
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

D E C R E T O Nº 563, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2007.

Regulamenta os arts. 12-B e 12-C da Lei nº 6.563, de 1º de agosto de 2003, que dispõem sobre a Gratificação de Desempenho de Gestão.

A GOVERNADORA DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e tendo em vista o disposto nos arts. 12-B e 12-C da Lei nº 6.563, de 1º de agosto de 2003, alterada pela Lei nº 6.875, de 29 de junho de 2006,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a regulamentação dos arts. 12-B e 12-C da Lei nº 6.563, de 1º de agosto de 2003, sobre a Gratificação de Desempenho de Gestão, a formulação e fixação das metas organizacionais, as competências dos órgãos e as atribuições dos responsáveis pelo processo, o sistema de avaliação, os procedimentos, a forma de pagamento da gratificação e os recursos da avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I Das Metas Organizacionais

Art. 2º Para medição do desempenho da organização serão considerados as ações finalísticas e de suporte administrativo e financeiro, constando de metas organizacionais.

Art. 3º Para fins do disposto no art. 2º, consideram-se metas organizacionais, o conjunto de ações que integram um plano de trabalho, com o objetivo de atingimento do nível de desempenho almejado pela organização, em determinado período.

Art. 4º As metas organizacionais compreendem um conjunto de ações que integram os planos de trabalho, estabelecidos na programação plurianual do Estado.

* Os artigos 2º, 3º e 4º deste Decreto foram alterados pelo Decreto nº 358, de 28 de fevereiro de 2012, publicado no DOE Nº 32.107, de 01/03/2012.

* Os artigos alterados continham o seguinte teor:

“Art. 2º Para medição do desempenho da organização serão considerados as ações finalísticas e de suporte administrativo e financeiro, constando de:

I - áreas de resultados;

II - metas organizacionais;

Art. 3º Para fins do disposto no "caput", consideram-se:

I - área de resultados: principais focos de atuação da organização, geradores dos grandes grupos de resultados finalísticos e de suporte a serem alcançados;

II - metas organizacionais: conjunto de ações que integram um plano de trabalho, com o objetivo de atingimento do nível de desempenho almejado pela organização, a especificação de valores a serem atingidos em determinado período para cada indicador de desempenho.

Art. 4º As metas organizacionais compreendem um conjunto de ações que integram nos planos de trabalho, os programas, os projetos ou os processos, assim definidos:

I - programa: conjunto de macro-ações estabelecidas na programação plurianual do Estado;

II - projeto: conjunto de atividades inter-relacionadas para alcançar objetivos específicos, dentro de um período de tempo;

III - processo: atividades de manutenção da rotina de trabalho, integrantes do contexto do plano;

IV - meta: é um objetivo organizacional, quantificado ou não, a ser alcançado dentro de um determinado período de tempo.”

Art. 5º As metas organizacionais deverão conter, no mínimo:

I - a identificação da unidade de trabalho;

II - a identificação do gestor da ação;

III - período de execução.

Art. 6º As metas organizacionais constarão de um plano de trabalho das Secretarias de Estado de Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças e serão executadas pelos gestores das unidades de trabalho e respectivas equipes, durante o ciclo da avaliação de desempenho, e acompanhadas e avaliadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho, podendo ser revistas de acordo com critérios a serem estabelecidos pelos titulares das Secretarias.

§ 1º As metas organizacionais citadas no “caput”, bem como os resultados das avaliações de desempenho institucional previstas neste Decreto, serão publicadas no Diário Oficial do Estado.

§ 2º Serão criadas, pelos titulares das Secretarias de Estado de Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças, as respectivas Comissões de Avaliação de Desempenho, integradas por 3 (três) servidores de cada Secretaria, que se dedicarão ao gerenciamento e a operacionalização, durante o período de execução do processo de avaliação de desempenho.

Seção II Das Causas de não Cumprimento de Metas

Art. 7º Na hipótese de alguma meta não ser atingida por razões externas e internas à unidade gestora do plano de trabalho e/ou metas, poderá ela ser excluída da apuração da pontuação do resultado do trabalho, com a devida justificativa e aprovação da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Consideram-se fatores externos e internos para fins do disposto no “caput”:

I - caso fortuito ou força maior;

II - corte orçamentário-financeiro que impossibilite a execução da ação;

III - alteração no planejamento das atividades da Secretaria de Estado, cujo impacto afetem decisivamente a execução da ação;

IV - mudança de diretriz governamental, cujas decisões excluam ou determinem a paralisação na execução de determinada ação, por interesse público.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES

Seção I Da Secretaria de Estado de Administração

Art. 8º Cabe à Secretaria de Estado de Administração, no que diz respeito ao seu processo de avaliação:

I - planejar, globalmente, as atividades relativas à execução, ao monitoramento e à avaliação da sistemática de avaliação de desempenho de que trata este Decreto;

II - empreender as ações necessárias à normatização e à operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho regulamentada por este Decreto;

III - promover, a partir dos resultados obtidos no ciclo da avaliação de desempenho, análises estatísticas, levantamentos e relatórios gerenciais para divulgação;

IV - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho;

V - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho;

VI - propiciar e apoiar as ações de capacitação profissional necessárias à aplicação da nova sistemática de avaliação de desempenho;

VII - viabilizar a formulação e a execução das metas organizacionais e/ou dos planos de trabalho propostos pelas respectivas unidades de trabalho;

VIII - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e os procedimentos estabelecidos por este Decreto;

IX - propiciar e estimular a capacitação e o aperfeiçoamento profissional contínuos dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;

X - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalhos e do desempenho dos servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos estaduais;

XI - homologar o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

Seção II

Da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças

Art. 9º Cabe à Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças, no que diz respeito ao seu processo de avaliação:

I - propor alterações na sistemática de avaliação de desempenho de que trata este Decreto;

II - empreender as ações necessárias à operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho regulamentada por este Decreto;

III - promover, a partir dos resultados obtidos no ciclo da avaliação de desempenho, análises estatísticas, levantamentos e relatórios gerenciais para divulgação;

IV - viabilizar a formulação e a execução das metas organizacionais e/ou dos planos de trabalho propostos pelas respectivas unidades de trabalho;

V - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e os procedimentos estabelecidos por este Decreto;

VI - propiciar e estimular a capacitação e o aperfeiçoamento profissional contínuos dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;

VII - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalhos e do desempenho dos servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos estaduais;

VIII - homologar o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

Seção III Das Comissões de Avaliação de Desempenho

Art. 10. Cabe às Comissões de Avaliação de Desempenho:

- I - coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho no órgão;
- II - estabelecer os procedimentos operacionais para realização da avaliação de desempenho;
- III - aplicar a avaliação institucional às unidades administrativas macro para medição no cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para o período;
- IV - realizar a apuração da avaliação de desempenho, consolidando o resultado e a classificação dos servidores no processo avaliatório;
- V - construir e encaminhar relatórios do resultado da avaliação de desempenho ao Secretário de Estado e às unidades administrativas macro;
- VI - analisar e propor medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho;
- VII - analisar e decidir sobre os casos omissos durante a aplicação do processo de avaliação de desempenho;
- VIII - examinar e julgar os recursos interpostos pelos servidores interessados;
- IX - monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais de responsabilidade das unidades administrativas;
- X - executar outras atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho que forem determinadas pelo Secretário de Estado do órgão.

Seção IV Das Unidades de Gestão de Pessoas

Art. 11. Cabe às Unidades de Gestão de Pessoas da SEAD e SEPOF:

- I - prestar suporte técnico para a operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho;
- II - contribuir para o processo de capacitação de avaliadores e avaliados;
- III - analisar os resultados obtidos e promover as ações necessárias à melhoria do desempenho apurado no processo de avaliação de desempenho;

IV - subsidiar os Secretários de Estado na implementação das políticas afetas às suas esferas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção V Das Atribuições dos Gestores

Art. 12. Cabe aos gestores em seus respectivos âmbitos de atuação:

- I - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e procedimentos estabelecidos por este Decreto;
- II - orientar e apoiar as equipes de trabalho na formulação e execução das metas e/ou do plano de trabalho;
- III - promover a melhoria contínua do desempenho dos servidores;
- IV - garantir aos avaliados o retorno dos resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho;
- V - incentivar a capacitação profissional dos servidores sob sua responsabilidade;
- VI - incentivar e propiciar a realização do trabalho em equipe;
- VII - participar dos programas de treinamento, visando ao aperfeiçoamento das funções de gestão de equipes e unidades de trabalho;
- VIII - contribuir para a melhoria da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção VI Das Atribuições dos Servidores

Art. 13. Cabe aos servidores:

- I - contribuir para a implementação da sistemática de avaliação de desempenho estabelecida por este Decreto;
- II - empreender esforços pessoais para melhorar continuamente o seu desempenho;
- III - contribuir, ativamente, para melhorar o trabalho em equipe;
- IV - colaborar para a melhoria contínua dos serviços prestados pelas Secretarias de Estado de Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças;
- V - buscar seu auto-desenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 14. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos das Secretarias de Estado de Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças.

Parágrafo único. Para os fins previstos neste Decreto, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual do servidor e do desempenho institucional do órgão.

Seção I Do Ciclo da Avaliação de Desempenho

Art. 15. O ciclo de avaliação de desempenho inicia-se no primeiro dia útil do primeiro mês do quadrimestre e termina no último dia útil do último mês do quadrimestre.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Avaliação de Desempenho de cada Secretaria estabelecer os procedimentos do ciclo de avaliação de desempenho.

Seção II Da Metodologia de Avaliação

Art. 16. O processo de avaliação de desempenho utilizará a seguinte metodologia de aplicação:

I - para a dimensão institucional:

a) medição do cumprimento de metas organizacionais, mediante a aplicação de instrumento de avaliação de desempenho para a Secretaria de Estado, de forma coletiva, participativa e cooperativa, através do monitoramento e validação das metas organizacionais pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

II - para a dimensão individual:

a) medição do desempenho do servidor, através da aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato e seus pares, sobre os aspectos de desempenho organizacional, funcional e individual, de acordo com os encargos, atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho;

b) medição do desempenho dos gestores, através da aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato e equipe, sobre o desempenho gerencial, técnico e individual, de acordo com os encargos, atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.”

* O inciso II e as alíneas “a” e “b” deste Decreto foram alterados pelo Decreto nº 358, de 28 de fevereiro de 2012, publicado no DOE Nº 32.107, de 01/03/2012.

* O inciso alterado continha o seguinte teor:

“Art. 16.

II - para a dimensão individual:

a) medição do desempenho do servidor, mediante aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato, que medirá os aspectos de desempenho organizacional, funcional e individual do servidor, de acordo com os encargos, atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho;

b) medição do desempenho dos gestores, mediante aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato, que medirá o desempenho gerencial, técnico e individual do servidor, de acordo com os encargos, atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.”

Seção III

Da Mensuração da Avaliação de Desempenho

Art. 17. As notas obtidas em cada item da avaliação de desempenho serão estabelecidas, para a dimensão individual em conceitos de insuficiente (IN), regular (RG), bom (BM) e ótimo (OT), pontuados em percentuais de 10%, 20%, 30% e 40%, respectivamente. E, em conceitos de não atende (NA), atende parcialmente (AP) e atende totalmente (AT), pontuados em percentuais de 10%, 30% e 60%, respectivamente, para a dimensão institucional.

* O art. 17 deste Decreto foi alterado pelo Decreto nº 358, de 28 de fevereiro de 2012, publicado no DOE Nº 32.107, de 01/03/2012.

* O artigo alterado continha o seguinte teor:

“Art. 17. As notas obtidas em cada item da avaliação de desempenho serão estabelecidas, para a dimensão individual em conceitos de insuficiente (IN), regular (RG), bom (BM) e ótimo (OT), pontuados em percentuais de 0% - 10%, 11% - 19%, 20% - 29% e 30% a 40%, respectivamente. E, em conceitos de não atende (NA), atende parcialmente (AP) e atende totalmente (AT), pontuados em percentuais de 0%, 30% e 60%, respectivamente, para a dimensão institucional.”

Art. 18. A pontuação prevista no artigo anterior será obtida:

I - para a dimensão institucional, pela média da pontuação atribuída ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas organizacionais estabelecidas, previstas no plano de trabalho;

II - para a dimensão individual (pela média dos pontos atribuídos para cada item da avaliação):

a) a média dos pontos atribuídos à avaliação individual do servidor;

b) a média dos pontos atribuídos à avaliador do gestor.

Seção IV Da Mensuração da Dimensão Institucional

Art. 19. Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão institucional corresponderá ao máximo de 60% (sessenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 100 (cem) pontos.

Seção V Da Mensuração da Dimensão Individual

Art. 20. Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão individual corresponderá ao máximo de 40% (quarenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 100 (cem) pontos.

Seção VI Da Fixação dos Valores por Ponto

Art. 21. A avaliação de desempenho, para fins de atribuição da gratificação de desempenho de gestão, terá um limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos, ficando o valor de cada ponto fixado em:

I - para os cargos com graduação de ensino superior: R\$ 11,00 (onze reais);

II - para os cargos de ensino médio: R\$ 4,00 (quatro reais);

III - para os cargos de ensino fundamental: R\$ 3,00 (três reais).

* O art. 21 e seus incisos, deste Decreto foi alterado pelo Decreto nº 358, de 28 de fevereiro de 2012, publicado no DOE Nº 32.107, de 01/03/2012.

* O artigo e seus incisos, alterado continha o seguinte teor:

“Art. 21. A avaliação de desempenho, para fins de atribuição da gratificação de desempenho de gestão, terá um limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos, ficando o valor de cada ponto fixado em:

I - para os cargos com graduação de ensino superior: R\$ 9,00 (nove reais);

II - para os cargos de ensino médio: R\$ 3,00 (três reais);

III - para os cargos de ensino fundamental: R\$ 2,00 (dois reais).”

Parágrafo único. Do limite total de pontos da avaliação de desempenho, previsto no “caput”, 60% (sessenta por cento) são destinados à avaliação institucional e 40% (quarenta por cento) para a avaliação individual.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I Da Avaliação dos Servidores Afastados ou Licenciados

Art. 22. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados na seguinte conformidade:

I - se o servidor tiver completado, antes do seu afastamento ou licenciamento, pelo menos 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo/função no ciclo de avaliação de desempenho, deverá ser apurada a pontuação da dimensão individual, mediante a utilização dos instrumentais de avaliação de desempenho individual;

II - na hipótese de o servidor não ter completado, antes do seu afastamento ou licenciamento, pelo menos 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo/função no ciclo da avaliação de desempenho, será considerada a maior pontuação obtida dentre as três últimas avaliações, ou, não havendo série histórica, considerar-se-á a pontuação da última avaliação de desempenho.

Seção II Dos Instrumentais de Avaliação

Art. 23. Para a realização da avaliação de desempenho, serão utilizados instrumentais de avaliação com seus respectivos fatores, que são os seguintes:

I - na dimensão institucional:

- a) Quadro de Metas Organizacionais;
- b) Instrumento de Avaliação de Desempenho Institucional - Validação das Metas Organizacionais;

II - na dimensão individual:

- a) Instrumento de Avaliação de Desempenho Individual - Avaliação pelo Gestor Imediato;
- b) Instrumento de Avaliação de Desempenho Individual - Avaliação de Gestor pelo Gestor Imediato.

Parágrafo único. Caberá a Secretaria de Estado de Administração e a Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças, por proposta das Comissões de Avaliação de Desempenho, definir, alterar ou aperfeiçoar os instrumentais de avaliação de desempenho.

Seção III Da Fórmula de Cálculo da Avaliação

Art. 24. Para cálculo da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual, considerar-se-ão as seguintes fórmulas de cálculo:

I - para a dimensão institucional (metas organizacionais), deverão ser considerados os seguintes cálculos:

a) encontra-se o valor médio obtido na avaliação dos conceitos das metas organizacionais utilizando-se a seguinte fórmula: $VMIt = \Sigma C/n$, onde:

VMIt = valor médio institucional (nota média);

ΣC = somatório dos conceitos estabelecidos na escala de conceito;

n = número de metas organizacionais estabelecidas pela, respectiva, Secretaria de Estado.

II - para a dimensão individual, utilizar-se-ão os seguintes cálculos:

a) encontra-se o valor médio obtido na avaliação dos conceitos para os servidores e para os gestores utilizando-se a seguinte fórmula: $VMId = \Sigma C/n$, onde:

VMId = valor médio individual (nota média);

ΣC = somatório dos conceitos dos servidores e dos gestores estabelecidos na escala de conceito;

n = número de itens estabelecidos no instrumento de avaliação utilizado pela, respectiva, Secretaria de Estado.

III - para cálculo do resultado final da avaliação de desempenho, aplicar-se-ão as seguintes fórmulas.

a) $RFAD = \Sigma (VMIt + VMId)$, onde

b) RFAD = resultado final da avaliação de desempenho;

VMIt = resultado da avaliação de desempenho institucional;

VMId = resultado da avaliação de desempenho individual;

Seção IV

Do Prazo de Realização, Apuração e Resultado Final da Avaliação

Art. 25. O prazo para realização, apuração e resultado final da avaliação de desempenho será de, no máximo, 10 (dez) dias, iniciando-se no primeiro dia útil do mês subsequente ao período relativo à aplicação do processo anterior de avaliação das metas.

Seção V

Das Medidas Decorrentes da Avaliação

Art. 26. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídios para:

- I - pagamento da gratificação de desempenho de gestão;
- II - programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
- III - realocação de pessoal;
- IV - premiações a serem instituídas no âmbito dos órgãos envolvidos;
- V - outros mecanismos de valorização profissional.

CAPÍTULO VI DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 27. O pagamento da gratificação de desempenho de gestão será mensal e ocorrerá nos quatro meses subsequentes à realização da avaliação de desempenho institucional e individual.

§ 1º O pagamento da gratificação levará em conta o desempenho do servidor no processo avaliativo e corresponderá ao somatório do total de pontos obtidos pelo servidor nas avaliações de desempenho institucional e individual.

§ 2º Até que seja implementado o primeiro processo de avaliação de desempenho, fica assegurado aos servidores o pagamento mensal da Gratificação de Desempenho de Gestão, relativa à dimensão institucional (metas organizacionais), pelo limite máximo de 100 (cem) pontos, correspondente a 60% (sessenta por cento).

CAPÍTULO VII DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 28. Os servidores das Secretarias de Estado de Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças, submetidos ao processo de avaliação, poderão interpor recurso questionando o resultado final da avaliação.

§ 1º O prazo para interposição de recurso será de 8 (oito) dias úteis, a contar da data de publicação do resultado final da avaliação de desempenho.

§ 2º O recurso deverá ser interposto no protocolo das respectivas Secretarias, no prazo previsto no parágrafo anterior, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que conjuntamente com os gestores das Secretarias de Estado, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29. Nos dois primeiros anos de concessão da gratificação de desempenho o estabelecimento das metas organizacionais será fixado por quadrimestre, pelos Secretários de Estado das Secretarias de Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças.

Art. 30. Fica revogado o Decreto nº 2.726, de 28 de dezembro de 2006.

Art. 31. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 5 de novembro de 2007.

ANA JÚLIA CAREPA
Governadora do Estado

DOE Nº 31.042, de 07/11/2007.

TEXTO IDÊNTICO AO PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ

