

durante o ciclo de avaliação de desempenho, acompanhadas e avaliadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho, podendo ser revistas de acordo com critérios a serem estabelecidos no regulamento, a ser instituído pela Presidência do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

§ 1º As metas organizacionais citadas no caput, bem como os resultados das avaliações de desempenho institucional previstas neste Decreto Estadual serão publicadas no Diário Oficial do Estado.

§ 2º Será criada, pela Presidência do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), a Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por 5 (cinco) servidores, que se dedicarão ao gerenciamento e à operacionalização do processo de avaliação de desempenho.

Seção II

Das Causas de Não Cumprimento de Metas

Art. 6º Na hipótese de alguma meta não ser atingida por razões externas e/ou internas da unidade responsável pelo plano de trabalho e/ou metas, poderá 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 do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), cujo impacto afete decisivamente a execução da ação; e

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

CAPÍTULO II DAS ATRIBUIÇÕES

Seção I

Do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP)

Art. 7º Cabe ao Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), 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 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;

VIII - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e os procedimentos estabelecidos por este Decreto;

IX - propiciar e estimular a capacitação e o aperfeiçoamento profissional contínuo dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;

X - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalho e do desempenho dos servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos estaduais; e

XI - homologar o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

Seção II

Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 8º Cabe à Comissão 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 junto às unidades de trabalho 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 Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) e às coordenações;

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, preliminarmente, os recursos interpostos pelos servidores interessados e encaminhar ao Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) para decisão;

IX - monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais; e

X - executar outras atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho que forem determinadas pelo Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

Seção III

Da Coordenadoria de Gestão de Pessoas

Art. 9º Cabe à Coordenadoria de Gestão de Pessoas:

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; e

IV - subsidiar o Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) na implementação das políticas relativas à gestão de pessoas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção IV

Das Atribuições dos Gestores

Art. 10. 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; e

VIII - contribuir para a melhoria da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção V

Das Atribuições dos Servidores

Art. 11. 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 pelo Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP); e

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

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

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 da autarquia.

Seção I

Do Ciclo da Avaliação de Desempenho

Art. 13. 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 do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) estabelecer os procedimentos do ciclo de avaliação de desempenho.

Seção II

Da Metodologia de Avaliação

Art. 14. 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 o Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), 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, 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

b) 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.

Seção III

Da Mensuração da Avaliação de Desempenho

Art. 15. As notas obtidas em cada item da avaliação de desempenho serão estabelecidas para a dimensão individual e a dimensão institucional em conceitos de:

I - dimensão individual:

a) Insuficiente (IN) pontuadas em percentual de 10% (dez por cento);

b) Regular (RG) pontuadas em percentual de 20% (vinte por cento);

c) Bom (BM) pontuadas em percentual de 30% (trinta por cento); e

d) Ótimo (OT) pontuadas em percentuais de 40% (quarenta por cento);

II - dimensão institucional:

a) Não atende (NA) pontuadas em percentuais de 10% (dez por cento);

b) Atende parcialmente (AP) pontuadas em percentual de 30% (trinta por cento); e

c) Atende totalmente (AT), pontuadas em percentual de 60% (sessenta por cento).

Art. 16. A pontuação prevista no art. 15 deste Decreto 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; e