaliado.

§ 2º - Os membros da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho serão designados pelo dirigente máximo da Secretaria ou Órgão de exercício do servidor avaliado.

§ 3º - Na impossibilidade fundamentada de formar Comissão conforme as regras definidas neste Decreto, caberá à autoridade máxima da Secretaria ou Órgão definir novas regras, desde que aprovadas pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 4º - Aplicam-se às Comissões Setoriais as regras constantes dos §§ 2º a 4º do artigo anterior.

Art. 10 - Compete à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho:

I - apurar o resultado de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho e proceder ao seu registro, na forma do artigo 2º deste decreto;

II - notificar o servidor avaliado, por escrito, sobre o resultado de cada etapa de avaliação, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, a contar da data de registro do resultado;

III - elaborar o Parecer Final sobre o desempenho do servidor avaliado;

IV - receber e analisar pedido de reconsideração da nota obtida pelo servidor na Avaliação Especial de Desempenho, quando formalmente solicitado pelo servidor;

V - notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente a pedido de reconsideração e encaminhar o Parecer Final à unidade setorial de recursos humanos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor, no prazo máximo de 5 (cinco dias), contados a partir do término do prazo estabelecido para análise e julgamento do pedido de revisão;

VI - notificar o servidor, por escrito, do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Final, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, contados a partir da data de sua elaboração;

VII - realizar diligências, se necessário.

CAPÍTULO V

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 11 - Compete à Subsecretaria de Carreiras, Remuneração e Desenvolvimento de Pessoas da SEPLAG:

I - elaborar a metodologia de Avaliação Especial de Desempenho;

II - fornecer subsídios e capacitar os órgãos setoriais de RH na metodologia de Avaliação Especial de Desempenho;



PODER EXECUTIVO

III - apoiar o desenvolvimento do módulo de Avaliação Especial de Desempenho no SigRH e a capacitação dos funcionários dos órgãos setoriais de RH no sistema;

IV - propiciar à Comissão Central suporte administrativo para realização de seus trabalhos.

Art. 12 - Compete à Área Setorial de Recursos Humanos:

I - informar à Comissão Setorial a data de ingresso dos servidores avaliados;

II - distribuir as Fichas de Avaliação para as chefias imediatas, para membros da equipe e para os próprios servidores em estágio probatório, até 05 (cinco) dias antes do fechamento do período de avaliação;

III - informar aos servidores avaliadores e em estágio probatório acerca da metodologia de Avaliação Especial de Desempenho;

IV - selecionar e garantir o anonimato dos membros da equipe participantes como avaliadores no processo de Avaliação Especial de Desempenho;

V - considerar, para efeitos de contagem de tempo, os períodos de afastamentos dos servidores em estágio probatório;

VI - criar condições para o aperfeiçoamento dos novos servidores, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades;

VII - coletar as Fichas de Avaliação, verificando seu correto preenchimento, antes de encaminhá-las para análise da Comissão Setorial;

VIII - preencher a Ficha de Avaliação de Estágio Probatório - Consolidação da Área de Recursos Humanos;

IX - propiciar à Comissão Setorial suporte administrativo para realização de seus trabalhos;

X - inserir no módulo de avaliação de desempenho do SigRH os resultados das avaliações;

XI - informar ao servidor, mediante correspondência oficial, a pontuação de suas avaliações e os casos de suspensão e prorrogação do período do estágio probatório por inassiduidade e/ou afastamentos.

Art. 13 - À Superintendência de Perícia Médica e Saúde Ocupacional do Estado do Rio de Janeiro compete:

I- assessorar a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, quando requisitada;

II - realizar estudos e diligências solicitados pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 14 - São competências da Chefia Imediata:



PODER EXECUTIVO

- I - avaliar com imparcialidade o desempenho do servidor em estágio probatório;
- II - identificar as dificuldades no cumprimento dos critérios estabelecidos;
- III - preencher a Ficha de Avaliação do Estágio Probatório – Chefia Imediata;
- IV - apresentar ao servidor avaliado o formulário devidamente preenchido para que o mesmo tome ciência;
- V - promover ações que possibilitem a melhor integração do servidor em estágio probatório às rotinas de trabalho;
- VI - articular-se com a área de Recursos Humanos, a fim de aperfeiçoar o servidor para o desempenho de suas atribuições;
- VII – prestar os esclarecimentos necessários acerca do servidor avaliado, quando solicitado pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 15 – Aos membros da equipe sob a mesma chefia imediata do servidor avaliado compete:

- I – avaliar com imparcialidade o desempenho do servidor em estágio probatório;
- II – preencher a Ficha de Avaliação de Estágio Probatório – Equipe, no prazo estipulado pela área de Recursos Humanos.

Art. 16 - Ao Avaliado compete:

- I - tomar conhecimento da sistemática do estágio probatório, solicitando informações à sua chefia imediata, à área de Gestão de Recursos Humanos do órgão e às comissões de avaliação especial de desempenho;
- II – tomar ciência da avaliação feita pela chefia imediata e da avaliação consolidada feita pela equipe;
- III - prestar esclarecimentos, quando solicitados pelas comissões de avaliação de desempenho, no prazo de 10 (dez dias).

CAPÍTULO VI

DA DECISÃO, DA RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 17 - O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado a qualquer momento mediante processo administrativo ou, se estável em outro cargo, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Parágrafo único – A exoneração do servidor considerado inapto se dará imediatamente após a conclusão do processo administrativo, ainda que a data de conclusão ultrapasse o



PODER EXECUTIVO

prazo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, contados a partir da data de início do estágio probatório.

Art. 18 – O servidor poderá solicitar reconsideração contra o resultado de cada etapa da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da data de sua notificação, junto à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, que decidirá em igual prazo.

Art. 19 - Poderá interpor recurso junto à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho após qualquer uma das etapas o servidor que tiver seu pedido de reconsideração negado pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho, no caso de ser verificada disparidade superior a 40% (quarenta por cento) entre a avaliação realizada pela chefia e a avaliação realizada pela equipe de trabalho do avaliado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 20 – Aplica-se este decreto aos servidores integrantes das carreiras de que tratam a Lei estadual nº 5.355, de 23 de dezembro de 2008, e a Lei Complementar estadual nº 132, de 25 de novembro de 2009, os quais serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho referente à etapa do período avaliatório no qual se encontram, em conformidade com o art.5º deste Decreto.

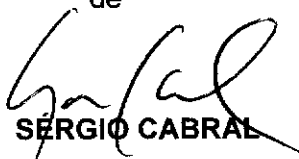
CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21 – Incumbe à SEPLAG expedir normas complementares a este Decreto, bem como orientar, coordenar, definir os modelos dos formulários de avaliação e fiscalizar a implementação da Avaliação Especial de Desempenho nos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual.

Art. 22 - Este decreto entra em vigor a partir da data de sua publicação, ~~revogando-se as disposições em contrário.~~

Rio de Janeiro, de de 2011


SÉRGIO CABRAL