

## PORTRARIA ARTESP Nº 22 DE 16 DE FEVEREIRO DE 2022

*Dispõe sobre o processo de avaliação de desempenho dos empregados públicos da ARTESP e revoga as Portarias ARTESP nº 90, de 10 de dezembro de 2020, nº 51, de 7 de julho de 2021 e nº 59, de 18 de agosto de 2021.*

O DIRETOR GERAL da Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados de Transporte do Estado de São Paulo - ARTESP, com fundamento nas disposições do artigo 10, da Lei Complementar Estadual nº 914, de 14 de janeiro de 2002, no artigo 16 do Decreto Estadual nº 46.708, de 22 de abril de 2002, e no artigo 19, incisos VII e XV, do Regimento Interno da ARTESP;

Considerando o artigo 14, da Lei Complementar nº 1.267, de 14 de julho de 2015, que versa sobre a necessidade da avaliação de desempenho dos empregados públicos da ARTESP para sua evolução funcional;

Considerando que a avaliação de desempenho deve ser utilizada para aferir as ações do empregado público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar suas potencialidades e promover seu desenvolvimento profissional, além de melhorar o serviço prestado pela Agência;

### DETERMINA:

## CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Artigo 1º** - Fica instituída, de acordo com a Lei Complementar nº 1.267, de 14 de julho de 2015, a avaliação de desempenho dos empregados públicos da Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados de Transporte do Estado de São Paulo.

**Parágrafo único** - A avaliação de que trata o “caput” desse artigo deverá ser realizada anualmente.

## CAPÍTULO II – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS

**Artigo 2º** - A avaliação de desempenho deverá ser feita de acordo com critérios vinculados às atribuições e responsabilidades inerentes ao emprego público, levando em consideração, no que couber, as metas e objetivos definidos no Plano Estratégico da ARTESP.

Classif. documental

001.01.01.002



Assinado com senha por MILTON ROBERTO PERSOLI - 16/02/2022 às 17:49:21.  
Documento Nº: 34937539-4454 - consulta à autenticidade em  
<https://www.documentos.spsempapel.sp.gov.br/sigae/app/public/app/autenticar?n=34937539-4454>



ARTESP/PPOR/2022/000224

SIGA

Agência de Transporte do Estado de São Paulo  
Diretoria Geral

**Parágrafo único** - Na avaliação de desempenho serão considerados os fatores referentes à liderança, gestão de equipes, negociação e tomada de decisões quando, entre as atribuições do empregado público avaliado, estiver a função de gestão ou supervisão.

**Artigo 3º** - Para fins de aplicação do disposto nesta portaria, considera-se:

I - Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo empregado público na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;

II - Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do empregado público;

III - Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do empregado público para a realização de suas atividades;

IV - Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;

V - Ciclo de Desempenho: período de 1 (um) ano no qual será analisado o desempenho do empregado público;

VI – Recurso: instrumento utilizado para registrar recurso impetrado pelo empregado público com relação ao resultado da avaliação do gestor;

VII – Devolutiva: processo de comunicação entre avaliador e avaliado a fim de informar ao empregado público sobre como sua atuação está sendo percebida pelo gestor, por meio de fatos concretos e objetivos.

### **CAPÍTULO III – DA COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO**

**Artigo 4º** - O processo de avaliação de desempenho será composto por:

I – Formulário de autoavaliação: instrumento em que o empregado público avaliará o seu próprio desempenho;

II – Formulário de avaliação do gestor: instrumento em que o supervisor/gestor imediato avaliará o empregado público sob seu comando no desempenho de suas atribuições;

III - Plano de Desenvolvimento Individual: instrumento para definição de objetivos e metas individuais para o desenvolvimento profissional do empregado público no próximo ciclo de desempenho.



ARTESP/PORT/2022/0002224



Agência de Transporte do Estado de São Paulo  
Diretoria Geral

**Parágrafo único** – Os formulários de autoavaliação e avaliação do gestor de que tratam os incisos I e II desse artigo serão aplicados em 2 (dois) níveis distintos, observando as exigências do emprego público ou função exercida pelo empregado, da seguinte forma:

- a. Nível Técnico/Operacional;
- b. Nível de Supervisão/Gestão.

## CAPÍTULO IV – DAS RESPONSABILIDADES

**Artigo 5º** - Cabe à Comissão de Evolução Funcional e Desempenho, de que trata o artigo 17 da Lei Complementar nº 1.267, de 14 de julho de 2015, propor, efetuar e acompanhar o processo de avaliação de desempenho dos ocupantes de empregos públicos permanentes e em confiança.

**§1º** - A Comissão de Evolução Funcional e Desempenho divulgará, no início de cada ano, as instruções necessárias para a execução da avaliação de desempenho anual.

**§ 2º** – Cabe à Comissão de Evolução Funcional e Desempenho orientar e subsidiar os gestores e os empregados públicos avaliados no que for necessário para que o processo de avaliação seja realizado de forma eficiente e eficaz.

**Artigo 6º** - A realização da avaliação de desempenho do empregado, bem como a garantia de cumprimento dos prazos estabelecidos nessa Portaria é de responsabilidade do supervisor/gestor imediato.

## CAPÍTULO V – DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

**Artigo 7º** - A avaliação de desempenho terá como base o ciclo de desempenho que considerará o efetivo exercício do empregado público, contado de 1º de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

**Artigo 8º** - Serão avaliados os empregados públicos que contarem com, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o artigo 7º, não contabilizados para o período:

- a. faltas injustificadas;
- b. período de licença para tratar de interesses particulares;
- c. dias de suspensão disciplinar;
- d. licença médica superior a 15 dias;
- e. afastamento para outros órgãos da Administração Pública;
- f. afastamento para prestar serviço militar;
- g. afastamento para concorrer a cargo eletivo;
- h. afastamento para exercer cargo eletivo ou atividade sindical.

**Parágrafo único** - Não serão avaliados os empregados públicos que contarem com menos de 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o “caput” deste artigo, devendo,



ARTESSPPOR2022000222A



Agência de Transporte do Estado de São Paulo  
Diretoria Geral

nesse caso, ser registrado no processo de avaliação de desempenho do empregado público o motivo do impedimento.

**Artigo 9º** - A avaliação de desempenho será aplicável a todos os empregados públicos da ARTESP, permanentes ou em confiança, salvo os ocupantes dos empregos públicos de Diretor e de Diretor Geral.

**Parágrafo único** – Os empregados ou servidores públicos oriundos de outros órgãos do Governo do Estado de São Paulo ou de outros entes federativos cedidos à ARTESP também participarão do processo de avaliação de desempenho como avaliados e, quando ocuparem posição de Supervisão /Gestão, como avaliadores.

**Artigo 10** - O processo de avaliação de desempenho de que trata esta portaria iniciar-se-á em fevereiro de cada ano e encerrar-se-á até o final do primeiro semestre do mesmo ano.

**§ 1º** - A aplicação dos instrumentos de que tratam os incisos I e II do artigo 4º desta portaria obedecerá aos prazos estabelecidos em edital próprio, publicado no âmbito da ARTESP.

**§ 2º** - No momento da avaliação do gestor, esse deverá considerar, além das metas definidas no Plano Estratégico da ARTESP, os registros efetuados no Plano de Desenvolvimento Individual estabelecidos na avaliação de desempenho do ciclo precedente, quando houver.

**§ 3º** - O supervisor/gestor imediato deverá dar a devolutiva ao(s) empregado(s) avaliado(s) sobre as pontuações atribuídas na avaliação do gestor, observado o prazo estabelecido em edital próprio, publicado no âmbito da ARTESP.

**§ 4º** - O Plano de Desenvolvimento Individual deverá ser elaborado pelo empregado, em conjunto com seu atual supervisor/gestor imediato, dentro do prazo estipulado para devolutiva.

**§ 5º** - Caso o empregado mude de área durante o ciclo de desempenho, o Plano de Desenvolvimento Individual poderá ser revisado em conjunto com o novo supervisor/gestor.

**§ 6º** - Caso o gestor imediato esteja impedido de realizar a avaliação do gestor no período destinado ao seu preenchimento, por motivo de férias, afastamento ou licença, a avaliação ficará a cargo do supervisor/gestor substituto, não podendo recair essa responsabilidade sob o superior mediato.

**§ 7º** - A critério do Diretor da área, o gestor mediato e, quando couber, o próprio Diretor, poderão responder o formulário de avaliação do gestor em conjunto com supervisor/gestor imediato.

**§ 8º** - No caso de adoção de aplicativos informatizados, se preservado o registro digital, não há a necessidade de impressão dos formulários de avaliação e do Plano de Desenvolvimento Individual para arquivamento físico.



ARTESP/PO/2022/00224



Agência de Transporte do Estado de São Paulo  
Diretoria Geral

**Artigo 11** - O empregado público habilitado a realizar a autoavaliação que estiver de férias, afastado ou licenciado no período destinado à autoavaliação, receberá o formulário de autoavaliação de forma digital, para preenchimento e devolução por correio eletrônico até o fim do prazo definido em edital próprio para a aplicação desse instrumento.

**Artigo 12** - Da avaliação realizada pelo supervisor/gestor imediato caberá recurso, uma única vez, a ser requerido e devidamente fundamentado pelo empregado público em formulário próprio junto à Comissão de Evolução Funcional e Desempenho, dirigido ao superior mediato.

**§ 1º** - O prazo para recurso em relação à avaliação do gestor será de 3 dias úteis, contados a partir do término do prazo para devolutiva.

**§ 2º** - O empregado público que estiver de férias, afastado ou licenciado no período a que se refere § 1º deste artigo, receberá o formulário de recurso de forma digital, para preenchimento e devolução por correio eletrônico, dentro do prazo de 3 dias úteis do recebimento.

**§ 3º** - Na existência de recurso de que trata o “caput” desse artigo, caberá ao superior mediato proceder à revisão da avaliação do empregado público, ouvido o supervisor/gestor imediato, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída na avaliação do gestor.

**§ 4º** - O superior mediato terá 5 (cinco) dias úteis para a decisão, a partir do término do prazo para interposição de recurso.

**§ 5º** - Caso o superior mediato não responda o recurso interposto dentro do prazo estabelecido no § 4º deste artigo, será considerada a nota do empregado como resultado do recurso.

**§ 6º** - Da decisão do gestor mediato, de que trata o § 4º desse artigo, não caberá recurso.

**§ 7º** - Sendo um Diretor o recorrido, o recurso será recebido como pedido de reconsideração e seguirá o trâmite previsto nesse artigo.

**§ 8º** - No caso de adoção de aplicativos informatizados, se preservado o registro digital, não há necessidade de impressão do formulário de recurso para arquivamento físico.

**Artigo 13** – O empregado público que tiver sua lotação alterada durante o ciclo de desempenho será avaliado pelo atual supervisor/gestor, que deverá consultar o supervisor/gestor anterior, quando possível.

## **CAPÍTULO VI – DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**



Agência de Transporte do Estado de São Paulo  
Diretoria Geral

**Artigo 14** – A Unidade de Gestão Administrativa/Recursos Humanos, após a conclusão do processo de avaliação de desempenho, divulgará, para cada um dos avaliados e seus respectivos supervisores/gestores, o resultado final da avaliação em valor absoluto e em percentual.

**§ 1º** - O resultado final será obtido por meio da ponderação entre autoavaliação e avaliação do gestor, conforme descrito abaixo:

1 - A autoavaliação terá peso igual a 30% (trinta por cento) do resultado final;

2 - A avaliação do gestor terá peso igual a 70% (setenta por cento) do resultado final.

**§ 2º** - A avaliação do gestor terá peso igual a 100% (cem por cento) no resultado final da avaliação de desempenho para o empregado público que não contar com a autoavaliação.

## CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÃO FINAL

**Artigo 15** - Os resultados da Avaliação de Desempenho de que trata essa portaria serão utilizados para fins de participação nos processos de progressão dos empregados públicos permanentes.

**Artigo 16** – Os casos omissos ou excepcionais serão decididos pela Comissão de Evolução Funcional e Desempenho.

**Artigo 17** - Essa portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando as Portarias ARTESP nº 90, de 10 de dezembro de 2020, nº 51, de 7 de julho de 2021 e nº 59, de 18 de agosto de 2021.

(Processo ARTESP-PRC-2021/01289 - ARTESP-POR-2022/00022)

Processo ARTESP-PRC-2022/00002

São Paulo, 16 de fevereiro de 2022.

Milton Roberto Persoli  
Diretor Geral  
Diretoria Geral





Agência de Transporte do Estado de São Paulo  
Diretoria Geral



Assinado com senha por MILTON ROBERTO PERSOLI - 16/02/2022 às 17:49:21.  
Documento Nº: 34937539-4454 - consulta à autenticidade em  
<https://www.documentos.spsempapel.sp.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=34937539-4454>

7



ARTESPPOZ202200022A