



**GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS**  
**Gabinete Civil da Governadoria**  
**Superintendência de Legislação.**

DECRETO N° 6.368, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2006.

Aprova o Regulamento da Lei nº 15.509, de 5 de janeiro de 2006, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos Servidores da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN. ~~Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento – SEPLAN~~.

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições constitucionais e legais e tendo em vista o que consta no processo nº 28277139,

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

Art. 1º Fica aprovado o Anexo Regulamento da Lei nº 15.509, de 05 de janeiro de 2006, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV dos Servidores da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN. ~~Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento – SEPLAN~~.

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, 10 de fevereiro de 2006, 118º da República.

MARCONI FERREIRA PERILLO JÚNIOR  
José Carlos Siqueira

(D.O. de 14-02-2006)

*Este texto não substitui o publicado no D.O. de 14.02.2006.*

**REGULAMENTO DA LEI N° 15.509, DE 05 DE JANEIRO DE 2006, que dispõe sobre o QUADRO DE PESSOAL E O PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS - PCV dos Servidores da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN**  
~~Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento – SEPLAN~~

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

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

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 15.509, de 05 de janeiro de 2006, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN ~~Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento – SEPLAN~~.

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

§ 1º O PCV é um instrumento de desenvolvimento e valorização do servidor, com vista à eficiência, à eficácia e à efetividade da gestão dos processos de serviço da SEGPLAN ~~SEPLAN~~:

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

§ 2º Para os efeitos deste Regulamento, considera-se:

I - Quadro de Lotação: instrumento de representação gráfica do quantitativo definido para cada unidade administrativa da Secretaria, em que são identificados a lotação, os ocupantes de cada cargo, as vagas existentes para suprimento, bem como, os servidores disponíveis para reaprofissionalização;

II - Quantitativo: vocábulo que designa a quantidade e a qualificação dos cargos atribuídos a uma unidade administrativa da Secretaria;

III - Estudo de Necessidades: estudo que procura definir, com a maior precisão possível, o quantitativo e o qualitativo dos cargos necessários e suficientes para que cada unidade administrativa da Secretaria atinja seus objetivos;

IV - Dimensionamento/Redimensionamento: ato pelo qual adequam os servidores da Secretaria aos resultados do Estudo de Necessidades;

V - Vaga para Suprimento: cargo previsto e não preenchido dentro do quadro de lotação.

VI - Suprimento de Vaga: ato de preencher um cargo não ocupado dentro do quadro de lotação, por meio de recrutamento

interno e/ou externo:

VII - Recrutamento Interno: processo realizado dentre os servidores da Secretaria, objetivando o suprimento de vagas, numa mesma classe de cargos;

VIII - Recrutamento Externo: processo realizado por meio de concurso público, objetivando o suprimento de vagas;

IX - Remoção: transferência do servidor de uma unidade administrativa da Secretaria para outra, mediante:

- a) reaproveitamento de pessoal disponível;
- b) permuta;
- c) readaptação;

X - Comitê de Avaliação: grupo designado por portaria do titular da Secretaria para realizar o processo de enquadramento, bem como, avaliar os servidores indicados à progressão funcional por mérito e os que pleitearem a progressão vertical por qualificação.

## **CAPÍTULO II DO QUADRO DE LOTAÇÃO**

Art. 2º No quadro de lotação, o quantitativo dos cargos será representado pela classe de cargos, sendo desconsiderados seu grupo vencimental e sua referência.

Art. 3º Compete à Superintendência de Administração e Finanças, por meio de sua Gerência de Recursos Humanos, o controle e a manutenção dos dados do quadro de lotação.

Art. 4º A administração do quadro de lotação em cada unidade administrativa será de responsabilidade do seu dirigente, devendo este alocar adequadamente os servidores a sua disposição, bem como elaborar e encaminhar propostas de alterações que forem necessárias ao seu quantitativo em face dos objetivos estabelecidos.

Art. 5º As alterações no quadro de lotação serão propostas pela unidade administrativa básica e/ou complementar, devidamente fundamentadas, à Superintendência de Administração e Finanças que as encaminhará, imediatamente ao recebimento, à Gerência de Recursos Humanos para a realização do devido estudo de necessidades.

Parágrafo único. A Superintendência de Administração e Finanças submeterá o resultado conclusivo do estudo de necessidades ao titular da Pasta que validarão o processo.

## **CAPÍTULO III DO ENQUADRAMENTO**

Art. 6º O enquadramento dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, nos novos cargos do Quadro de Pessoal e do Plano de Cargos e Vencimentos - PCV da SEGPLAN **SEPLAN**, será feito por ato do Secretário do Planejamento e Desenvolvimento, após manifestação do Comitê de Avaliação, na Referência "A" do respectivo grupo vencimental dentre os níveis estabelecidos no Anexo VIII, da Lei nº 15.509, de 05 de janeiro de 2006, observados os seguintes critérios:

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

I - correspondência verificada entre os requisitos e as funções pertinentes ao cargo de que o servidor seja titular e os novos requisitos e funções dos cargo previsto no Anexo III, da Lei nº 15.509, de 05 de janeiro de 2006;

II - avaliação com base nos seguintes requisitos:

- a) nível de escolaridade;
- b) aperfeiçoamento técnico;
- c) responsabilidade funcional.

Parágrafo único. Os servidores deverão comprovar no ato de enquadramento, além dos demais requisitos expressos no § 2º do art. 7º, da Lei nº 15.509, de 5 de janeiro de 2006, atuação na SEGPLAN **SEPLAN** por, no mínimo, 6 (seis) meses.

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

## **CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**Art. 7º - A progressão funcional dar-se-á pela elevação do servidor de um grupo vencimental para outro, dentro os níveis existentes na classe de cargos de que seja titular, ou de uma referência para outra, mediante existência de vagas e processo seletivo, apurado em avaliação de:**

Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

**I) desempenho:**

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

**II) títulos:**

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

**III) aproveitamento em curso de formação e/ou aperfeiçoamento.**

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

**Parágrafo único. A progressão funcional de que trata o "caput" deste artigo dar-se-á por:**

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

I — merecimento, na forma horizontal, da Referência "A" a "G";

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

II — merecimento, na forma vertical, para o grupo vencimental subsequente;

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

III — qualificação, na forma vertical, para o grupo vencimental subsequente.

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

## **Seção I**

### Da Progressão Funcional por Mérito

Art. 8º A progressão funcional por mérito observará o seguinte:

- Redação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

**Art. 8º-A. A progressão funcional por mérito poderá ser horizontal ou vertical, intercaladamente, e será concedida a cada três anos, sempre no mês de março, para 10% (dez por cento) do quantitativo de servidores da Secretaria, selecionados pelo Comitê de Avaliação de acordo com os critérios estabelecidos no art. 7º.**

I — a progressão funcional horizontal por mérito dar-se-á de uma referência para outra imediatamente superior, no cargo de que seja titular e no grupo de vencimentos ocupado, conforme a tabela constante do Anexo V da Lei nº 15.509, de 5 de janeiro de 2006, desde que o servidor cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

a) pelo menos 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência;

- Acrescida pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

b) aproveitamento mínimo de 60% na avaliação de desempenho realizada a partir dos indicadores qualitativos e quantitativos definidos neste Decreto;

- Acrescida pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

II — a progressão funcional vertical por mérito dar-se-á de um grupo de vencimentos para outro imediatamente superior, mediante a existência de vaga, no cargo de que seja titular e mantida a referência ocupada, desde que o servidor cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

a) pelo menos 03 (três) anos de efetivo exercício em cada grupo de vencimentos;

- Acrescida pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

b) aproveitamento mínimo de 60% na avaliação de desempenho realizada a partir dos indicadores qualitativos e quantitativos definidos neste Decreto.

- Acrescida pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 8º-A. A avaliação de desempenho será realizada com observância dos princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e motivação, e nela serão verificados os seguintes indicadores:

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

I - idoneidade moral;

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

II - assiduidade;

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

III - pontualidade;

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

IV - disciplina;

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

V - eficiência;

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

VI - aptidão.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 1º Idoneidade moral é a qualidade daquele que age segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé que sejam relevantes para o exercício do cargo.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 2º Assiduidade é a qualidade daquele que, com frequência, permanece fisicamente no local onde desempenha suas atribuições.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 3º Pontualidade é a qualidade daquele que cumpre com exatidão os horários estabelecidos para o início e término da jornada de trabalho.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 4º Disciplina é a observância de normas legais, regulamentares ou atos expedidos para o regular e adequado funcionamento da administração pública ou para o desempenho das atribuições ou funções do cargo.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 5º Eficiência é a capacidade de executar as atribuições do cargo com presteza e com o menor custo possível.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 6º Aptidão é a habilidade ou capacidade resultante de conhecimentos adquiridos e relacionados às atribuições do cargo.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 8º-B. Os indicadores de que trata o art. 8º-A serão avaliados de acordo com os conceitos de desempenho e os graus de aferição estabelecidos no Anexo Único deste Decreto.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 8º-C. A pontuação máxima que o servidor poderá obter na avaliação de desempenho é de 60 (sessenta) pontos, observando-se os conceitos de desempenho e os graus de aferição estabelecidos para cada requisito, conforme descrição contida no Anexo Único deste Decreto.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 8º-D. A avaliação de cada um dos requisitos a que se refere o art. 8º-A far-se-á, sob supervisão do Comitê de Avaliação, pelo chefe imediato do servidor, mediante a atribuição de nota a ser lançada na Ficha Individual de Acompanhamento de Desempenho, constante no Anexo Único deste Decreto.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

## **Seção II** Da Progressão Funcional Vertical por Qualificação

Art. 9º A progressão funcional vertical por qualificação se dará de um grupo de vencimentos para outro imediatamente superior, mediante a existência de vaga, no cargo de que seja titular e mantida a referência ocupada, desde que o servidor cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

**Art. 9º O servidor que apresentar documento hábil que comprove conclusão de curso será contemplado, a cada dois anos, mediante a existência de vagas e após avaliação, com a progressão funcional vertical por qualificação.**

I - pelo menos 03 (três) anos de efetivo exercício em cada grupo de vencimentos;

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

II - apresentação de certificado de conclusão de curso reconhecido pelo Ministério da Educação, em nível de escolaridade superior àquela exigida para o cargo.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 1º Somente serão considerados para fins de progressão funcional vertical por qualificação diplomas ou certificados de conclusão de cursos cujo conteúdo programático seja pertinente às atribuições do cargo, reconhecidos e ministrados por instituições de ensino oficial ou devidamente credenciadas pelos órgãos públicos competentes, nos termos da legislação vigente.

- Redação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

**§ 1º Somente serão considerados os comprovantes de conclusão de cursos expedidos por instituição oficial ou reconhecida nos termos da legislação vigente e que não constituam requisito básico para provimento no cargo.**

§ 2º Os diplomas expedidos por instituições de ensino estrangeiras deverão ser reconhecidos por instituição de ensino nacional, na forma da legislação vigente.

- Redação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

**§ 2º No caso de cursos realizados no exterior, seus comprovantes somente serão considerados quando traduzidos para a língua portuguesa, por tradutor oficial atendida a legislação vigente.**

§ 3º A SEGPLAN **SEPLAN** reservar-se o direito de verificar a veracidade dos documentos apresentados.

- Nova denominação dada pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 4º.

Art. 10. São critérios para a progressão funcional vertical por qualificação:

I - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo de que seja titular, por uma única vez, por ter concluído o curso de ensino médio desde que esta escolaridade seja superior àquela exigida para o cargo que o servidor esteja enquadrado;

II - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo de que seja titular, por uma única vez, por ter concluído graduação, desde que esta escolaridade seja superior àquela exigida para o cargo que o servidor esteja enquadrado;

III - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo de que seja titular, por uma única vez, por ter concluído cursos de pós-graduação, em nível de especialização;

IV - de um nível no respectivo grupo vencimental do cargo em que seja titular, por uma única vez, por ter concluído curso de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado, correlato com a função do servidor.

## **Seção III** Do Comitê de Avaliação - Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 10-A. O Secretário de Gestão e Planejamento instituirá, preferencialmente no mês de dezembro, Comitê de Avaliação, ao qual competirá processar e avaliar os pedidos de progressão funcional.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 10-B. O Comitê de Avaliação será composto por, no mínimo, três servidores efetivos e estáveis designados pelo Secretário de Gestão e Planejamento.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 10-C. Instituído o Comitê de Avaliação, mediante portaria publicada no Diário Oficial do Estado, os servidores poderão requerer progressão funcional no prazo máximo de 10 (dez) dias.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 1º Transcorrido o prazo fixado no *caput* deste artigo, o Comitê de Avaliação notificará o chefe imediato do servidor para, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, apresentar a Ficha Individual de Avaliação de Desempenho devidamente preenchida.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 2º O Comitê de Avaliação consolidará, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados do recebimento das Fichas Individuais de Avaliação, as notas atribuídas aos servidores, bem como conferirá a regularidade dos diplomas e certificados de conclusão dos cursos que forem apresentados pelos servidores.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 3º O resultado do processo de progressão deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

§ 4º Da decisão do Comitê de Avaliação caberá recurso ao Secretário de Gestão e Planejamento, no prazo de 10 (dez) dias, contados da publicação do resultado do processo de progressão.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Art. 10-D. Compete ao Secretário de Gestão e Planejamento a expedição de ato concessivo da progressão.

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

## CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. Estão impedidos de concorrer à progressão horizontal e vertical por mérito e por qualificação os servidores que estiverem enquadrados na última referência ou no último nível do seu respectivo grupo vencimental.

Art. 12. Fica vedada a remoção de servidor fora das hipóteses previstas no art. 1º, § 2º, inciso IX.

**Art. 13. As disposições contidas neste Regulamento aplicam-se, no que couber, aos servidores aposentados e pensionistas.**

- Revogado pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014, art. 3º.

Art. 14. O Secretário do Planejamento e Desenvolvimento expedirá normas e instruções para a implementação das disposições deste Regulamento.

### Anexo Único

#### Ficha Individual de Avaliação de Desempenho

- Acrescido pelo Decreto nº 8.301, de 26-12-2014.

Servidor:	CPF:
Cargo:	
Data da Nomeação:	Período de Avaliação: ____ / ____ / ____ até ____ / ____ / ____
Lotação:	
Local de Exercício:	

Tabela de Referência

Conceito de Desempenho	Pontuação
Ótimo	10
Bom	8
Razoável	6
Insatisfatório	4

Indicadores

Idoneidade Moral:	Qualidade daquele que age segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé que sejam relevantes para o exercício do cargo.
Assiduidade:	Qualidade daquele que, com frequência, permanece fisicamente no local onde desempenha suas atribuições.
Pontualidade:	Qualidade daquele que cumpre com exatidão os horários estabelecidos para o início e término da jornada de trabalho.
Disciplina:	Observância de normas legais, regulamentares ou atos expedidos para o regular e adequado funcionamento da administração pública ou para o desempenho das atribuições ou funções do cargo.
Eficiência:	Capacidade de executar as atribuições do cargo com presteza e com o menor custo possível.
Aptidão:	Habilidade ou capacidade resultante de conhecimentos adquiridos e relacionados às atribuições do cargo.

Tabela de Pontuação

Indicadores	Pontos atribuídos
Idoneidade moral	
Assiduidade	
Pontualidade	
Disciplina	

Eficiência	
Aptidão	
Total ( <i>t</i> ):	
RESULTADO:	

Goiânia, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

Assinatura do Chefe Imediato:

\_\_\_\_\_

Assinatura do Servidor:

\_\_\_\_\_

Autor	Governador do Estado de Goiás
Órgãos Relacionados	Secretaria de Estado da Administração - SEAD Secretaria de Estado da Educação - SEDUC
Categorias	Quadros de Pessoal Servidor Público