REGULAMENTO GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO À SAÚDE - IASEP.

I - FINALIDADE:

- Incentivar o aprimoramento das ações do Iasep nas respectivas áreas de atuação, considerando o desempenho de cada unidade administrativa e de cada servidor para cumprimento de metas organizacionais.

II - AS METAS ORGANIZACIONAIS E DO PLANO DE TRABALHO

- As metas organizacionais constarão do Plano de Trabalho Institucional anual, elaborado pela Presidência, com apoio técnico das diretorias e coordenações, e aprovado até o último dia útil de novembro do exercício anterior.

- As metas deverão ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazos definidos, considerando os objetivos estratégicos do IASEP.

- A revisão do Plano poderá ocorrer, excecionalmente, por justificativa técnica da Presidência, mediante despacho fundamentado.

III - INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

- Os instrumentos de avaliação de **desempenho institucional e individual** serão elaborados pela Comissão de Avaliação de Desempenho, com base nos fatores definidos no Decreto nº 4.750/2025, e aprovados por ato da Presidência.

- Serão utilizados, no mínimo:

A) Formulário de avaliação institucional, aplicado às unidades de trabalho;

B) Formulário de avaliação individual, aplicado aos servidores e gestores, com participação dos respectivos pares e superiores.

- Os instrumentos serão padronizados, preferencialmente eletrônicos, e disponibilizados pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

IV - TIPOS DE AVALIAÇÃO:

- **Avaliação de desempenho institucional:** visa aferir o desempenho coletivo no alcance das metas organizacionais, fixada em 60% do valor dos pontos.

- **Avaliação de desempenho individual:** visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função para o alcance das metas organizacionais, fixada em 40% do valor dos pontos.

V - FATORES A SEREM AVALIADOS NO DESEMPENHO INDIVIDUAL:

1 - DIMENSÃO TÉCNICA (DT) - Conjunto de fatores integrados capazes de formar modelos que sustentam a capacidade de atuação da organização, com base em conhecimentos técnicos e organizacionais.

1. **Foco em resultado:** Capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente definidos, agregando valor a organização;

2. **Conhecimento do trabalho:** Domínio técnico do seu campo de atuação, com conhecimento de todos os processos e rotinas de trabalho;

3. **Eficiência:** Desenvolvimento dos trabalhos e tarefas utilizando da melhor forma os recursos humanos, materiais e técnicos disponíveis;

4. **Qualidade do trabalho:** grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

5. **Produtividade no trabalho:** volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.

2 - DIMENSÃO PESSOAL (DP) - Conjunto de habilidades iminentes à natureza humana, que se manifestam através de atitudes e comportamentos, os quais contribuem para o desenvolvimento social e humano e são traduzidos no sucesso da organização.

1. **Assiduidade:** compromisso de presença regular e permanência no local de trabalho;

2. **Relacionamento Interpessoal:** Ser receptivo, mostrar que é consciente da individualidade, assumindo comportamento adequado no ambiente de trabalho, com respeito aos colegas, tanto no aspecto emocional como profissional, relacionando-se adequadamente em todos os níveis, na realização do seu trabalho;

3. **Trabalho em equipe:** capacidade de desenvolver as atividades e tarefas de forma integrada, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns;
4. **Administração do tempo:** capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;
5. **Uso adequado de equipamentos e instalações**- Cuidado e zelo na utilização e conservação de equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.

VI - METAS A SEREM AVALIADAS NO DESEMPENHO INSTITUCIONAL:

- Cada unidade administrativa será avaliada considerando as metas previstas para o quadrimestre, publicadas através de Portaria, no Diário Oficial do Estado.

VII - PONTOS A SEREM ALCANÇADOS (BASE LEGAL art.15 e 16 do Decreto nº 4.750 de 23 de junho de 2025)

- A avaliação de cada fator do desempenho individual será feita considerando percentuais:

- 10% para INSUFICIENTE **(IN)**

- 20% para REGULAR **(RG)**

- 30% para BOM **(BM)**

- 40% para o conceito ÓTIMO **(OT)**

- A avaliação será efetuada de acordo com o somatório dos conceitos atribuídos pela chefia imediata e por seus colegas, dividido pelo número de fatores avaliados.

- A avaliação de cada meta institucional será obtida considerando os seguintes percentuais:

- 10% se não atende **(NA)**

- 30% se atende parcialmente **(AP)**

- 60% caso a meta seja atendida totalmente **(AT)** e será efetuada de acordo com o somatório dos conceitos, dividido pelo número de metas.

- A pontuação final da avaliação de desempenho para cada servidor será feita pela média

dos pontos obtidos nas avaliações institucional e individual.

VIII - CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO (BASE LEGAL: Art. 14 Decreto nº 4.750 de 23 de junho de 2025)

1 - Para a Avaliação Institucional:

- Será avaliado o resultado das metas alcançadas por Unidade administrativa, a cada quadrimestre.

2 - Para a Avaliação Individual:

- O servidor será avaliado pelo gestor imediato e por seus pares, sendo atribuída a média das avaliações.
- O gestor imediato avaliará os fatores da Dimensão Técnica e da Dimensão Pessoal e os pares somente avaliarão os fatores da Dimensão Pessoal.
- O gestor será avaliado pelos seus subordinados imediatos e pelo seu gestor superior, sendo atribuída a média das avaliações.
- O gestor superior avaliará os fatores da Dimensão Técnica e da Dimensão Pessoal e os subordinados somente avaliarão os fatores da Dimensão Pessoal.

IX - VALOR DOS PONTOS (BASE LEGAL: Art.20 do Decreto nº 4.750 de 23 de junho de 2025)

- **R$ 14,35 (quatorze reais e trinta e cinco centavos)** para servidores de cargo com graduação de ensino superior.
- **R$ 10,04 (dez reais e quatro centavos)** para servidores de cargo de ensino médio.
- **R$ 7, 03 (sete reais e três centavos)** para servidores de cargo de ensino fundamental.

X - RECURSO:

- Os servidores poderão interpor recurso sobre o resultado final da avaliação, preferencialmente, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a contar da data de publicação do resultado, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que conjuntamente com a Presidência, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

XI - CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO

I- **Para o servidor que estiver presente no quadrimestre, no mínimo por 3 (três) meses:**

A. Participará do processo de avaliação.

B. Serão consideradas as pontuações das avaliações referentes à dimensão individual e institucional.

II- **Para o servidor que tenha permanecido no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e tiver sido avaliado nos 3 (três) últimos ciclos de avaliação, ou seja, tenha série histórica:**

A. Não participará do processo de avaliação.

B. Será considerada a maior pontuação dentre as 3 (três) últimas avaliações da dimensão individual.

C. Será considerada a avaliação atual da dimensão institucional.

III- **Para o servidor que tenha permanecido no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e tiver sido avaliado no ciclo anterior, ou seja, tenha série histórica:**

A. Não participará do processo de avaliação.

B. Será considerada a pontuação da última avaliação da dimensão individual.

C. Será considerada a avaliação atual da dimensão institucional.

IV- **Para o servidor que tenha permanecido no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e não tiver participado de nenhum processo de avaliação:**

A. Não participará do processo de avaliação no referido quadrimestre

B. Não será efetivado pagamento da Gratificação do referido quadrimestre.

XII - OUTRAS INFORMAÇÕES:

- Servidores afastados, no período destinado à avaliação no sistema, não serão obrigados a realizar a avaliação.

- Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que conjuntamente com a Presidência, caberá analisar e julgar

Josynélia Tavares Raiol
Presidente do IASEP

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO À SAÚDE– GDS

BASE LEGAL: Decreto nº 4.750 de 23 de junho de 2025.

ASSINATURAS

Número do Protocolo: 2025/3240634

Anexo/Sequencial: 7

Este documento foi assinado eletronicamente na forma do Art. 6º do Decreto Estadual Nº 2.176, de 12/09/2018.

Assinatura(s) do Documento:

Assinado eletronicamente por: Cristiani do Socorro Feliz Dantas da Rocha, **CPF:** ***.092.912-**

Em: 09/09/2025 18:56:51

Aut. Assinatura: 447bb1f042edf8fe81436bf92873e48c5230d183e12aa30f9145e5a44eb74e20

Identificador de autenticação: c2f9fa58-9057-43fd-87f8-eca0cb80e07e

Confira a autenticidade deste documento em https://www.sistemas.pa.gov.br/validacao-protocolo