

---

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

DECRETO Nº 5.277, DE 19 DE MARÇO DE 2026.

Regulamenta o § 12 do art. 32 da Lei Estadual nº 11.220, de 20 de outubro de 2025, para estabelecer os critérios e os procedimentos para verificação da avaliação de desempenho individual e das metas de desempenho institucional para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS), no âmbito da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

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

DECRETA:

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta o § 12 do art. 32 da Lei Estadual nº 11.220, de 20 de outubro de 2025, para estabelecer os critérios e os procedimentos para verificação da avaliação de desempenho individual e das metas de desempenho institucional para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS), no âmbito da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

Art. 2º O ciclo de avaliação de desempenho é o período de 4 (quatro) meses, compreendido entre o 1º (primeiro) dia do 1º (primeiro) mês e o último dia do 4º (quarto) mês, no qual se realiza a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Os ciclos de avaliação englobam os seguintes períodos:

I - 1º ciclo: de 1º de janeiro a 30 de abril;

II - 2º ciclo: de 1º de maio a 31 de agosto; e

III - 3º ciclo: de 1º de setembro a 31 de dezembro.

CAPÍTULO II  
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho é responsável pela operacionalização do processo de avaliação e deve ser composta por, no mínimo, 8 (oito) e, no máximo, 10 (dez) servidores efetivos, designados por ato do Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA), para o período avaliativo de 1 (um) ano, permitida a recondução.

§ 1º A Comissão deve ser presidida por servidor estável, a quem incumbe a coordenação e condução das atividades avaliativas.

§ 2º A comissão pode, a qualquer tempo, requisitar servidores para prestar suporte nos trabalhos avaliativos, o que deve ser analisado e autorizado pelo Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

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

I - coordenar e operacionalizar o processo de avaliação de desempenho;

II - elaborar e submeter os instrumentos de avaliação e os procedimentos operacionais para realização da avaliação de desempenho à homologação do Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA);

III - aferir o resultado da avaliação de desempenho institucional;

IV - consolidar os resultados da avaliação de desempenho individual;

V - apurar a avaliação de desempenho, consolidando o resultado e a classificação dos servidores, nos termos do § 5º do art. 32 da Lei Estadual nº 11.220, de 2025;

VI - emitir parecer sobre os casos de descumprimento de metas;

VII - receber, analisar e emitir parecer sobre os recursos interpostos contra o resultado preliminar das avaliações;

VIII - elaborar relatórios do resultado de avaliação; e

IX - propor medidas para o aperfeiçoamento e correção do processo de avaliação de desempenho.

### CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 5º A avaliação de desempenho institucional deve ser realizada com base no cumprimento das metas organizacionais fixadas trimestralmente em ato do Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

§ 1º As metas organizacionais devem considerar as ações finalísticas e de suporte administrativo e financeiro da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

§ 2º Compete às Diretorias e à Presidência definir e encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho as metas organizacionais de suas áreas, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias úteis do início de cada ciclo avaliativo.

§ 3º As metas organizacionais e os resultados consolidados da avaliação de desempenho institucional serão publicados no Diário Oficial do Estado (DOE) ao final de cada ciclo.

Art. 6º O resultado da avaliação de desempenho institucional deve ser aferido pela Comissão de Avaliação de Desempenho, com base nos seguintes conceitos:

I - atendeu totalmente (AT): cumprimento de 45 (quarenta e cinco) a 60 (sessenta) pontos;

II - atendeu parcialmente (AP): cumprimento de 20 (vinte) a 44 (quarenta e quatro) pontos; ou

III - não atendeu (NA): cumprimento inferior a 20 (vinte) pontos.

Art. 7º Na hipótese de descumprimento de meta por caso fortuito, força maior, contenção de despesas, alteração no planejamento das atividades da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) ou alteração de diretriz governamental que inviabilize sua execução, a meta poderá ser excluída da apuração da pontuação do resultado do trabalho, com a devida justificativa e aprovação da Comissão de Avaliação de Desempenho e homologação do Presidente da Fundação.

#### CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 8º O processo de avaliação de desempenho individual se baseia na seguinte metodologia de aplicação:

I - 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 técnico e pessoal de acordo com as atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho; e

II - medição do desempenho dos gestores, mediante aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato, sobre o desempenho gerencial, técnico e individual, de acordo com as atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual deve ser realizada com base nos seguintes fatores:

I - dimensão técnica:

- a) qualidade e produtividade do trabalho;
- b) conhecimento técnico e cumprimento de normas, prazos e rotinas; e
- c) uso adequado de equipamentos e materiais; e

II - dimensão pessoal:

- a) iniciativa e criatividade;
- b) relacionamento interpessoal e trabalho em equipe;
- c) postura ética e profissional;

- d) assiduidade; e
- e) pontualidade.

Art. 9º O resultado da avaliação de desempenho individual deve ser aferido pela Comissão de Avaliação de Desempenho, com base nos seguintes conceitos:

- I - insuficiente (IN): cumprimento de 0 (zero) a 10 (dez) pontos;
- II - regular (RG): cumprimento de 11 (onze) a 20 (vinte) pontos;
- III - bom (BM): cumprimento de 21 (vinte e um) a 30 (trinta) pontos; ou
- IV - ótimo (OT): cumprimento de 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) pontos.

## CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES AFASTADOS OU LICENCIADOS

Art. 10. Os servidores afastados ou licenciados devem ser avaliados na seguinte forma:

- I - se o servidor estiver presente no quadrimestre por, no mínimo, 3 (três) meses: participa do processo de avaliação e devem ser consideradas as pontuações das avaliações referentes à dimensão individual e institucional;
- II - se o servidor estiver presente no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses: não participa do processo de avaliação e deve ser considerada a pontuação da última avaliação da dimensão institucional até a participação em novo processo de avaliação; ou
- III - se o servidor estiver presente no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e não tiver participado de nenhum processo de avaliação: não participa do processo de avaliação do quadrimestre e não é efetivado o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS).

## CAPÍTULO VI DO RESULTADO PRELIMINAR, DO RECURSO E DA HOMOLOGAÇÃO

Art. 11. O resultado preliminar da avaliação de desempenho deve ser apurado pela Comissão de Avaliação de Desempenho até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao término do ciclo de avaliação.

Art. 12. O servidor lotado na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) pode interpor recurso contra o resultado de sua avaliação individual, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da ciência do resultado preliminar.

§ 1º O recurso deve ser dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho que, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, pode:

- I - reconsiderar sua decisão; ou

II - encaminhar o recurso, instruído com o parecer da Comissão, para julgamento pelo Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

§ 2º Compete ao Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) julgar o recurso, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Art. 13. Após o julgamento de eventuais recursos, cabe ao Presidente da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) a homologação do resultado final da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

## CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 14. O 1º ciclo de avaliação para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS) referente ao ano de 2026, que se iniciou antes da entrada em vigor deste Decreto, continua sendo regido pelas regras previstas no Decreto Estadual nº 1.047, de 5 de maio de 2014.

Art. 15. O 2º ciclo de avaliação para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS) referente ao ano de 2026, com início em 1º de maio de 2026, deve observar as regras estabelecidas neste Decreto.

Art. 16. Revoga-se o Decreto Estadual nº 1.047, de 2014, ressalvados os efeitos assegurados pelo art. 14 deste Decreto.

Art. 17. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 19 de março de 2026.

HELDER BARBALHO  
Governador do Estado

DOE Nº 36.569, DE 20/03/2026.

**\*Este texto não substitui o texto publicado no Diário Oficial do Estado do Pará.**