

DECRETO Nº33.003 de 07 de março de 2019.

ESTABELECE NORMAS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DAS FUNDAÇÕES UNIVERSIDADES ESTADUAIS DO CEARÁ, A FIM DE PERCEPÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO TÉCNICO ADMINISTRATIVO – GDTA, PREVISTA NO ART. 21 DA LEI Nº 16.467, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88, incisos IV e VI da Constituição Estadual, CONSIDERANDO o art. 21 da Lei nº 16.467, de 19 de dezembro de 2017 que instituiu a Gratificação de Desempenho Técnico Administrativo – GDTA para os servidores integrantes do quadro de pessoal das Fundações Universidades Estaduais do Ceará; e CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação, para fins de concessão das gratificações e estabelecimento de critérios de avaliação de desempenho a serem observados pelas Fundações Universidades Estaduais do Ceará para efeito da percepção da gratificação GDTA, 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 da Gratificação de Desempenho Técnico Administrativo – GDTA no âmbito das Fundações Universidades Estaduais do Ceará, com percentual máximo de até 20% (vinte por cento) do vencimento base do servidor, sendo que deste percentual até 50% (cinquenta por cento) serão conferidos em função do alcance de metas institucionais e os outros 50% (cinquenta por cento) serão conferidos em função do alcance das metas individuais, nos termos deste Regulamento.

Art. 2º O processo de Avaliação de Desempenho, para fins de pagamento das gratificações de que trata o art. 1º, ficará sob o acompanhamento das Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho (CSAD) das respectivas Universidades, a serem instituídas na forma do art. 14 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 como a 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 alcance pelo servidor de metas institucionais e de metas individuais.

Parágrafo único. As metas de atuação institucionais e individuais serão previstas em termo de compromisso de metas semestrais, celebrado entre órgão/entidade e 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 de até 10% (dez por cento).

Art. 6º A avaliação das metas individuais pressupõe a aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função pública, ficando limitada ao patamar de até 10% (dez por cento).

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 Fundação Universidade, em alinhamento com o planejamento estratégico e com as diretrizes deste decreto; as metas individuais, por sua vez, deverão ser estabelecidas pelo superior hierárquico imediato do servidor avaliado.

§2º As metas institucionais 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 no decorrer dos 06 (seis) meses subsequentes.

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

§4º 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 Resultados ou Instrumento de Contratualização de Resultados Institucionais de cada Fundação Universidade.

§6º Ao chefe imediato do servidor compete, durante o ciclo de avaliação, o constante monitoramento do atendimento das me.7 (e)0.7 (m)orume (e)0.7 (o)0.5 (

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A Assessoria de Desenvolvimento Institucional – ADINS, em articulação com a Coordenadoria Administrativo-Financeira – COAFI, de cada Universidade, se encarregará da criação da Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho – CSAD, composta por 06 (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.

Parágrafo único. Não havendo, na estrutura do órgão, ADINS e/ou COAFI, fica estabelecido que as responsabilidades serão atribuídas às áreas correlatas do organograma institucional.

Art. 15. A Avaliação de Desempenho referente ao primeiro semestre de 2019, excepcionalmente, se dará através de aferições mensais, com base em critérios administrativos, os quais se voltam ao desempenho profissional dos servidores em relação aos aspectos que refletem o seu dia a dia e o comprometimento para a instituição, conforme os seguintes parâmetros;

I- desempenho profissional; e

II- ocorrências funcionais.

Art. 16. O pagamento da gratificação de desempenho, no primeiro semestre de 2019, se dará em conformidade com o disposto nos relatórios previstos nos Anexos I e II, deste Decreto, mediante a apuração das notas, observado o seguinte:

I - a avaliação de desempenho profissional equivalerá a 70% da Nota Final do servidor e terá como avaliador o chefe imediato ao qual estiver subordinado durante o período da avaliação, sendo a referida Nota consolidada pela Comissão Setorial de Avaliação, conforme os critérios do Anexo I deste Decreto;

II - a avaliação de ocorrências funcionais equivalerá a 30% da Nota Final do servidor, a ser apurada pela área de recursos humanos, que remeterá à Comissão Setorial de Avaliação o resultado das ocorrências funcionais, conforme os critérios do Anexo II deste Decreto;

III – o cálculo das notas obedecerá ao seguinte:

a) Nota Desempenho (ND) = (somatório dos pontos x 100) / 55;

b) Ocorrências Funcionais (OF) = (somatório dos pontos x 100) / 30;

c) Nota Final (NF) = (ND x 0,7) + (OF x 0,3);

IV – o cálculo da gratificação obedecerá ao seguinte:

- GDTA = 20% vencimento base x (NF /100);

V - a primeira avaliação do período a que se refere o caput ocorrerá no mês de fevereiro e a implantação em folha de pagamento ocorrerá no mês subsequente ao do processamento, mediante os resultados tratados neste artigo.

VI - 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) do período completo de avaliação.

Parágrafo único. A percepção da gratificação de desempenho com base nos critérios definidos neste artigo dar-se-á mensalmente e perdurará somente até a primeira Avaliação por Metas, na forma deste Decreto.

com (de)0.1 dbo0.5apera ruh5(noem00 ra (nas atribuiu 365es)1).avaliamentod7.7)3 per)4omade



