

servidores a serem promovidos por merecimento, será encaminhado à homologação.

Parágrafo único. A homologação de que trata o caput deste artigo se dará mediante publicação de ato do titular da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA).

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 25. Na primeira promoção por merecimento do servidor estável integrante das Carreiras da Administração Tributária do Estado do Pará, em atividade quando da publicação do presente Decreto, serão considerados os seguintes critérios:

I - na hipótese de o servidor haver ingressado por concurso público após a vigência da Lei Complementar Estadual nº 078, de 2011, serão consideradas as avaliações realizadas no estágio probatório, conforme previsto no art. 42 do referido diploma legal; e

II - no caso de servidor em atividade quando da vigência da Lei Complementar Estadual nº 078, de 2011, a avaliação de desempenho, se ainda não concluída a implantação do respectivo sistema informatizado, será, excepcionalmente, realizada com base na Ficha constante do Anexo III.

Art. 26. O servidor avaliado terá acesso a todo o processo de avaliação de desempenho, dele podendo obter cópias, a qualquer tempo, mediante requerimento apresentado à unidade de gestão de pessoas.

Art. 27. Os casos omissos serão resolvidos pelo titular da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA).

Art. 28. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 2 de maio de 2022.

HELDER BARBALHO

Governador do Estado

ANEXO I - FATORES AVALIATIVOS

FATOR DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO	FATOR DE PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO
1.1. CONDUTA	O servidor apresenta conduta em conformidade com os deveres e vedações estabelecidos no Código de Ética Profissional instituído pelo Decreto nº 4.104, de 14 de junho de 2000.	a) o critério não será pontuado quando o servidor, durante o período base da avaliação ou durante o processo avaliatório, apresentar as seguintes situações: 1. tenha sido condenado em processo administrativo com penalidade de suspensão de suas atribuições funcionais, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias; 2. tenha sofrido penalidade criminal, transitada em julgado, em decorrência do exercício do cargo. b) nas demais situações de penalidades funcionais, serão descontados 5 (cinco) pontos do total de pontos previstos para o fator de avaliação.	De 00 a 20 pt
1.2. DESEMPENHO NO EXERCÍCIO DO CARGO E PRESTEZA	O servidor apresenta os resultados de seu trabalho de forma tempestiva, sem prejuízo da qualidade e da confiabilidade, adotando, em tempo hábil, a solução mais adequada entre possíveis alternativas, cumprindo as metas estabelecidas.	CUMPRIMENTO DE PRAZO: o percentual de cumprimento dos prazos processuais, no período avaliativo, será proporcional ao percentual de pontos garantidos ao servidor do total previsto para o fator de avaliação.	De 00 a 20 pt
1.3. ASSIDUIDADE	O servidor cumpre exemplarmente o regime de trabalho da sua unidade de lotação e as atividades e ordens de serviço que lhes são designadas, comparecendo com frequência.	a) DESCUMPRIMENTO NÃO JUSTIFICADO DE ATIVIDADE OU SERVIÇO: na hipótese de ausência não justificada em ação fiscal ou serviço, para a qual o servidor tenha sido formalmente convocado ou designado, no período avaliativo, serão descontados 2 (dois) pontos do total dos pontos previstos para o fator, por ocorrência, até o limite de 10 (dez) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação. b) FALTAS OU AFASTAMENTOS NÃO JUSTIFICADOS: no caso de ocorrência de faltas ou afastamentos do local de trabalho, não justificados e não autorizados, no período avaliativo, será descontado 1 (um) ponto do total dos pontos previstos para o fator, por ocorrência, até o limite de 10 (dez) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	De 00 a 20 pt

1.4. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	O servidor avaliado, pela chefia imediata, demonstra possuir conhecimento técnico necessário às atividades por ele desenvolvidas, dissemina as boas práticas na unidade e no órgão, bem como aplica o conhecimento adquirido, contribuindo para a consecução dos objetivos institucionais.	a) DISSEMINAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS: caso o servidor tenha atuado, no período avaliativo, como instrutor interno em eventos de capacitação e em treinamentos nos locais de trabalho, ainda que por iniciativa própria serão garantidos ao servidor o total de 3 (três) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação. b) ATUAÇÃO EM GRUPOS DE TRABALHO: caso o servidor tenha atuado, no período avaliativo, em grupos de trabalho, comissões, projetos e conselhos, serão atribuídos ao servidor o total de 4 (quatro) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação. c) EXERCÍCIO DE ATIVIDADE GERENCIAL: caso o servidor tenha exercido atividade gerencial em unidade administrativa, processo organizacional ou equipe de trabalho, no decorrer do período avaliativo e comprovado mediante ato formalmente publicado por autoridade competente serão atribuídos 3 (três) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	De 00 a 20 pt
1.5. APROVEITAMENTO EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO E DE APERFEIÇOAMENTO	O servidor avaliado investe na aprendizagem contínua para aprimorar seus conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos, mediante participação em eventos oferecidos ou reconhecidos pela Administração Tributária.	a) participação em eventos de capacitação profissional nas áreas de interessada Administração Tributária, realizada no período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anterior à data do início do período base de avaliação, considerando-se: 1. até 20h acumuladas: 5pt 2. acima de 20h e até 40h acumuladas: 10pt 3. acima de 40h e até 60h acumuladas: 17pt 4. acima de 60h acumuladas: 20pt. b) formação acadêmica do servidor, aproveitada, não cumulativamente, por duas avaliações: 1. Segunda Graduação nas áreas de interessada Administração Tributária: 2pt 2. Especialização nas áreas de interessada Administração Tributária: 4pt 3. Mestrado nas áreas de interessada Administração Tributária: 6pt 4. Doutorado nas áreas de interessada Administração Tributária: 8pt	De 00 a 20 pt
TOTAL			100pt

ANEXO II - ESCALA DE DESEMPENHO

PONTOS	De 20 a 49,9	De 50 a 69,9	De 70 a 89,9	De 90 a 100
DESCRIÇÃO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente.	O servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar.	O servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhoras.	O servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado, superando as expectativas.

ANEXO III - FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR				
I - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR				
Nome do Servidor:				
Cargo:				
Lotação:				
Período de avaliação:	De:		Até:	
Nome da chefia imediata:				
Cargo da chefia imediata:				
II - INSTRUÇÕES INICIAIS:				
Considerando os resultados obtidos no período avaliativo, atribuir à pontuação que condiz com o desempenho do servidor, conforme tabela a seguir:				
PONTOS	De 0 a 49,9	De 50 a 69,9	De 70 a 89,9	De 90 a 100
DESCRIÇÃO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente.	O servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar a atuação.	O servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhora.	O servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado, superando as expectativas.