

DECRETO Nº XX.XXX DE DIA DE MÊS DE 2023

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES E A ASCENSÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DO CEARÁ – DETRAN/CE, NOS TERMOS DA LEI Nº 15.952, DE 14 DE JANEIRO DE 2016, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A GOVERNADORA DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88, nos incisos IV e VI, da Constituição do Estado do Ceará, e CONSIDERANDO os termos da Lei Estadual nº 15.952, de 14 de janeiro de 2016, que institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos servidores do quadro de pessoal do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/CE, que previu no seu capítulo VI e seções o desenvolvimento funcional dos servidores do Ceará, e a Lei Estadual nº 16.903, de 03 de junho de 2019, DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta a avaliação de desempenho e a ascensão funcional dos servidores do quadro de pessoal do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/CE.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho será aplicada aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo.

Art. 3º O processo de operacionalização, acompanhamento e apuração da avaliação de desempenho e ascensão funcional será executado por comissão setorial de avaliação de desempenho, constituída por ato do Superintendente do DETRAN/CE, publicado no Diário Oficial do Estado, e terá a seguinte composição:

I – 01 (um) Gerente do Núcleo de Recursos Humanos ou área afim;

II – 02 (dois) membros indicados pela Administração do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/CE; e

III – 04 (quatro) membros indicados pelos servidores.

Parágrafo único. Poderão compor ainda a comissão setorial, outros servidores que se fizerem necessários, por força da demanda das atividades e decisão da Superintendência do DETRAN/CE.

Art. 4º Compete a Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho do DETRAN/CE:

- I - orientar e disponibilizar os formulários ou senhas da Avaliação de Desempenho, quando eletronicamente em sistema, para o devido preenchimento;
- II - analisar e computar os pontos obtidos, emitindo relatório consolidado dos resultados da avaliação;
- III - divulgar os resultados da avaliação de desempenho, abrindo prazo para recursos;
- IV - analisar os possíveis recursos interpostos, emitir e divulgar o resultado final;
- V - elaborar o Relatório de Classificação referente a ascensão funcional, através da progressão;
- VI - divulgar a relação nominal dos servidores que obtiveram a progressão, com a indicação do cargo, referência e o número de pontos obtidos na avaliação; e
- VII - remeter o resultado final da avaliação à Superintendência do DETRAN/CE.

Art. 5º O Núcleo de Recursos Humanos, responsável pela ascensão funcional, desenvolverá as atividades relativas à progressão.

Parágrafo Único. Caberá a esse Núcleo, identificar e manter atualizadas as listas de servidores habilitados à progressão, divulgar os resultados e formalizar os procedimentos de ascensão funcional.

Art. 6º A progressão é a evolução do servidor na carreira para uma referência imediatamente superior na qual o seu cargo esteja inserido.

Art. 7º Além do preenchimento dos requisitos da Lei nº 15.952, de 14 de janeiro de 2016, e alterações, a progressão será, para todos os efeitos, direito dos servidores que alcancem o percentual mínimo exigido de 75% (setenta e cinco por cento) estabelecido neste

decreto e estão resguardados mesmo que venham a se aposentar ou falecer antes da efetivação do ato de concessão ao qual o mesmo fez jus.

Art. 8º O servidor manterá atualizadas suas informações individuais com registro dos elementos necessários à Avaliação de Desempenho junto ao Núcleo de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º A Avaliação de Desempenho é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento de aferição do desempenho dos servidores integrantes do Grupo Ocupacional Atividade de Nível Superior de Trânsito e Transportes – ANSTT e do Grupo Ocupacional Atividade de Nível Administrativo e Operacional de Trânsito e Transportes – ANAOTT, tendo como objetivos:

- I - verificar a coerência, a presença, o nível de proficiência e a evolução das competências definidas pela instituição, promovendo a sua adequação;
- II - identificar os pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos profissionais, visando a implementação de ações adequadas;
- III - dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes;
- IV - promover a comunicação e interação entre a instituição, os gestores e demais servidores com relação aos resultados esperados, permitindo o acompanhamento de desempenho;
- V - subsidiar, com informações relevantes outros subsistemas de Recursos Humanos, como Desenvolvimento, Capacitação e Gestão de Carreira;
- VI - assegurar que o desempenho individual seja avaliado de forma consistente;
- VII - elevar o comprometimento dos servidores; e
- VIII - garantir o desenvolvimento do potencial do servidor, sua formação, a identificação da necessidade de treinamento e seu aperfeiçoamento profissional.

Art. 10º A Avaliação de desempenho contempla duas esferas do desenvolvimento profissional do servidor, que juntas compõem o percentual total estabelecido de 100% e distribuídos da seguinte forma:

- I - Competências, correspondendo ao percentual de 50% (cinquenta por cento) do total; e
- II - Aspectos Administrativos, correspondendo ao percentual de 50% (cinquenta por cento) do total.

Art. 11º Os servidores do DETRAN/CE deverão ser avaliados anualmente, utilizando-se os critérios para realização da avaliação de desempenho estabelecida neste decreto, sendo essas avaliações apuradas pela comissão setorial de avaliação de desempenho.

§ 1º A avaliação de desempenho será aplicada anualmente e formalizada pelo preenchimento dos formulários previstos nos Anexos I, II, III e IV deste Decreto.

§ 2º A avaliação por desempenho será feita pelo gestor imediato o qual o servidor ficou por mais tempo vinculado e consistirá na análise do trabalho desenvolvido no ano anterior, podendo obter de 1 a 10 pontos para cada Competência, totalizando até 50 (cinquenta) pontos, conforme Anexo II, deste Decreto.

§ 3º A avaliação dos Aspectos Administrativos, observará as ocorrências funcionais do servidor e será composta pelos fatores estabelecidos no Anexo III e IV, deste Decreto, podendo obter no máximo 50 (cinquenta) pontos.

Art. 12 As competências dos servidores serão avaliadas da seguinte forma:

- I - Servidor Gestor - O servidor gestor se autoavalia, e é avaliado pelo superior hierárquico; e
- II - Servidor - O servidor se autoavalia, e é avaliado pelo superior hierárquico/gestor imediato.

Parágrafo único. A cada avaliação a que se refere este artigo serão atribuídos os seguintes

pesos correspondentes:

I – Avaliação Superior Hierárquico = Peso 2

II – Autoavaliação Servidor/Servidor Gestor - Peso 1

Art. 13 A avaliação de Desempenho do servidor será feita obedecendo-se a escala percentual alcançada em relação ao percentual total da Avaliação.

I – AbE – Abaixo da Expectativa – Percentual de 0% a 25% do percentual total da Avaliação;

II – ApE – Atende parcialmente a Expectativa – Percentual de 26% a 50% do percentual total da Avaliação;

III – AqE – Atende quase Totalmente às Expectativas – Percentual de 51% a 74% do percentual total da Avaliação;

IV – AE – Atende Totalmente às Expectativas – Percentual de 75% a 90% do percentual total da Avaliação;

V – AdE – Acima das Expectativas – Percentual de 91% a 100% do percentual total da Avaliação.

CAPÍTULO III

DA ASCENSÃO FUNCIONAL

Art. 14 O desenvolvimento funcional dos servidores do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/CE nas carreiras ocorrerá mediante progressão e será orientado pelas seguintes diretrizes:

I - Elevação na carreira mediante mudança de referência considerando, alternadamente, para cada servidor, conforme o ano, o alcance do desempenho de mérito no desenvolvimento de suas funções ou o tempo de serviço público;

II - Cada servidor poderá concorrer anualmente apenas 01 (uma) forma de ascensão, seja por desempenho ou antiguidade;

III - Busca da identidade entre o potencial do servidor e do nível de desempenho

esperado;

IV - Recompensa pela competência profissional, considerando o desempenho das atribuições do cargo, o aperfeiçoamento e capacitação profissional; e

V - Aperfeiçoamento organizacional.

Parágrafo único. Não ascenderá o servidor que:

I - Tiver sofrido sanção disciplinar no ano do interstício avaliativo nos termos dos incisos II, IV, V e VI do art. 196 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, alterada pela Lei nº 13.092, de 8 de janeiro de 2001;

II - Não tiver cumprido o estágio probatório nos termos da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, alterada pela Lei nº 13.092, de 8 de janeiro de 2001;

III - Não possuir interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício na referência atual; e

IV - Obter resultado da Avaliação de Desempenho abaixo de 75% (setenta e cinco por cento)

Art. 15 Deverá ser assegurada a progressão por Antiguidade ao servidor que:

I - contar maior tempo de serviço efetivo na referência, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 14 deste Decreto.

II - tenha obtido nas suas 02 (duas) últimas avaliações percentual igual ao previsto no inciso III do art. 13, respeitado o disposto nos incisos I, II e III do parágrafo único do art. 14 deste Decreto.

Art. 16 A aplicação da Avaliação de Desempenho, para fins de ascensão funcional, para todos os servidores do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/CE, ocorrerá anualmente, sem fator limitador de vagas, através de progressão, no mês de janeiro, compreendendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro, ou seja, os últimos 12 (doze) meses anteriores ao mês em que se realiza a avaliação.

§ 1º A Comissão Setorial de Avaliação comunicará até o décimo dia útil do mês de

dezembro de cada ano, o cronograma de eventos, inclusive o período da semana de avaliação de desempenho, e as orientações específicas, relativas ao processo de avaliação que ocorrerá a partir de janeiro do ano seguinte.

Art. 17 O interstício para efeito de concessão da ascensão funcional, elencado no inciso III do art. 14, será computado em períodos corridos, interrompendo-se quando o servidor afastar-se do cargo em razão de licença ou afastamento não considerado como efetivo exercício.

CAPÍTULO IV

DOS DIREITOS E DEVERES

Seção I

Dos direitos do servidor

Art. 18 É assegurado ao servidor:

- I - Ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da Avaliação de Desempenho;
- II - Acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;
- III - Recorrer, em via administrativa, dos resultados da Avaliação de Desempenho; e
- IV - Consultar todos os documentos e informações que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho quando previamente requisitado e em tempo hábil.

Seção II

Dos deveres do servidor

- I - Inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho;
- II - Manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

- III - Acompanhar a pontuação e resultado de sua Avaliação de Desempenho;
- IV - Responsabilizar-se pelo cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de Avaliação de Desempenho;
- V - Disponibilizar-se a participar da Comissão Setorial de Avaliação quando indicado ou designado; e
- VI – Manter atualizado todos os seus dados junto ao Núcleo de Recursos Humanos.

CAPÍTULO V

DOS RECURSOS

Art. 19 Os recursos interpostos pelos servidores serão recebidos e analisados pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho, que deverá:

- I - Verificar a coerência da motivação do recurso interposto;
- II - Atestar a regularidade e legalidade do processo, registrando ocorrências e informações levantadas, mediante verificação *in loco*;
- III - Propor a manutenção ou alteração da pontuação, quando couber;
- IV - Verificar possíveis erros ou falhas em documentos acostados;
- V - Verificar inconsistência de pontuação atribuída na avaliação de desempenho;

§ 1º O prazo para interposição de recursos junto à Comissão Setorial de Avaliação de desempenho será de 3 (três) dias úteis, contados a partir da data de divulgação do resultado preliminar da Avaliação de Desempenho através de Relatório de Classificação dos Servidores que obtiveram da ascensão funcional.

§ 2º A Comissão terá 10 (dez) dias para responder os recursos interpostos.

§ 3º No caso de não ser dado provimento ao recurso pela Comissão Setorial de Avaliação de desempenho, o servidor poderá recorrer, ainda, a Comissão Central de Avaliação de desempenho, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados da data da divulgação do resultado definitivo da Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20 Os casos omissos serão discutidos e decididos pela Comissão Setorial de avaliação de desempenho e encaminhados a Superintendência do DETRAN/CE, que baixará os atos que se fizerem necessários, inclusive nos casos de aplicação do disposto neste Decreto.

Art. 21. As despesas decorrentes deste Decreto correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do exercício do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/CE.

Art. 22. Excepcionalmente, para os anos de 2019 até 2023 os critérios administrativos que compreendem capacitação e experiência profissional constante no item 3.1. do anexo III e IV serão contabilizados com pontuação máxima.

Art. 22. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 23. Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em
Fortaleza, aos **DIA** de **MÊS** de 2023.

Elmano de Freitas da Costa
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ