
ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

DECRETO Nº 2.726, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2006.

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.

O GOVERNADOR 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:

I - áreas de resultados;

II - metas organizacionais;

III - indicadores de desempenho.

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;

III - indicadores de desempenho: são medidas, ou seja, informações mensuráveis que permitem verificar o alcance dos resultados, devendo, para cada indicador, ser apresentadas fórmulas, fontes de referência e outras informações que se façam necessárias.

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 - indicadores de desempenho;

IV - o índice de medição;

IV - o nome e a codificação da ação;

V - período de execução.

Art. 6º As metas organizacionais constarão de um plano de trabalho da Secretaria Executiva 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 pela Secretaria Especial de Estado de Gestão.

§ 1º As metas organizacionais de que trata o “caput” serão consolidadas em um único documento, validado e estabelecido pela Secretaria Especial de Estado de Gestão, dando publicidade ao corpo funcional da Secretaria Executiva de Estado de Administração e Secretaria Executiva de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças.

§ 2º Serão criadas, pelos titulares das Secretarias Executivas 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, exclusivamente, ao gerenciamento 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 Executiva, 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 Especial de Estado de Gestão

Art. 8º Cabe à Secretaria Especial de Estado de Gestão:

I - estabelecer, anualmente, as metas organizacionais para as Secretarias Executivas de Estado Administração e de Planejamento, Orçamento e Finanças;

II - deliberar sobre as alterações efetuadas nas metas organizacionais de cada Secretaria;

III - monitorar e avaliar o cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para cada Secretaria Executiva.

Seção II

Da Secretaria Executiva de Estado de Administração

Art. 9º Cabe à Secretaria Executiva de Estado de Administração:

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 III

Da Secretaria Executiva de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças

Art. 10. Cabe à Secretaria Executiva de Estado de Planejamento, Orçamento e Finanças:

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 IV Das Comissões de Avaliação de Desempenho

Art. 11. 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 Executivo 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 Executivo do órgão.

Seção V Das Unidades de Gestão de Pessoas

Art. 12. 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 Executivos na implementação das políticas afetas às suas esferas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção VI Das Atribuições dos Gestores

Art. 13. 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 VII Das Atribuições dos Servidores

Art. 14. 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 Executivas 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. 15. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos das Secretarias Executivas 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. 16. 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. 17. 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 Executiva, de forma coletiva, participativa e cooperativa, de modo que a mensuração do resultado alcançado seja um retrato da execução física realizada e validada pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

b) monitoramento e validação das metas organizacionais pelo Comissão de Avaliação de Desempenho;

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;

c) acompanhamento mensal, durante o ciclo de avaliação, do desempenho individual do servidor, pela chefia imediata.

Seção III

Da Mensuração da Avaliação de Desempenho

Art. 18. Os indicadores de avaliação de desempenho serão estabelecidos em conceitos de insuficiente (IN), regular (RG), bom (BM) e ótimo (OT), pontuados com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 4 (quatro), para a dimensão individual e em conceitos de sem rendimento (SR), não atende (NA), atende parcialmente (AP) e atende totalmente (AT), pontuados em percentuais de 1% a 100%, para a dimensão institucional.

Art. 19. A pontuação prevista no artigo anterior será obtida:

I - para a dimensão institucional, pelo somatório da pontuação dos indicadores atribuídos ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas organizacionais estabelecidas, previstas no plano de trabalho;

II - para a dimensão individual (pelo somatório dos pontos atribuídos para cada indicador de avaliação):

a) ao somatório dos pontos atribuídos à avaliação individual do servidor;

b) ao somatório dos pontos atribuídos à avaliação do gestor.

Seção IV

Da Mensuração da Dimensão Institucional

Art. 20. 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, relativos ao cumprimento das metas organizacionais.

Seção V

Da Apuração da Dimensão Institucional

Art. 21. No desempenho institucional, o resultado do trabalho será apurado levando-se em conta o valor correspondente ao somatório de cada conceito da meta transformada em percentual.

Art. 22. Os indicadores de avaliação de desempenho, na sua dimensão institucional (cumprimento de metas organizacionais), serão apurados levando-se em consideração os indicadores de avaliação da atividade, que serão expressos, sempre, em percentuais.

Seção VI

Da Mensuração da Dimensão Individual

Art. 23. 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 VII

Da Apuração da Dimensão Individual

Art. 24. Na dimensão individual, os servidores e gestores serão avaliados com base em fatores de desempenho contidos nos instrumentais de avaliação.

Art. 25. Na dimensão individual, os servidores serão avaliados com base em indicadores de avaliação de desempenho, com pontuação apurada na seguinte conformidade:

I - na avaliação individual do servidor, poderá ser atribuída a cada indicador a pontuação de 1 (um) a 4 (quatro) pontos, onde 1 corresponde a 0,33; 2 corresponde a 0,66; 3 corresponde a 0,99; e 4 corresponde 1,33;

II - na avaliação individual do gestor, poderá ser atribuída a cada indicador a pontuação de 1 (um) a 4 (quatro) pontos, onde 1 corresponde a 0,5; 2 corresponde a 1,0; 3 corresponde a 1,5; e 4 corresponde 2,0.

Seção VIII

Da Fixação dos Valores por Ponto

Art. 26. 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.

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. 27. 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 de 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. 28. 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 e Indicadores;

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 Executiva de Administração, 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. 29. 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 correspondente a cada conceito de cada meta utilizando-se a seguinte fórmula: $VCC = \Sigma C$, onde:

VCC = valor correspondente a cada conceito aplicado;

ΣC = somatório dos conceitos estabelecidos na escala de conceito;

b) depois, aplica-se a seguinte fórmula para encontrar o resultado final da avaliação institucional: $RDM = \Sigma PCM$, onde:

RDM = resultado da dimensão institucional;

ΣPCM = somatório dos percentuais dos conceitos obtidos pelas metas;

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

a) primeiro, encontram-se os valores correspondentes aos conceitos para os servidores e para os gestores, empregando-se a seguinte fórmula:

1. para os servidores:

$VCR = 40 \div 15 \div 4$, onde:

VCR = valor real do conceito dado;

40 = percentual de pontos correspondente à dimensão individual;

15 = quantidade de fatores estabelecidos para os dois instrumentais de avaliação;

4 = quantidade de conceitos estabelecidos na avaliação.

2. para os gestores:

$VCR = 40 \div 20 \div 4$, onde:

VCR = valor real do conceito dado;

40 = percentual de pontos correspondentes à dimensão individual;

20 = quantidade de fatores estabelecidos para o instrumental de avaliação;

4 = quantidade de conceitos estabelecidos na avaliação.

b) em seguida, aplicam-se as seguintes fórmulas para encontrar o resultado final da avaliação individual para os servidores e para os gestores:

1. para os servidores:

$RAS = \Sigma TPA$, onde:

RAS = resultado da avaliação individual do servidor;

ΣTPA = total de pontos atribuídos pelo gestor;

2. para os gestores:

$RAG = \Sigma TPA$, onde:

RAG = resultado da avaliação individual do gestor;

ΣTPA = total de pontos atribuídos pelo avaliador;

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

a) $RFAG = \Sigma (RDM + RAG)$, onde:

RFAG = resultado final da avaliação de desempenho dos gestores;

ΣRDM = resultado da avaliação institucional;

RAG = resultado da avaliação individual do gestor;

b) $RFAS = \Sigma (RDM + RAS)$, onde:

RFAS = resultado final da avaliação de desempenho dos servidores;

ΣRDM = resultado da avaliação institucional;

RAS = resultado da avaliação individual do servidor.

Seção IV

Do Prazo de Realização, Apuração e Resultado Final da Avaliação

Art. 30. 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 quadrimestre relativo à aplicação do processo anterior de avaliação das metas.

Seção V

Das Medidas Decorrentes da Avaliação

Art. 31. 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. 32. 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.

Parágrafo único. 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.

CAPÍTULO VII

DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 33. Os servidores das Secretarias Executivas 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 ao Comitê Gestor de Avaliação de Desempenho, ao qual caberá analisar e julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. Nos dois primeiros anos de concessão da gratificação de desempenho, o estabelecimento das metas organizacionais será fixado por quadrimestre, pela Secretaria Especial de Estado de Gestão.

Art. 35. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, vigorando seus efeitos a partir de 2007.

PALÁCIO DO GOVERNO, 28 de dezembro de 2006.


SIMÃO JATENE
Governador do Estado
TERESA LUSIA MÁRTIRES COELHO CATIVO ROSA
Secretária Especial de Estado de Gestão

DOE Nº 30.833, de 29/12/2006.

TEXTO IDÊNTICO AO PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ

ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA

ESTADO DO PARÁ