

DECRETO Nº 1.934, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017

Regulamenta o Processo da Avaliação de Desempenho dos Servidores do Quadro Permanente de Pessoal do Departamento de Trânsito do Estado do Pará (DETRAN/PA), para fins de progressão horizontal e promoção, nos termos da Lei nº 7.796, de 14 de janeiro de 2014.

DECRETA:

CAPÍTULO I DA PROGRESSÃO

Art. 1º A progressão do servidor nos cargos das carreiras visa a incentivar a melhoria de seu desempenho ao executar as atribuições do cargo, a mobilidade dos servidores na respectiva carreira e a decorrente melhoria salarial na classe e referência a que pertence e far-se-á da seguinte forma:

I - progressão horizontal: consiste na mudança do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da estrutura salarial da mesma classe, a cada interstício mínimo de três anos de efetivo exercício no DETRAN/PA e desde que alcance o aproveitamento médio de 80% (oitenta por cento) nas últimas três avaliações de desempenho;

II - promoção: consiste na mudança do servidor de uma classe para outra imediatamente superior do mesmo cargo, após comprovada experiência profissional mínima de doze anos na classe em que se encontrar, acrescido de comprovação de qualificação profissional exigida para o cargo e aproveitamento de 90% (noventa por cento) na última avaliação de desempenho anual a que tiver se submetido antes da habilitação no processo de promoção.

§ 1º A progressão horizontal e a promoção de que trata este artigo obedecerão unicamente ao critério de merecimento.

§ 2º A progressão horizontal e a promoção ocorrerão com base em avaliação de desempenho anual.

§ 3º A comprovação da qualificação profissional exigida como requisito para promoção, tratada no inciso II deste artigo, dar-se-á mediante a participação em ações de capacitação profissional promovidas pela Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA) ou por meio da conclusão de cursos de pós-graduação patrocinados pelo DETRAN/PA ou obtidos por iniciativa do servidor, conforme o caso, e desde que afetos às finalidades institucionais da entidade e às competências exigidas para o exercício do cargo que o servidor ocupar.

Art. 2º A progressão horizontal e a promoção ocorrerão, respectivamente, a cada três e doze anos, sendo que a primeira progressão terá seu respectivo processo instaurado após três anos da publicação deste Decreto. Parágrafo único. Aos servidores enquadrados na forma do art. 31 da Lei nº 7.796, de 2014 aplica-se, por ocasião da primeira progressão prevista no caput deste artigo, a progressão funcional ou promoção, dependendo do caso.

Art. 3º O servidor que se encontrar em estágio probatório não poderá concorrer à progressão horizontal e à promoção.

Art. 4º A relação geral dos servidores habilitados à progressão horizontal e à promoção e a respectiva homologação do resultado final serão publicadas no Diário Oficial do Estado do Pará, por meio de ato do Diretor-Geral do DETRAN/PA.

CAPÍTULO II DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º O Processo da Avaliação de Desempenho prevista no art. 24 da Lei nº 7.796, de 2014, para fins de progressão horizontal e de promoção, dar-se-á exclusivamente pelo critério de merecimento e será regido em conformidade com as normas estabelecidas por este Decreto.

Art. 6º A avaliação de desempenho é o mecanismo por meio do qual o servidor do DETRAN/PA terá apreciado, anualmente, seu desempenho no exercício das atribuições de seu cargo, tendo como finalidade embasar, juntamente com os demais critérios legalmente previstos, sua progressão horizontal e promoção.

Art. 7º Para fins de realização da avaliação de desempenho de que trata este Decreto devem ser observados, cumulativamente, os seguintes critérios e conceitos:

I - produtividade e qualidade no trabalho: a execução de atividades de forma planejada, organizada e hábil, atingindo metas pré-estabelecidas, pelo menos a cada três anos, em ato editado pelo titular do DETRAN/PA, visando ao bom desempenho e ao alcance dos objetivos institucionais;

II - trabalho em equipe: o trabalho em conjunto com outras pessoas, respeitando a diversidade de conhecimentos e habilidades individuais, combinando esforços individuais para obter os resultados esperados pela Instituição;

III - comprometimento com o trabalho: a dedicação ao trabalho, evitando interrupções, atuando de forma assídua, interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e dentro do prazo determinado;

IV - ética e disciplina: a demonstração de conduta ética profissional compatível com o seu cargo; a atitude pautada no respeito ao próximo, na integridade, no senso de justiça, na impessoalidade, na valorização da cidadania e do bem público; bem como a organização de suas atividades de forma efetiva, cumprindo normas e procedimentos emanados das autoridades competentes;

V - capacidade de iniciativa: a ação por iniciativa própria; a busca pela identificação de oportunidades de ação; a propositura e a implementação de soluções de forma afirmativa, inovadora e adequada; bem como o encontro de alternativas para resolver situações cujos problemas excedam as rotinas de trabalho.

Art. 8º Serão atribuídos ao servidor percentuais absolutos escalonados em múltiplos de dez, de 0% (zero por cento) a 100% (cem por cento), a cada critério de avaliação.

Art. 9º A pontuação final da avaliação de desempenho do servidor corresponderá à média das avaliações dos 5 (cinco) critérios.

Art. 10. O servidor terá seu desempenho avaliado anualmente, devendo o respectivo processo ser instaurado até 15 de janeiro de cada ano, para avaliação do ano imediatamente anterior, encerrando-se no máximo até final do mês de março de cada ano.

Art. 11. Constituirão o Processo de Avaliação do Desempenho do Servidor para fins de progressão horizontal e promoção, dentre outros, os seguintes elementos:

- I - Capa com o número do Sistema de Protocolo, nome do servidor avaliado e lotação;
- II - Ficha de Avaliação de Desempenho do Servidor (Anexo I);
- III - Relatório de Acompanhamento (Anexo II);
- IV - Ficha de Registro do Resultado Final da Avaliação Anual de Desempenho (Anexo III);
- V - Ficha de Aferição dos Critérios para Progressão Horizontal e Parecer Final (Anexo IV);
- VI - Ficha de Aferição dos Critérios para Promoção e Parecer Final (Anexo V).

CAPÍTULO III DOS SUJEITOS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. São sujeitos do Processo de Avaliação do Desempenho:

- I - o servidor avaliado;
- II - a chefia imediata;
- III - a Comissão Permanente de Avaliação do Desempenho;
- IV - a unidade de gestão de pessoas;
- V - o titular do DETRAN/PA.

Seção I Da Chefia Imediata

Art. 13. À Chefia Imediata compete:

- I - acompanhar o desempenho cotidiano do servidor durante o período avaliado;
- II - efetuar o Processo de Avaliação de Desempenho no prazo de até 15 (quinze) dias úteis a contar do seu recebimento, em conjunto com o avaliado, por meio da Ficha de Avaliação de Desempenho e o Relatório de Acompanhamento;
- III - encaminhar à Comissão Permanente de Avaliação do Desempenho a Ficha de Avaliação do Desempenho e o Relatório de Acompanhamento devidamente preenchidos. Parágrafo único. Nas ausências e impedimentos da chefia imediata a avaliação de desempenho do servidor ficará sob a responsabilidade do substituto legal da chefia.

Seção II Do Servidor Avaliado

Art. 14. Ao Servidor Avaliado compete:

- I - acompanhar o Processo de Avaliação de Desempenho;
- II - ter conhecimento das informações relevantes e significativas de seu desempenho;

III - solicitar esclarecimentos acerca de sua avaliação para a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho;

IV - apresentar, quando requerido, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do recebimento da solicitação, os documentos que lhe forem solicitados pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, para fins de instrução do respectivo processo avaliativo.

§ 1º O prazo de que trata o inciso IV deste dispositivo poderá ser prorrogado, por igual período, mediante apresentação de justificativa plausível.

§ 2º A documentação ou o requerimento de prorrogação deverão ser protocolados junto à unidade de gestão de pessoas, que providenciará o encaminhamento à Comissão para fins de avaliação.

Seção III **Da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho**

Art. 15. À Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho compete:

I - iniciar e finalizar o Processo de Avaliação de Desempenho do Servidor para fins de progressão e promoção;

II - solicitar à unidade de gestão de pessoas a formalização dos autos do processo;

III - remeter os autos do processo às chefias imediatas, para que realize a avaliação de desempenho do servidor, de acordo com a Ficha de Avaliação e o Relatório de Acompanhamento;

IV - coordenar e articular as ações de acompanhamento e avaliação dos servidores, especialmente para fins de subsidiar a chefia imediata no que tange ao exercício de suas competências;

V - emitir decisão acerca do processo de avaliação anual de desempenho por meio da Ficha de Registro do Resultado Final da Avaliação Anual de Desempenho (Anexo III);

VI - preencher a Ficha de Aferição dos Critérios para Progressão Horizontal e Parecer Final (Anexo IV) e a Ficha de Aferição dos Critérios para Promoção e Parecer Final (Anexo V), conforme o caso;

VII - remeter à unidade de gestão de pessoas os autos do processo pertinente a cada servidor para providenciar a implementação da progressão funcional no sistema, bem como para arquivá-los em sua pasta funcional;

VIII - apreciar, preliminarmente, recurso que venha a ser interposto pelo servidor, reconsiderando sua avaliação, se assim entender pertinente;

IX - prestar esclarecimentos solicitados pelo servidor avaliado acerca de sua avaliação;

X - realizar qualquer outro ato que possibilite a boa execução das atividades referentes a este Decreto.

Art. 16. A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho será instituída por portaria do Diretor-Geral do DETRAN/PA e composta por 5 (cinco) membros titulares e 2 (dois) suplentes, sendo um dos membros titulares designado como o seu Presidente.

§ 1º Os membros titulares e suplentes da Comissão deverão ser ocupantes de cargo efetivo do Quadro Permanente do DETRAN/ PA, preferencialmente de cargos de nível superior.

§ 2º Um dos membros da Comissão de que se trata este artigo deverá ser indicado pela entidade de classe representativa dos servidores do DETRAN/PA.

Art. 17. Os trabalhos da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverão ser realizados com a presença mínima de 3 (três) membros.

Art. 18. O membro da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho é impedido de avaliar servidor que seja seu cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, situações em que o suplente atuará.

Art. 19. Em caso de amizade íntima ou inimizade notória com o servidor avaliado ou respectivo cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, o membro da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverá declarar-se suspeito para atuar no processo.

Parágrafo único. A suspeição poderá ser arguida pelo interessado, em requerimento devidamente fundamentado dirigido ao Presidente da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, a quem compete a decisão.

Art. 20. O membro da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho que esteja sendo avaliado deverá ser afastado de suas atribuições no Colegiado, e substituído, no período necessário para que esse procedimento seja concluído, por suplente. Parágrafo único. Ao final da realização de sua avaliação ficará assegurada ao membro titular o retorno às atividades da Comissão.

Art. 21. Os membros da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho exercerão as atividades durante o período de 3 (três) anos, podendo haver prorrogação de suas designações, por igual período, a critério do titular do DETRAN/PA.

Seção IV Da Unidade de Gestão de Pessoas

Art. 22. À Unidade de Gestão de Pessoas compete:

- I - formalizar autos do Processo de Avaliação de Desempenho do Servidor;
- II - receber e encaminhar os recursos de que trata o art. 27 deste Decreto;
- III - viabilizar e dar oportunidade de acesso aos cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional exigidos para fins de promoção, dentre os quais deverão estar incluídos os promovidos pela Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA);
- IV - auxiliar a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho quando requerido.

Seção V Do Titular do DETRAN/PA

Art. 23. Ao Titular do DETRAN/PA compete:

- I - publicar a relação geral de servidores habilitados à progressão horizontal e à promoção;

II - homologar, mediante portaria, o resultado final dos processos de progressão horizontal e de promoção; III - decidir, no prazo de 10 (dez) dias úteis, recurso interposto pelo servidor avaliado contra resultado final da avaliação de desempenho, caso não haja reconsideração pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Para decidir sobre o recurso interposto do resultado final da avaliação de desempenho, o titular do DETRAN/ PA poderá solicitar manifestação da Procuradoria Jurídica da Autarquia.

CAPÍTULO IV DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 24. A capacitação profissional atenderá aos servidores do Quadro Permanente do DETRAN/PA observados o interesse e a necessidade da entidade. Parágrafo único. Caberá à unidade de gestão de pessoas do DETRAN/PA viabilizar e dar oportunidade de acesso aos cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional, dentre os quais deverão estar incluídos os promovidos pela Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA), exigidos para fins de promoção.

Art. 25. As certificações de capacitação profissional serão avaliadas pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e utilizadas para fins de concessão da promoção.

Art. 26. Para fins de concessão da promoção o servidor deverá, por ocasião da habilitação ao processo, comprovar a efetiva qualificação profissional exigida, conforme o requisito de escolaridade estabelecido para a investidura no cargo que ocupa, a saber:

I - cargo efetivo cuja escolaridade exigida é a graduação de nível superior:

a) da Classe A para a Classe B: 200h (duzentas horas) de capacitação profissional, realizados nos três anos anteriores ao ano em que concorrer a promoção ou título de especialização;

b) da Classe B para a Classe C: 300h (trezentas horas) de capacitação profissional, realizados nos três anos anteriores ao ano em que concorrer a promoção ou título de mestrado.

II - cargo efetivo cuja escolaridade exigida é o ensino básico de nível médio:

a) da Classe A para a Classe B: 120h (cento e vinte horas) de capacitação profissional, realizados nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção;

b) da Classe B para a Classe C: 170h (cento e setenta horas) de capacitação profissional, realizados nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção.

III - cargo efetivo cuja escolaridade exigida é o ensino básico de nível fundamental:

a) da Classe A para a Classe B: 100h (cem horas) de capacitação profissional, realizados nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção;

b) da Classe B para a Classe C: 135h (cento e trinta e cinco horas) de capacitação profissional, realizados nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção.

Parágrafo único. As certificações utilizadas para fins de concessão da gratificação de titulação de que trata o inciso IV do art. 14 da Lei nº 7.796, de 2014, poderão ser utilizadas na concessão da promoção.

CAPÍTULO V DOS RECURSOS

Art. 27. Caberá recurso em face dos atos praticados no processo de progressão horizontal ou de promoção, em especial dos seguintes:

I - relação geral dos servidores habilitados à progressão horizontal e à promoção;

II - resultado final da avaliação de desempenho;

III - homologação do resultado final dos processos de progressão horizontal e promoção.

§ 1º O recurso interposto em face dos atos referidos nos incisos I e III deste artigo será dirigido ao Secretário de Estado de Segurança Pública e Defesa Social, por intermédio do Diretor Geral do DETRAN, que poderá reconsiderar sua decisão no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

§ 2º O recurso interposto em face do ato referido no inciso II deste artigo será dirigido ao titular do DETRAN/PA, por intermédio da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, que poderá reconsiderar sua decisão no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 28. O prazo para interpor recurso é de 10 (dez) dias úteis, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

Art. 29. O recurso deverá ser apresentado por escrito e protocolado junto à unidade de gestão de pessoas, que o encaminhará a quem proferiu a decisão recorrida, para eventual reconsideração.

Art. 30. Ao receber o recurso, o órgão que proferiu a decisão recorrida deverá intimar os demais interessados para que, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, apresentem alegações.

Art. 31. O recurso não possui efeito suspensivo.

CAPÍTULO VI DA HOMOLOGAÇÃO

Art. 32. Os atos de progressão horizontal e de promoção serão veiculados por portaria do titular do DETRAN/PA, a qual deverá ser publicada no Diário Oficial do Estado.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 33. O titular do DETRAN/PA deverá editar, no prazo de 60 (sessenta) dias contados da edição deste Decreto, ato fixando as metas pré-estabelecidas a serem atingidas, conforme previsto no art. 7º, inciso I, deste Decreto.

Art. 34. O servidor avaliado terá acesso a todo o Processo de Avaliação de Desempenho, podendo obter cópias deste, a qualquer tempo, mediante requerimento apresentado à unidade de gestão de pessoas.

Art. 35. O servidor considerado inapto na avaliação do desempenho permanecerá no mesmo nível da carreira em que se encontra, aguardando a abertura de novo processo de progressão horizontal e/ou de promoção.

Art. 36. Ressalvadas as hipóteses consideradas como efetivo exercício de que trata o art. 72 da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, ou em razão do exercício de cargo comissionado no DETRAN/PA, o servidor que não estiver no exercício do cargo efetivo ou que estiver cedido, não participará da avaliação de desempenho para fins de progressão horizontal e promoção.

Art. 37. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 6 de dezembro de 2017.

SIMÃO JATENE

Governador do Estado Presidente.

**ANEXO I
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR**

I - IDENTIFICAÇÃO:

SERVIDOR:	DATA DE INGRESSO:
CARGO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO:
ENTIDADE: DETRAN/PA	UNIDADE:
CHEFIA MEDIATA:	

II - ORIENTAÇÕES PARA A AVALIAÇÃO:

- O processo avaliativo deve levar em consideração os resultados e comportamentos observáveis em situação de trabalho, excluindo-se aspectos pessoais;
- Na presente avaliação serão considerados os 5 (cinco) critérios abaixo relacionados;
- Será atribuído ao servidor percentuais absolutos escalonados em múltiplos de dez, de 0% (zero por cento) a 100% (cem por cento), a cada critério de avaliação;
- A pontuação final corresponderá à média da avaliação dos 5 (cinco) critérios;
- A avaliação anual deverá se encerrar no máximo até o final do mês de março do ano subsequente ao do período avaliativo.

CRITÉRIOS	PERCENTUAL DE APROVEITAMENTO - DE 0% A 100%
1-Produtividade e Qualidade no trabalho. 1.1-Capacidade de cumprir as metas de trabalho dentro dos prazos previamente definidos, administrando prazos e recursos para que possam ser alcançadas as metas de acordo com os objetivos; 1.2- Realizar seus trabalhos com exatidão e organização, fazendo bom uso dos recursos disponíveis, bem como com responsabilidade pelas atividades desenvolvidas e realizadas.	
2- Trabalho em equipe 2.1- Capacidade de se relacionar com a equipe de trabalho, sabendo ouvir e aceitar sugestões, contribuindo para seu desenvolvimento, compartilhando idéias e soluções com foco em resultados.	
3 - Comprometimento com o trabalho 3.1 - Dedicação, interesse e responsabilidade no desenvolvimento das tarefas, realizando dentro dos prazos e condições estipuladas, com uso adequado do material de trabalho.	
4- Ética e disciplina 4.1 - É pontual, assíduo e cumpre com as atribuições inerentes ao cargo e/ou função que ocupa; 4.2- Possui atitude ética e profissional no desempenho de suas atribuições; 4.3 - Demonstra zelo e comprometimento pelo trabalho e com os equipamentos/acessórios sob sua responsabilidade; 4.4 - Mantém comportamento respeitoso e profissional no trato com as pessoas.	
5- Capacidade de iniciativa 5.1-Executa as atividades com antecedência; 5.2 - Propõe sugestões coerentes com as competências da unidade, buscando melhorias para o bom desempenho das atividades; 5.3 - Consegue resolver problemas de forma ágil e objetiva; 5.4 - Tem iniciativa para adquirir novos conhecimentos e habilidades no seu campo de atuação.	
MÉDIA PERCENTUAL DAS AVALIAÇÕES DOS 5 (CINCO) CRITÉRIOS	

**ANEXO II
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO**

CHEFIA IMEDIATA: _____ -
SERVIDOR AVALIADO: _____
LOTAÇÃO: _____
OBSERVAÇÕES DA CHEFIA IMEDIATA (espaço reservado para registro das observações acerca do desempenho do servidor nos fatores avaliados)
OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO (espaço reservado para registro das observações do servidor)
Belém, _____ Chefa Imediata
_____ Servidor Avaliado

**ANEXO III
FICHA DE REGISTRO DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**

I - IDENTIFICAÇÃO:

SERVIDOR:	DATA DE INGRESSO:
CARGO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO:
ENTIDADE: DETRAN/PA	UNIDADE:
CHEFIA MEDIATA:	

MÉDIA PERCENTUAL DAS AVALIAÇÕES DOS 5 (CINCO) CRITÉRIOS:	
--	--

CONCLUSÕES SOBRE O RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO:	
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora

ANEXO IV

FICHA DE AFERIÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO HORIZONTAL E PARECER FINAL

I - IDENTIFICAÇÃO:

SERVIDOR:	DATA DE INGRESSO:
CARGO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO:
ENTIDADE: DETRAN/PA	UNIDADE:
CHEFIA MEDIATA:	

II - RESULTADOS E MÉDIA DAS 3 (TRÊS) AVALIAÇÕES ANUAIS:

RESULTADO DA 1ª AVALIAÇÃO	
RESULTADO DA 2ª AVALIAÇÃO	
RESULTADO DA 3ª AVALIAÇÃO	
MÉDIA PERCENTUAL DAS AVALIAÇÕES	

III - PARECER FINAL SOBRE A PROGRESSÃO:

O(A) servidor(a) deve progredir à referência _____	

Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora
Data: ____/____/____	_____
	Comissão Avaliadora