
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

DECRETO Nº 329, DE 20 DE JANEIRO DE 2012.

Regulamenta o art. 44-A da Lei nº 6.063, de 26 de julho de 1997, que dispõe sobre a Gratificação de Desempenho de Atividade Mercantil e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo o art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e

Considerando que a avaliação e/ou o monitoramento do desempenho constituem parte indispensável da gestão moderna para controlar a prestação de serviços públicos;

Considerando que a Gestão de Desempenho é uma importante ferramenta para estimular o aprendizado, o desenvolvimento e a melhoria contínua tanto do indivíduo quanto da instituição;

Considerando que a adoção de critérios de avaliação de gestão, que avalie permanentemente a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados à comunidade tem um enorme potencial, como ferramenta para melhorar a gestão pública,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta o art. 44-A da Lei nº 6.063, de 26 de julho de 1997, dispõe sobre a Gratificação de Desempenho de Atividade Mercantil - GDAM, a formulação e fixação de metas organizacionais, as atribuições e as competências dos agentes envolvidos no processo, o sistema de avaliação, os procedimentos, a forma de pagamento da gratificação e os recursos da avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II DAS METAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAIS

Art. 2º As metas de desempenho institucional para fins de pagamento da GDAM, serão fixadas anualmente em ato do Secretário Especial de Estado de Desenvolvimento Econômico e Incentivo à Produção, com base em proposta do Presidente da JUCEPA, antes do início do ciclo de avaliação.

§ 1º As metas de desempenho institucional serão fixadas levando-se em consideração as metas do plano plurianual, os projetos e as atividades prioritárias, as condições especiais de trabalho e as características específicas da entidade.

§ 2º As metas a que se refere o caput poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa na sua consecução.

§ 3º O ato a que se refere o *caput* poderá, para fins de operacionalização, detalhar as metas para cada unidade de avaliação, desde que o resultado deste detalhamento seja compatível com o conjunto de metas institucionais fixadas para a JUCEPA.

CAPÍTULO III DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I DA CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO

Art. 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho será constituída por ato do Presidente da JUCEPA para fins de implementação da Avaliação de Desempenho Individual e Institucional.

§ 1º A comissão deverá ser composta por cinco membros do quadro da JUCEPA, com, no mínimo, três anos de efetivo exercício na entidade.

§ 2º A comissão deverá, necessariamente, contar com suplente, a fim de assegurar que os trabalhos sejam realizados de forma contínua.

§ 3º Não comporá a Comissão de Avaliação servidor que possua, na JUCEPA, cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

§ 4º O servidor que integrar a Comissão de Avaliação será avaliado pelos membros suplentes.

SEÇÃO II DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho na entidade;

II - aplicar a avaliação institucional às unidades administrativas macro para medição no cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para o período;

III - considerar, para fins da avaliação, as condições de trabalho do servidor avaliado;

IV - preencher o Termo Final de Avaliação;

V - apurar o resultado final de cada Avaliação de Desempenho Individual e registrá-lo no Termo Final de Avaliação;

VI - examinar e julgar os recursos interpostos pelos servidores avaliados;

VII - retificar o resultado da Avaliação de Desempenho Individual do servidor que interpuser recurso e tiver sua pontuação alterada;

VIII - elaborar relatório final contendo o resultado da avaliação de desempenho de todos os servidores avaliados;

IX - encaminhar, após conclusão, o processo de Avaliação de Desempenho Individual à Unidade de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES DOS GESTORES

Art. 5º. 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 a Comissão de Avaliação de Desempenho 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.

CAPÍTULO V UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 6º A Unidade de Gestão de Pessoas orientará os procedimentos de avaliação de desempenho, tendo as seguintes competências:

I - dar conhecimento prévio aos servidores das normas e dos critérios a serem utilizados na Avaliação de Desempenho Individual;

II - promover treinamento específico dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho;

III - prestar orientações, sempre que necessário, à Comissão de Avaliação e acompanhar o andamento dos trabalhos;

IV - preparar e publicar os atos de homologação da Avaliação de Desempenho Individual, no prazo máximo de dez dias contados a partir da data de conclusão da avaliação;

V - notificar o servidor, por escrito, acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, no prazo máximo de vinte dias a contar da publicação da homologação pela autoridade competente;

VI - permitir ao servidor avaliado, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de Avaliação de Desempenho Individual;

VII - arquivar, em pasta ou base de dados individual, os documentos do processo administrativo de cada avaliação.

CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º Define-se como avaliação de desempenho, o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual do servidor e do desempenho institucional da entidade.

Art. 8º A Avaliação para aferição dos resultados da gratificação de desempenho de atividade mercantil, tem por objetivos:

I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;

II - aferir o desempenho do servidor no exercício do cargo ocupado ou função exercida;

III - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;

IV - aprimorar o desempenho do servidor e da Junta Comercial do Estado do Pará;

V - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e unidades da JUCEPA;

VI - contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades;

VII - estimular a reflexão e a conscientização do papel que cada servidor exerce no contexto organizacional;

VIII - ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais.

SEÇÃO I DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º O Ciclo de avaliação corresponderá aos trimestres assim correspondentes: 1º - de Janeiro a Março, 2º - de Abril a Junho, 3º - de Julho a Setembro e 4º - de Outubro a Dezembro de cada ano.

SEÇÃO II DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Art. 10. 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 Junta Comercial do 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, 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, 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. 11. A Avaliação de Desempenho comportará a dimensão institucional e individual, sendo a primeira correspondente a 60% (sessenta por cento) do valor da GDAM, representando o grau de desempenho coletivo e a segunda no percentual de 40% (quarenta por cento) do valor da GDAM, correspondente ao grau de desempenho individual.

Parágrafo único. As notas obtidas em cada item da Avaliação de Desempenho serão estabelecidas para a dimensão individual em conceitos de insuficiente (I), regular(R), bom (B) e excelente (E), pontuados de 0% a 9%, 10% a 19%, 20% a 29%, 30% a 40%, respectivamente e na dimensão institucional em conceitos de não atende (NA), atende parcialmente (AP) e atende totalmente (AT), pontuados em 0%, 30% e 60%, respectivamente.

Art. 12. 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, sendo:

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

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

SEÇÃO IV DA MENSURAÇÃO DA DIMENSÃO INSTITUCIONAL

Art. 13. 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. 14. 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.

CAPÍTULO VII DOS PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 15. Para fins de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional, o servidor deverá possuir no período de avaliação 90 (noventa) dias, no mínimo, de efetivo exercício na JUCEPA, caso contrário aguardará o início do próximo período.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES AFASTADOS OU LICENCIADOS

Art. 16. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados da seguinte forma:

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.

CAPÍTULO VIII DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 17. A Gratificação de Desempenho de Atividade Mercantil - GDAM será paga trimestralmente com base na reserva mensal de 3,33% (três inteiros e trinta e três

centésimos por cento) do total da receita de serviços arrecadados pela JUCEPA no período.

§ 1º O pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Mercantil - GDAM será efetuado no mês subsequente ao trimestre avaliado, nos meses de janeiro, abril, julho e outubro.

§ 2º Para efeito de pagamento da GDAM, será considerado o cálculo de 10% (dez por cento) da média da receita arrecadada no trimestre a que se refere o pagamento e o resultado obtido pelo número de servidores.

§ 3º Até que seja implementado o primeiro ciclo de avaliação individual fica assegurado aos servidores o pagamento da GDAM, no valor equivalente a 60% (sessenta por cento) relativo a dimensão institucional.

CAPÍTULO IX DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

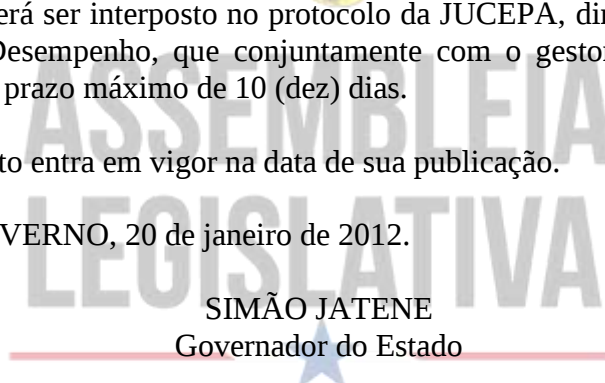
Art. 18. Os servidores submetidos ao processo de avaliação, poderão interpor recurso questionando o resultado final de avaliação.

§ 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 da JUCEPA, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que conjuntamente com o gestor da entidade, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Art. 19. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 20 de janeiro de 2012.


SIMÃO JATENE
Governador do Estado

DOE Nº 32.081, de 20/01/2012.

TEXTO IDÊNTICO AO PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ