Editoração Casa Civil
CEARÁ
DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO
Fortaleza, 12 de novembro de 2018 | SÉRIE 3 | ANO X Nº211 | Caderno 1/2 | Preço: R$ 15,72

FSC www.fsc.org MISTO Papel produzido a partir de fontes responsáveis FSC® C126031

PODER EXECUTIVO

DECRETO Nº32.877, de 12 de novembro de 2018.

REGULAMENTA AS LEIS Nºs16.535, 16.537, 16.538, 16.539, 16.540 E 16.541, DE 06 DE ABRIL DE 2018.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88, incisos IV e VI da Constituição Estadual, CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação das Leis nºs 16.535, 16.537, 16.538, 16.539, 16.540 e 16.541, todas de 06 de abril de 2018, que criam gratificação de desempenho aos servidores dos órgãos e entidades estaduais que indicam, com a finalidade incentivar o aprimoramento e a eficiência da gestão pública estadual, DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre os critérios e procedimentos gerais para avaliação de desempenho institucional, avaliação de desempenho individual e pagamento das seguintes gratificações de desempenho:

I - Gratificação de Desempenho de Gestão Social – GDGS, devida aos servidores ocupantes dos cargos/funções integrantes do quadro de pessoal da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS e criada pela Lei n.º 16.535, de 06 de abril de 2018;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Obras Hidráulicas – GDAOH,, devida aos servidores ocupantes dos cargos/funções integrantes do quadro de pessoal da Superintendência de Obras Hidráulicas – SOHIDRA e criada pela Lei n.º 16.537, de 06 de abril de 2018;

III- Gratificação de Desempenho de Atividade dos Recursos Hídricos – GDARH, devida aos servidores ocupantes dos cargos/funções integrantes do quadro de pessoal da Secretaria dos Recursos Hidricos – SRH e criada pela Lei n.º 16.538, de 06 de abril de 2018;

IV- Gratificação de Desempenho de Atividade de Desenvolvimento Agopecuário - GDAGRO, devida aos servidores ocupantes dos cargos/funções integrantes do quadro de pessoal da Secretaria do Desenvolvimento Agrário – SDA e criada pela Lei n.º 16.539, de 06 de abril de 2018;

V - Gratificação de Desempenho de Atividade de Desenvolvimento Cultural – GDADC, devida aos servidores ocupantes dos cargos/funções integrantes do quadro de pessoal da Secretaria da Cultura – SECULT e criada pela Lei n.º 16.540, de 06 de abril de 2018; e

VI- Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio à Representação Judicial do Estado – GDARJ, devida aos servidores ocupantes dos cargos/funções integrantes do quadro de pessoal da Procuradoria-Geral do Estado – PGE e criada pela Lei n.º 16.541, de 06 de abril de 2018.

Art. 2º O processo de Avaliação de Desempenho, para fins de pagamento das gratificações de que trata o art. 1º, ficará sob o encargo das Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho (CSAD) dos respectivos órgãos ou entidades, que serão instituídas na forma do art. 15, deste Decreto.

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º A Avaliação de Desempenho de que trata este Decreto constitui-se em processo sistemático e continuado de acompanhamento e aferição do desempenho do servidor público, devendo-se atentar para os requisitos que considerem:

I – a contribuição do servidor para a consecução da missão do órgão ou entidade;

II – a capacidade e qualidade com que o servidor desempenha as atribuições do cargo ou função;

III – o potencial do servidor de apresentar soluções técnicas e funcionais em função do conhecimento teórico e da experiência profissional;

IV – a qualidade técnica e boa apresentação dos trabalhos solicitados, bem comoa sua clareza, exatidão e tempestividade;

V - dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes;

VI - assegurar que o desempenho individual seja avaliado de forma consistente;

VII - elevar o comprometimento do servidor.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho pressupõe o atendimento pelo servidor de metas institucionais e de metas individuais.

Parágrafo único. As metas de atuação institucionais e individuais serão previstas em contrato celebrado com o servidor.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO POR METAS

Art. 5º A avaliação das metas institucionais objetiva aferir o desempenho coletivo do quadro funcional de determinado órgão ou entidade no alcance de suas metas, estando limitada ao patamar máximo de 20% (vinte por cento) do percentual atribuído à esfera de Metas.

Art. 6º A avaliação das metas individuais pressupõe a aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função público, ficando limitada ao máximo de 10% (dez por cento) do percentual atribuído à esfera de Metas.

Art. 7º A definição das metas institucionais deverá alinhar-se ao Modelo de Gestão para Resultados adotado pelo Estado, através do Acordo de Resultados, podendo, caso não haja acordo pactuado, ser utilizado Instrumento de Contratualização de Resultados Institucionais.

§1º As metas institucionais deverão ser publicadas por ato do superior hierárquico de cada órgão ou entidade, em alinhamento com a SEPLAG; as metas individuais, por sua vez, deverão ser estabelecida pelo superior hierárquico imediato do servidor avaliado.

§2°As metas institucionais e individuais serão definidas para um período de 06 (seis) meses, ao fim do qual será processada a avaliação correspondente, cujo resultado refletirá o pagamento da gratificação de desempenho nos 06 (seis) meses subsequentes.

§3 As metas institucionais e individuais deverão ser publicizadas até o último dia útil do mês anterior a um novo ciclo de avaliação.

§4°As metas institucionais e individuais poderão ser revistas em face da superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua concepção.

§ 5º Em caso de necessidade de revisão e/ou alteração das metas institucionais, estas deverão estar diretamente relacionadas a mudanças nas metas estabelecidas no Acordo de Resultado da Secretaria ou Instrumento de Contratualização de Resultados Institucionais do Órgão.

§ 6º Ao superior hierárquico do servidor compete, durante todo o ciclo de avaliação, o constante monitoramento do atendimento das metas individuais estabelecidas na forma do § 1º, deste artigo, cabendo-lhe também prestar as orientações e adotar as medidas necessárias a fim de preservar o interesse público no cumprimento da respectiva meta.

Art. 8º O titular de cada órgão/entidade definirá, por meio de portaria, além das metas institucionais, os respectivos produtos, pesos e critérios de avaliação, guardada a devida conformidade com este Decreto.

Parágrafo único. O processo de construção e definição das metas institucionais será de responsabilidade da Assessoria de Desenvolvimento Institucional – ADINS de cada órgão ou entidade.

Art. 9º Nas avaliações das metas individuais será considerada:

I - a capacidade de desenvolver atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultado e metas por unidade de trabalho;

II – a capacidade de desenvolver suas atividades, proativamente, no âmbito de sua atuação, buscando garantir planejamento, eficiência e eficácia, na execução dos trabalhos;

III – a capacidade de cumprir as demandas do trabalho com qualidade, eficiência e tempestividade.

Art. 10. Os relatórios referentes às avaliações institucional e individual deverão ser entregues ao servidor até o 10° (décimo) dia útil subsequente à sua realização, sendo facultada a interposição de recurso no prazo de 02 (dois) dias úteis, contados a partir da data de divulgação do resultado da avaliação.

§ 1º Os recursos interpostos pelos servidores, em face da avaliação de desempenho, serão recebidos e analisados pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho - CSAD, que deverá:

I - avaliar coerência entre a motivação e o recurso interposto;

II - atestar a regularidade e legalidade do processo, registrando ocorrências e informações levantadas, mediante verificação in loco;

III - propor a manutenção ou alteração da pontuação;

IV - permitir, excepcionalmente, quando devidamente justificado e aceito pela comissão e dentro do prazo previsto para entrega de documentos, que seja acostado nova documentação;

V - detectar possíveis erros ou falhas em documentos acostados, bem como inconsistências na pontuação atribuída na Avaliação de Desempenho; e

VII – desconsiderar eventual comparação entre resultados de avaliação de outros servidores como argumento para provimento do recurso.

§2° A Comissão terá 02 (dois) dias úteis para analisar os recursos interpostos.

§3° Negado provimento ao recurso pela CSAD, o servidor poderá apresentar novo recurso à Comissão Central de Avaliação de Desempenho - CCAD, da Secretaria do Planejamento e Gestão, que decidirá em última instância.

§4° Em caso de empate no julgamento da CSAD, o respectivo recurso deverá ser, "ex officio", submetido à Comissão Central de Avaliação de Desempenho – CCAD.

Art. 11. As metas de desempenho institucional e os resultados alcançados em cada período serão objeto de ampla divulgação interna, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Governador
CAMILO SOBREIRA DE SANTANA

Vice - Governadora
MARIA IZOLDA CELA DE ARRUDA COELHO

Gabinete do Governador
JOSÉ ÉLCIO BATISTA

Gabinete do Vice-Governador
FERNANDO ANTÔNIO COSTA DE OLIVEIRA

Casa Civil
JOSÉ NELSON MARTINS DE SOUSA

Procuradoria Geral do Estado
JUVÊNCIO VASCONCELOS VIANA

Controladoria e Ouvidoria-Geral do Estado
JOSÉ FLÁVIO BARBOSA JUCÁ DE ARAÚJO

Conselho Estadual de Educação
JOSÉ LINHARES PONTE

Secretaria da Agricultura, Pesca e Aquicultura
EUVALDO BRINGEL OLINDA

Secretaria das Cidades
PAULO HENRIQUE ELLERY LUSTOSA DA COSTA

Secretaria da Ciência, Tecnologia e Educação Superior
NÁGYLA MARIA GALDINO DRUMOND

Secretaria da Cultura
FABIANO DOS SANTOS

Secretaria do Desenvolvimento Agrário
FRANCISCO DE ASSIS DINIZ

Secretaria do Desenvolvimento Econômico
CESAR AUGUSTO RIBEIRO

Secretaria da Educação
ROGERS VASCONCELOS MENDES

Secretaria Especial de Políticas sobre Drogas
FRANCISCO WILLIAMS CABRAL FILHO

Secretaria do Esporte
JOSÉ EULER DE OLIVEIRA BARBOSA

Secretaria da Fazenda
JOÃO MARCOS MAIA

Secretaria da Infraestrutura
LUCIO FERREIRA GOMES

Secretaria da Justiça e Cidadania
MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO FRANÇA PINTO

Secretaria do Meio Ambiente
ARTUR JOSÉ VIEIRA BRUNO

Secretaria do Planejamento e Gestão
FRANCISCO DE QUEIROZ MAIA JÚNIOR

Secretaria dos Recursos Hídricos
FRANCISCO JOSÉ COELHO TEIXEIRA

Secretaria da Saúde
HENRIQUE JORGE JAVI DE SOUSA

Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social
ANDRÉ SANTOS COSTA

Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social
FRANCISCO JOSÉ PONTES IBIAPINA

Secretaria do Turismo
ARIALDO DE MELLO PINHO

Controladoria Geral de Disciplina dos Órgãos de Segurança Pública e Sistema Penitenciário
RODRIGO BONA CARNEIRO (RESPONDENDO)

FSC
www.fsc.org
MISTO
Papel produzido a partir de fontes responsáveis
FSC® C126031

CAPÍTULO IV
DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. O pagamento da gratificação de desempenho será informado pelo atendimento das metas institucionais e individuais a que se refere o art. 4º, deste Decreto, sendo que do percentual máximo legalmente definido para a gratificação 2/3 (dois terços) será devido em face do cumprimento de metais institucionais e 1/3 (um terço) em face do cumprimento de metas individuais.
§1° Em caso de afastamento considerado de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor continuará a perceber o valor da gratificação de desempenho referente à sua última avaliação individual, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.
§2° A avaliação individual será processada apenas se o servidor tiver permanecido no exercício efetivo de suas atribuições no órgão ou entidade de origem por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.
§3º A gratificação de que trata o "caput" será devida no patamar de 30% (trinta por cento) do vencimento do servidor se atendidas satisfatoriamente todas as metas institucionais e individuais definidas na forma deste Decreto.
§ 4º No caso em que atendidas no ciclo de avaliação somente as metas institucionais, a gratificação será devida no patamar de 20% (vinte por cento) do vencimento, sendo de 10% (dez por cento) se atendidas somente as metas individuais.
§ 5º A percepção da gratificação nos percentuais previstos no § 4º, desde artigo, depende do cumprimento das metas institucionais e individuais nos patamares mínimos, respectivamente, de 70% (setenta por cento) e 80% (oitenta por cento), considerando o total das metas estabelecidas em cada esfera de avaliação no ciclo correspondente.
Art. 13. A Gratificação de Desempenho não será considerada para efeito de cálculo de outras vantagens pecuniárias, nem será paga cumulativamente a outra vantagem que venha a ser concedida com a mesma finalidade.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A Assessoria de Desenvolvimento Institucional – ADINS, em articulação com a Coordenadoria Administrativo-Financeira – COAFI, de cada órgão ou entidade, se encarregará da criação de Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho – CSAD, composta por 6 (seis) integrantes, com a finalidade de manifestar-se sobre a regularidade do processo de avaliação de desempenho, de propor adequações que visem ao seu aperfeiçoamento, bem como de julgar os recursos interpostos no respectivo processo, observado o disposto neste Decreto.
Art. 15. Para fins de percepção da gratificação de desempenho, fica estabelecido que:
I - a partir de novembro de 2018, a gratificação será percebida no patamar de até 30% para os servidores dos seguintes órgãos e entidades: PGE, SDA, STDS, SECULT, SRH e SOHIDRA.
II - excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação para pagamento das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto será de 08(oito) meses e iniciar-se-á no mês de novembro de 2018;
III – a metas institucionais e individuais referentes ao primeiro ciclo de avaliação a que se refere o inciso II, deste artigo, deverão ser definidas até 31 de dezembro de 2018;
IV - a gratificação de desempenho devida aos servidores dos órgãos e entidades indicados no inciso I, deste artigo, à exceção dos pertencentes ao quadro da Procuradoria-Geral do Estado, terá seu valor definido, no primeiro ciclo de avaliação iniciado em novembro de 2018, com base no último percentual obtido pelo servidor e publicado em Diário Oficial, na forma da Instrução Normativa n.º 002, de 25 de maio de 2018;
V – em relação aos servidores que compõem o quadro da Procuradoria-Geral do Estado, o pagamento da gratificação de desempenho no primeiro ciclo de avaliação a que se refere o inciso II, deste artigo, observará o disposto na Instrução Normativa/SEPLAG n.º 002, de 25 de maio de 2018, sem prejuízo da avaliação que se fará no mesmo período para efeito de pagamento da gratificação do ciclo subsequente, já esta a se dar de acordo com o disposto neste Decreto;
VI – o primeiro ciclo de que trata o inciso V, deste artigo, a que sujeitos os servidores integrantes da Procuradoria-Geral do Estado, a avaliação se dará mensalmente, com pagamento no mês subsequente àquele em que processada a avaliação;
V – ainda em relação aos servidores da Procuradoria-Geral do Estado, a primeira avaliação no ciclo mencionado no inciso V ocorrerá no mês de dezembro de 2018, com reflexo na folha de janeiro de 2019, devendo o pagamento referente ao mês de novembro de 2018 dar-se pelo valor integral da gratificação, com percepção no mês de dezembro de 2018.
Art. 16. As despesas decorrentes da aplicação deste Decreto correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do exercício dos órgãos/entidades.
Art. 17. Objetivando conferir uniformidade ao tratamento da matéria, compete à Secretaria do Planejamento e Gestão prestar assessoramento e orientação quanto à definição das metas institucionais e individuais por parte dos órgãos e entidades cujo quadro funcional sujeita-se à regulamentação deste Decreto.
Parágrafo único. À Secretaria do Planejamento e Gestão compete também elaborar e participar aos órgãos e entidades de que trata o "caput" os modelos dos documentos a serem utilizados na contratação de metais institucionais e individuais, bem como o modelo referente ao relatório de avaliação.
Art. 18. Os casos omissos serão discutidos e decididos pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho
Art. 19. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.
PALÁCIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 12 de novembro de 2018.

Maria Izolda Cela de Arruda Coelho
GOVERNADORA DO ESTADO DO CEARÁ, EM EXERCÍCIO