

Executivo

GABINETE DO GOVERNADOR

DECRETO Nº 1.047, DE 5 DE MAIO DE 2014

Regulamenta a Lei Estadual nº 7.794, de 14 de janeiro de 2014, que dispõe sobre a Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e Considerando a Lei nº 7.794, de 14 de janeiro de 2014, que dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a regulamentação da concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa que tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações dos servidores e a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela FASEPA e será concedida de acordo com o cumprimento de metas institucionais e desempenho individual, a serem fixadas pela FASEPA.

CAPÍTULO II

DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE SOCIOEDUCATIVA

Seção I

Disposições Gerais

Art. 2º A Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa - GDAS será atribuída, mensalmente, aos servidores lotados e em exercício na FASEPA, que tenham participado e sido habilitados no processo de avaliação.

Art. 3º A Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa - GDAS será paga na proporção direta do cumprimento das metas definidas pela FASEPA, com base nas avaliações de desempenho individual e institucional.

Parágrafo único. Os servidores serão avaliados em caráter individual e institucional, sendo este referente às Unidades de Atendimento e da sede administrativa, a cada quadrimestre, de acordo com as metas que serão fixadas, quadrimestralmente, em ato da Presidência da Fundação, observados, preferencialmente, o Plano de Atendimento Socioeducativo.

Seção II

Das Metas Organizacionais

Art. 4º Para medição do desempenho da organização serão considerados os resultados das avaliações de desempenho institucional e individual, considerando as metas a serem cumpridas.

Art. 5º Para fins do disposto no art. 4º, consideram-se:

I - avaliação de desempenho institucional: instrumento utilizado para aferir o desempenho da organização;

II - avaliação de desempenho individual: instrumento utilizado para aferir o desempenho individual do servidor no exercício das atribuições dos cargos ou função;

III - metas: é um objetivo organizacional a ser alcançado dentro de um determinado período de tempo;

IV - comissão de avaliação de desempenho: comissão instituída pela Presidência da FASEPA para proceder ao monitoramento da GDAS.

Art. 6º As metas organizacionais compreendem um conjunto de ações que integram os planos de trabalho, estabelecidos na programação plurianual do Estado.

Art. 7º As metas serão instituídas por ato da Presidência da FASEPA e executadas pelos gestores das unidades e todos servidores da FASEPA, durante o ciclo da avaliação de desempenho, e acompanhadas e avaliadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. As metas citadas no "caput" serão publicadas no Diário Oficial do Estado.

Art. 8º As metas na avaliação de desempenho institucional deverão ser globais e coerentes com as diretrizes estratégicas da FASEPA, e refletir a garantia de direito dos adolescentes em atendimento socioeducativo, respeitando, preferencialmente, os seguintes critérios:

I - atenção ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), e ao Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE);

II - alinhamento com as diretrizes estratégicas da FASEPA;

III - comparabilidade ao longo do tempo;

IV - fácil compreensão e mensuração;

V - mensuração objetiva e apuração mediante informações preexistentes, de amplo uso;

VI - publicidade e transparência na apuração.

Art. 9º As metas deverão ser quadrimestrais e os resultados obtidos deverão ser comprovados pelas respectivas unidades.

Seção III

Das Causas de não Cumprimento de Metas

Art. 10. Na hipótese de alguma meta institucional não ser atingida por razões externas e internas à unidade gestora, poderá ela ser excluída da apuração da pontuação de resultado do trabalho, com a devida justificativa e aprovação da Comissão de Avaliação de Desempenho e da Presidência da FASEPA.

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 Fundação, cujo impacto afetem decisivamente a execução da ação;

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

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES

Seção I

DA FASEPA

Art. 11. Cabe à FASEPA, 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 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 de 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 estabelecidas;

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, através de sua Presidência, o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

Parágrafo único. As unidades da FASEPA poderão compartilhar entre si todos os dados necessários para o aperfeiçoamento do processo de avaliação institucional e individual.

Seção II

Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 12. A Comissão será designada por um período de 1 (um) ano e será composta de, no mínimo 8 (oito) e no máximo 10 (dez) membros, indicados pela Presidência da FASEPA, contendo representantes de cada órgão elencado abaixo:

I - Assessoria da Presidência;

II - Procuradoria Jurídica;

III - Diretoria Administrativa e Financeira;

IV - Diretoria de Atendimento Socioeducativo;

V - Gerência de Recursos Humanos;

VI - Núcleo de Gestão de Pessoas;

VII - Núcleo de Planejamento;

VIII - Setor de Tecnologia da Informação.

§ 1º O Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho será servidor estável da FASEPA que será indicado pela Presidência da FASEPA.

§ 2º Não poderão compor a Comissão de Avaliação de Desempenho os servidores que estejam respondendo Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar.

§ 3º A comissão poderá, a qualquer tempo, com anuência e deferimento da Presidência da FASEPA, requisitar servidores para prestar suporte nos trabalhos administrativos desenvolvidos pela mesma.

§ 4º A Comissão já constituída deverá permanecer até a conclusão do ciclo, caso ainda não tenha sido finalizado o processo avaliativo, o que não inviabiliza a constituição de uma nova comissão para realização da avaliação referente ao próximo quadrimestre.

§ 5º O membros integrantes da comissão poderão ser reconduzidos a cada ano.

Art. 13. Cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho da FASEPA;

II - estabelecer os procedimentos operacionais para realização da avaliação de desempenho;

III - realizar a apuração da avaliação de desempenho, consolidando o resultado institucional e individual;

IV - receber as sugestões de metas institucionais da sede administrativa da FASEPA;

V - encaminhar à Presidência as sugestões das metas das unidades e sede administrativas, para aprovação e publicação;

VI - construir e encaminhar relatórios do resultado da avaliação de desempenho a serem homologados pela Presidência da FASEPA;

VII - analisar e propor medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho;

VIII - analisar e decidir, juntamente com a Presidência, sobre os casos omissos durante a aplicação do processo de avaliação de desempenho;

IX - examinar e julgar os recursos interpostos pelos servidores interessados.

Seção III

Do Núcleo de Planejamento

Art. 14. Cabe ao Núcleo de Planejamento da FASEPA:

I - elaborar, consolidar e monitorar o Plano de Trabalho com a identificação das metas institucionais de cada unidade;

II - realizar visitas nas Unidades de Atendimento Socioeducativo e manuseio de pastas de execução de medidas dos socioeducandos visando aferir os dados oriundos da avaliação de desempenho institucional;

III - propor à Comissão medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho institucional.

Seção IV

Da Gerência de Recursos Humanos

Art. 15. Cabe à Gerência de Recursos Humanos:

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 através das sugestões enviadas pela Comissão;

IV - subsidiar a Presidência na implementação das políticas relativas à gestão de pessoas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho individual.

Seção V

Das Atribuições dos Gestores

Art. 16. 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 fixadas;

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.

Parágrafo único. Serão considerados Gestores para fins desse artigo os Diretores, os Coordenadores e os Gerentes.

Seção VI

Das Atribuições dos Servidores

Art. 17. Cabe aos servidores:

I - contribuir para 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 pela FASEPA;

V - buscar seu autodesenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 18. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos em exercício e lotados na FASEPA.

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. 19. O ciclo de avaliação de desempenho inicia-se no 16º dia do primeiro mês do quadrimestre objeto de avaliação e finda no 15º dia do último mês do quadrimestre, totalizando 4 (quatro) meses de avaliação.