



**Governo do Estado do Rio Grande do Norte**  
**Gabinete Civil**  
**Coordenadoria de Controle dos Atos Governamentais**

\*DECRETO Nº 21.518, DE 26 DE JANEIRO DE 2010

*Regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde ocupante de cargo público de provimento efetivo pertencente ao Grupo Ocupacional Saúde Pública, conforme determina a Lei Complementar nº 333, de 29 de junho de 2006, no âmbito da Secretaria de Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte.*

**A GOVERNADORA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 64, inciso V, da Constituição Estadual, o art. 8º,

Considerando a necessidade de implantação de um instrumento capaz de realizar a Avaliação de Desempenho dos servidores públicos detentores de cargo efetivo da Administração pública estadual; e

Considerando o disposto no Capítulo V da Lei Complementar nº 333, de 29 de junho de 2006, que trata do Desenvolvimento na Carreira do servidor do Grupo Ocupacional Saúde Pública, da Secretaria de Estado da Saúde Pública do Estado do Rio Grande do Norte,

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

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde (ADISS), ocupante de cargo público de provimento efetivo, pertencente ao Grupo Ocupacional Saúde Pública no âmbito da Secretaria de Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte – SESAP/RN.

Art. 2º A aplicação da Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde (ADISS) é obrigatória para todos os servidores ocupantes de cargo público de provimento efetivo, estáveis ou não, pertencentes ao Grupo Ocupacional Saúde Pública, da Secretaria de Estado da Saúde Pública, inclusive servidores municipalizados, que exerçam funções de saúde e/ou administrativas, sejam ocupantes de funções gratificadas, cargo em comissão ou detentores de mandato classista.

§1º Os servidores efetivos que estiverem em unidades municipalizadas serão avaliados pelas chefias imediatas a quem se subordinam na unidade municipal em que estejam lotados.

§2º A operacionalização e o acompanhamento da ADISS dos servidores municipalizados nos municípios da área de adscrição das Unidades Regionais de Saúde Pública – URSAP's serão feitas pela própria Unidade Regional;

§3º Os municípios não vinculados a nenhuma das URSAP's, terão o seu acompanhamento e operacionalização feito pela Comissão Geral de Avaliação de Desempenho da Secretaria de Estado da Saúde Pública. As ações pertinentes a avaliação de desempenho deverão ser realizadas, em conjunto com as respectivas Secretarias Municipais de Saúde.

Art. 3º A ADISS terá periodicidade anual e terá por base o ano civil, dando-se o ano avaliativo de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Art. 4º A progressão a que se refere o art. 17 da Lei Complementar nº 333 de 29 de junho de 2006 somente ocorrerá mediante resultado satisfatório obtido pela média aritmética de 02 (duas) avaliações de desempenho individual subseqüentes do servidor.

Parágrafo único. A média aritmética obtida pelo servidor para progressão de que trata este artigo deve ser de no mínimo 70%.

Art. 5º Do Resultado da Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde cabe recurso a ser interposto por parte do servidor avaliado.

Parágrafo único. O servidor somente poderá recorrer do resultado de sua própria avaliação, após homologação do resultado.

Art. 6º Para fins do disposto neste Decreto consideram-se:

I – Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde – ADISS: é o instrumento utilizado anualmente para aferição dos resultados obtidos pelo servidor efetivo da SESAP/RN no desempenho das atribuições de sua função;

II – avaliado: é o servidor público efetivo submetido às regras de avaliação de que trata este Decreto;

III – avaliador: é a pessoa responsável por avaliar o desempenho do servidor avaliado;

IV – pedido de reconsideração: é o requerimento feito pelo Avaliado ao Avaliador, objetivando a modificação do resultado homologado de sua ADISS;

V – Comissão Local de Recursos: é o grupo incumbido de receber, instruir e julgar o recurso interposto pelo servidor avaliado contra o resultado homologado de sua ADISS, em caso de insucesso do Pedido de Reconsideração;

VI - Comissão Geral de Avaliação de Desempenho: é o grupo incumbido de coordenar as ações pertinentes aos processos de avaliação de desempenho da SESAP,

como também receber, instruir e julgar o recurso interposto pelo servidor avaliado contra a decisão da Comissão Local de Recursos;

VII – Coordenadoria de Recursos Humanos: é a unidade administrativa localizada na sede da SESAP, cuja competência inclui a gestão de pessoal do quadro da Secretaria de Saúde;

VIII – Unidade Setorial de Recursos Humanos: é o setor administrativo localizado nas unidades componentes da SESAP, cuja competência inclui a gestão local de pessoal;

IX – Servidor do Grupo Ocupacional Saúde Pública: é o ocupante de cargo efetivo descrito no Anexo II da Lei Complementar nº 333, de 29 de junho de 2006, com atuação em área:

a) administrativa - aquele que exerce atribuições de apoio as atividades fim da SESAP;

b) assistencial - aquele que exerce atribuições em áreas e serviços de assistência direta e/ou indireta ao usuário do SUS;

c) gerencial – aquele que exerce atribuições de coordenação das atividades fins e atividades meio da saúde;

X – acordo para o desempenho: é o acordo firmado entre o avaliador e o servidor efetivo a ser avaliado, para estabelecer as atividades, projetos e ações que ficarão sob a responsabilidade do avaliado durante o ano avaliativo, levando em consideração os indicadores de qualidade funcional. Este deve conter o registro dos meios necessários a obtenção dos resultados como condições de trabalho e capacitação profissional.

XI – acompanhamento do desempenho: é a etapa que compreende a verificação de cada atribuição e responsabilidade prevista quanto aos padrões negociados no Acordo para o Desempenho, registrando providências necessárias para solução de problemas e meios necessários a obtenção dos resultados ou ações corretivas a serem adotadas;

XII - plano de aperfeiçoamento: etapa que diz respeito às providências e recomendações propostas para o aperfeiçoamento do servidor, após o resultado de sua ADISS, quanto à capacitação, movimentação, tratamentos de saúde e outras recomendações que se façam necessárias.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DO SERVIDOR SAÚDE – ADISS**

Art. 7º A ADISS é um processo sistemático e contínuo de aferição do desempenho profissional do servidor efetivo em função das atividades que realiza e das metas para ele estabelecidas e tem por objetivos:

I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor no exercício de suas atribuições;

II - apoiar estudos na área de formação de pessoal e levantamento de necessidades de capacitação profissional com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

III - favorecer o aprimoramento contínuo das ações desenvolvidas nos serviços de saúde;

IV – coletar e disponibilizar informações acerca dos instrumentos colocados a disposição do servidor para o desempenho das atribuições inerentes à sua função;

V – promover a integração dos níveis hierárquicos através da comunicação entre avaliadores e avaliados, contribuindo para melhoria do clima organizacional;

VI - ser instrumento, por meio das pactuações entre servidor e instituição, de alinhamento das metas individuais com as institucionais;

VII – efetivar as progressões por mérito profissional com base em resultados satisfatórios obtidos pelo servidor efetivo na Avaliação.

### **CAPÍTULO III**

## **DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DOS SERVIDORES DA SAÚDE - ADISS**

### **Seção I**

#### **Disposições Gerais e de Operacionalização**

Art. 8º A ADISS será operacionalizada prioritariamente por meio de programa eletrônico contendo todos os prazos referentes ao cumprimento das etapas, formulários a serem preenchidos, orientações em geral, apuração dos resultados, emissão de relatórios e informações que subsidiarão os processos de progressão por mérito.

Art. 9º Durante todo o ano avaliativo o servidor de que trata este decreto terá seu desempenho no exercício de suas atribuições submetido a ADISS.

Art. 10 O período mínimo de efetivo exercício a ser considerado para a realização da ADISS é de 150 (cento e cinquenta) dias trabalhados no decorrer do ano avaliativo.

Art. 11 Não serão considerados como de efetivo exercício nos termos deste decreto:

I – As licenças:

- a) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- b) por motivo de doença em pessoa da família por período superior a 120 dias;
- c) Para tratamento da própria saúde por período superior a 120 dias;
- d) Para fins de atividade política;
- e) Para tratar de interesses particulares.

II – Os Afastamentos:

- a) para servir em outro Poder, Órgão ou Entidade, salvo a hipótese prevista no art.26 da lei complementar nº 333 de 29 de junho de 2006;
- b) para Exercício de Mandato Eletivo;

III – Período de condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva;

IV – faltas injustificadas.

Art. 12 Caso ocorra, durante o ano avaliativo, movimentação do servidor para nova unidade ou setor de lotação, sua ADISS deverá ser realizada no local onde o servidor exerceu suas funções pelo maior período de tempo.

Parágrafo único. No caso do servidor chegar ao novo local ou setor de lotação antes ou durante o período de registro do Acompanhamento para o Desempenho, este será realizado no novo setor de lotação.

## **Seção II**

### **Do Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde**

Art. 13 O ciclo da ADISS inicia-se em 1º de janeiro e tem seu término em 31 de dezembro, compreendendo as seguintes etapas:

I – elaboração e registro do Acordo para o Desempenho, entre o avaliador e o servidor a ser avaliado, que deverá ocorrer de 20 de janeiro a 31 de março de cada ano avaliativo;

II - acompanhamento do Desempenho, realizado em conjunto entre o avaliador e servidor avaliado, a ser registrado entre 01 de junho e 15 de julho de cada ano avaliativo;

III – registro da auto-avaliação e da avaliação do avaliador, pelo desempenho no efetivo exercício do servidor no respectivo ano avaliativo, a ocorrer entre 15 de novembro a 31 de dezembro.

IV – os registros de produção intelectual e qualificação profissional serão realizados, quando for o caso, de 15 de novembro a 31 de dezembro do ano avaliativo.

V – plano de aperfeiçoamento – deverá ser registrado de 20 de janeiro a 31 de março de cada ano avaliativo.

VI – a homologação dos resultados dar-se-á, com publicação no Diário Oficial do Estado, até o 10º dia útil do mês de janeiro do ano subsequente.

## **Seção III**

### **Da Aferição do Resultado da Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores da Saúde**

Art. 14. O resultado da ADISS dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Grupo Ocupacional Saúde Pública será aferido com base nas pontuações obtidas nos

critérios a seguir, conforme preceitua o Art.18 da Lei complementar nº 333 de 29 de junho de 2006:

I – desempenho das funções privativas dos profissionais de saúde que compreende os resultados individuais apurados pelas ADISS realizadas no ano avaliativo, equivalendo a 70% da nota total, a qual será obtida pelos critérios abaixo, com base em indicadores de qualidade funcional:

- a) Auto-Avaliação (AA) – avaliação de desempenho feita pelo próprio servidor, que equivalerá a 40% do total da pontuação, deste critério;
- b) Avaliação do Avaliador (AAV) – avaliação de desempenho do servidor feita por seu avaliador, que equivalerá a 60% do total da pontuação, deste critério.

§1º Sempre que houver uma pendência de avaliação, não haverá resultado, conseqüentemente não ocorrerá progressão.

II – produção intelectual – Equivalerá a 5% e será aferida de acordo com tabela a ser estabelecida por meio de Portaria Conjunta dos Secretários de Estado da Saúde Pública e de Administração e dos Recursos Humanos, podendo somar-se à nota geral obtida pelos demais critérios se o mesmo atingir nota inferior a 100%.

III – qualificação profissional – Equivalerá no máximo a 10% da nota total e será aferida de acordo com tabela a ser estabelecida por meio de Portaria Conjunta dos Secretários de Estado da Saúde Pública e de Administração e dos Recursos Humanos.

IV – Produtividade da unidade em que o servidor tiver a sua lotação - Equivalerá a 20% da nota total a ser estabelecida com base na assiduidade do servidor.

§2º Os certificados e demais comprovações atinentes aos critérios de produção intelectual e qualificação profissional serão validados pelas Unidades Setoriais de Recursos Humanos para servidores das Unidades SESAP, pela Comissão local das URSAPs para servidores municipalizados e pela Comissão Geral de Avaliação de Desempenho para os servidores municipalizados nos municípios que não são ligados a nenhuma URSAP.

§3º As cópias devidamente autenticadas dos certificados a que se refere o parágrafo anterior deverão ser arquivadas preferencialmente no sistema eletrônico da ADISS para posterior consulta quando se fizer necessário.

#### **Seção IV** **Dos Formulários de Avaliação**

Art. 15. Para operacionalização das etapas da ADISS serão utilizados os seguintes formulários, a serem disciplinados por meio de Portaria Conjunta dos Secretários de Estado da Saúde Pública e de Administração e dos Recursos Humanos nos termos do art. 32 deste Decreto.

I – Formulário 1: Destinado ao Acordo para o Desempenho;

II – Formulário 2: Destinado ao Acompanhamento do Desempenho;

III – Formulário 3: Destinado a Avaliação dos Servidores do Grupo Ocupacional Saúde Pública que atuem na área administrativa;

IV – Formulário 4: Destinado a Avaliação dos Servidores do Grupo Ocupacional Saúde Pública que atuem na área assistencial;

V – Formulário 5: Destinado a Avaliação dos Servidores do Grupo Ocupacional Saúde Pública que atuem na área gerencial; e

VI – Formulário 6: Destinado ao Plano de Aperfeiçoamento.

### **Seção V**

#### **Dos Recursos Contra o Resultado Homologado da Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde - ADISS**

Art. 16. Do resultado da ADISS caberá Pedido de Reconsideração ao avaliador do servidor requerente, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da homologação do resultado, o qual poderá reconsiderar, fundamentadamente, a sua posição, em igual prazo.

Art. 17. Contra a decisão que rejeitar o pedido de reconsideração caberá recurso dirigido à Comissão Local de Recursos, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do indeferimento do Pedido de Reconsideração, a qual decidirá em 20 dias.

Art. 18. Contra a decisão da Comissão Local de Recursos que julgar improcedente o recurso do servidor caberá, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do indeferimento, recurso à Comissão Geral de Avaliação de Desempenho, a qual decidirá em 30 dias.

Art. 19. Havendo alteração do resultado da ADISS, a homologação desta deve ocorrer até 10 dias após a decisão.

Art. 20. A Comissão Local de Recursos é constituída por ato do Diretor da Unidade, e será composta por no mínimo 03 (três) servidores estáveis do Grupo Ocupacional Saúde Pública, com seus respectivos suplentes, para fins de análise de recurso interpostos em segunda instância contra resultado homologado da ADISS.

§ 1º O mandato da Comissão a que se refere o caput deste artigo terá vigência de dois anos, podendo ser renovado por igual período.

§ 2º A Comissão de que trata este artigo será composta, no mínimo, pelos seguintes servidores:

a) 01 (um) servidor representante da Direção da Unidade, com seu respectivo suplente, indicados pelo Diretor Geral da Unidade.

b) 01 (um) servidor representante da Unidade Setorial de Recursos Humanos, com seu respectivo suplente, indicados pelo próprio setor.

c) 01 (um) servidor não detentor de cargo de chefia e seu respectivo suplente, eleitos pelo conjunto de servidores da Unidade.

§ 3º A Unidade Administrativa SESAP terá sua própria Comissão Local de Recursos formada por representantes eleitos pelo conjunto dos servidores de cada setor, a ser composta da seguinte forma:

- a) 01 servidor representante da COAD e respectivo suplente;
- b) 01 servidor representante da COF e respectivo suplente;
- c) 01 servidor representante da CPCS e respectivo suplente;
- d) 01 servidor representante da CPS e respectivo suplente;
- e) 01 servidor representante da COHUR e respectivo suplente;
- f) 01 servidor representante da CRH e respectivo suplente;
- g) 01 servidor representante da GS e respectivo suplente.

§ 4º Para cada 800 (oitocentos) servidores efetivos do Grupo Ocupacional Saúde Pública lotados em unidade componente da SESAP deverá ser constituída uma Comissão Local de Recursos.

Art. 21. A Comissão Geral de Avaliação de Desempenho será constituída e regulamentada por ato do titular da Secretaria de Estado da Saúde Pública e será composta por servidores, preferencialmente estáveis, pertencentes ao quadro funcional da SESAP.

I - A Comissão de que trata este artigo será composta, no mínimo, dos seguintes servidores:

- a) Coordenador de Recursos Humanos da SESAP;
- b) Subcoordenador de Gestão do Trabalho da SESAP;
- c) 01 (um) servidor, representante do SINDSAÚDE, com seu respectivo suplente, indicado por este sindicato;
- d) 01 (um) representante do Conselho Estadual de Saúde, com seu respectivo suplente, indicado por este Conselho;
- e) 04 Representantes de Unidades Setoriais de Recursos Humanos de Unidades SESAP, indicados pelo Coordenador de Recursos Humanos;
- f) 02 Representantes de Unidades Administrativas SESAP, indicados pelo Secretário de Estado da Saúde Pública.

II - O mandato da Comissão a que se refere o caput deste artigo terá vigência de dois anos, podendo ser renovado por igual período.

III – Cada vez que for constituída nova Comissão Geral de Avaliação de Desempenho, esta deverá manter 50% dos componentes das alíneas “e” e “f”, deste artigo, de acordo com critérios a serem estabelecidos em ato conjunto da SESAP e SEARH.



IV - Os membros a que se refere à alínea “e” deste artigo ficarão a disposição desta comissão sem perdas remuneratórias.

Art. 22. Os membros das Comissões de Recursos não poderão julgar os recursos interpostos por ele próprio ou por servidor:

I - que ele tenha avaliado;

II - que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau na forma da legislação vigente.

§1º Os trabalhos da Comissão Local de Recursos somente serão realizados quando estiverem presentes a maioria absoluta dos membros que a compõe.

§2º Nas hipóteses previstas no caput, o membro da Comissão Local de Recursos deverá ser substituído por seu suplente.

Art. 23. Todos os casos julgados pelas comissões deverão observar a legalidade e lisura que o processo requer, devendo ser analisados e julgados imparcialmente.

I – O julgamento dos recursos por parte das comissões deverá observar, no mínimo, os seguintes procedimentos:

- a) Oitiva do Avaliador e Avaliado, reduzindo-se a termo suas declarações;
- b) Análise dos registros em ficha funcional, livros de ocorrências ou quaisquer outros meios documentais.
- c) Resultados dos recursos das instâncias anteriores.

Art. 24. Os recursos de que tratam os Arts. 16 a 18 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Parágrafo único. Na elaboração das razões dos recursos de que trata o caput, o servidor deve ater-se aos fatores componentes dos critérios de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

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

Art. 25. A primeira Avaliação de Desempenho Individual do Servidor da Saúde, após a publicação deste Decreto, observando-se o que prevê o §2º, art. 9º da Lei Complementar nº 333/2006, irá ocorrer 60 (sessenta) dias após a publicação deste Decreto, e seguirá o seguinte procedimento:

I – O período avaliatório tomado como base para avaliar o desempenho do servidor será o do ano de 2009, atendido o período mínimo de 150 dias de efetivo exercício.

II – Na primeira ADISS será avaliado apenas o critério previsto no inciso I do art. 14 deste decreto, não se aplicando os demais critérios avaliativos.

III – não serão observadas na execução da primeira ADISS, as etapas previstas no art. 13 do presente decreto.

IV – a homologação dos resultados apurados nesta primeira avaliação ocorrerá até 10 dias úteis após o fechamento do sistema.

Art. 26. Cada avaliação anual irá corrigir um interstício em atraso, até que a situação funcional do servidor esteja atualizada.

Art. 27. Caso o Servidor Avaliado se recuse a opor o ciente, em quaisquer das etapas dos processos avaliatórios, deverá ser registrado o fato em documento e assinado por duas testemunhas.

Art. 28. O descumprimento dos prazos estabelecidos por este decreto, ou a atuação irregular ou ilegal nos procedimentos referentes às Avaliações, sujeitar-se-á o infrator às sanções administrativas cominadas pela Lei Complementar nº 122/1994 e demais legislações vigentes.

Art. 29. A documentação resultante de todo o processo envolvendo as avaliações de desempenho de que trata este Decreto deverá, preferencialmente, ser arquivada eletronicamente, sendo sua consulta permitida sempre após a homologação dos resultados.

Art. 30. Os prazos previstos neste Decreto são contados por dias corridos.

Parágrafo Único. Na contagem dos prazos aqui estabelecidos exclui-se o dia do começo e inclui-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil subsequente, o prazo vencido em dia em que não haja expediente administrativo.

Art. 31. Os casos omissos serão analisados pela Comissão Geral de Avaliação de Desempenho e decididos pelo Secretário de Estado da Saúde Pública.

Art. 32. As Secretarias de Estado da Saúde Pública e da Administração e dos Recursos Humanos, conjuntamente, quando necessário em casos omissos, expedirão atos complementares a este Decreto, pertinentes a orientação, desenvolvimento, coordenação e fiscalização do processo de Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores da Saúde.

Parágrafo único. A metodologia padrão e os modelos dos formulários de avaliação para implementação da ADISS serão definidos por meio dos atos a que se refere o caput deste artigo.

Art. 33. O servidor sujeito ao processo de avaliação individual de desempenho deve observar o que segue:

I - conhecer as normas, os critérios e os resultados da ADISS;

II – acessar, pós-homologação dos resultados, aos registros do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III – interpor recurso contra o resultado de sua ADISS, nos termos deste Decreto;

IV - inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de ADISS;

V - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

VI - participar dos momentos de elaboração do Acordo para o Desempenho e de seu Acompanhamento, juntamente com seu avaliador;

VII - a formalização de suas movimentações, junto ao setor competente;

VIII - responsabilizar-se, juntamente com o avaliador e a unidade setorial de recursos humanos, pelo cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de ADISS;

IX - atuar na Comissão Local de Recursos sempre que indicado ou eleito.

Art. 34. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio de Despachos de Lagoa Nova, em Natal, 26 de janeiro de 2010, 189º da Independência e 122º da República.

DOE Nº. 12.148 Data: 09.02.2010 Pág. 01
---

WILMA MARIA DE FARIA  
Paulo César Medeiros de Oliveira Júnior  
George Antunes de Oliveira

\* Republicado por incorreção