

- IV - a qualidade técnica dos trabalhos realizados, observados os critérios de clareza, exatidão e tempestividade;
 - V - a utilização da avaliação de desempenho como instrumento de gerenciamento e desenvolvimento das equipes de trabalho;
 - VI - a adoção de critérios objetivos e consistentes para aferição do desempenho individual do servidor; e
 - VII - o comprometimento do servidor com o alcance dos objetivos institucionais e o aprimoramento contínuo do serviço público.
- Art. 4º A Avaliação de Desempenho pressupõe o atendimento pelo servidor de metas institucionais e de metas individuais.
- Art. 5º A Avaliação de Desempenho por metas compreenderá as seguintes esferas:

I - metas institucionais, destinadas à aferição do desempenho coletivo do quadro funcional do órgão ou entidade quanto ao alcance das metas institucionais estabelecidas;

II - metas individuais, destinadas à aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função pública.

Parágrafo único. A apuração das metas institucionais e individuais observará os limites percentuais máximos legalmente atribuídos a cada esfera de metas.

Art. 6º A definição das metas institucionais deverá observar o planejamento estratégico e as diretrizes institucionais do órgão ou entidade, devendo ser formalizada por meio de instrumento que estabeleça os objetivos, os indicadores e os critérios para o acompanhamento dos resultados.

§ 1º As metas institucionais deverão ser publicadas por ato da autoridade máxima de cada órgão ou entidade, em alinhamento com a Secretaria do Planejamento e Gestão - Seplag, devendo as metas individuais, por sua vez, ser estabelecidas por meio de instrumento de pactuação firmado entre o servidor avaliado e seu superior imediato.

§ 2º As metas institucionais e individuais serão definidas para um ciclo avaliativo de 12 (doze) meses, correspondente ao período anual compreendido entre 1º de novembro de cada ano e 31 de outubro do ano seguinte, durante o qual será realizado o acompanhamento contínuo de seu cumprimento.

§ 3º A avaliação de desempenho será consolidada após o término do ciclo avaliativo previsto no § 2º, cujos resultados servirão de base para o pagamento da gratificação de desempenho no exercício subsequente, de janeiro a dezembro.

§ 4º As metas institucionais para o ciclo avaliativo subsequente deverão ser publicadas até o último dia útil do mês de setembro, e as metas individuais deverão ser formalizadas até o último dia útil do mês de outubro, conforme disposto neste Decreto.

§ 5º As metas institucionais e individuais poderão ser revistas por ato da autoridade máxima de cada órgão ou entidade, por motivo superveniente que tenham influência direta na consecução, com a devida motivação expressa.

§ 6º Ao superior hierárquico do servidor compete, durante todo o ciclo avaliativo, 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. 7º O titular de cada órgão/entidade definirá, por portaria, além das metas institucionais, os respectivos produtos, pesos e critérios de avaliação, guardada a devida conformidade com este Decreto.

Art. 8º Na avaliação das metas individuais, serão consideradas:

I - a capacidade de desenvolver atividades e executar tarefas em equipe, com foco na cooperação e no alcance dos resultados e metas da unidade de trabalho;

II - a capacidade de desempenhar suas atribuições de forma proativa, observados os critérios de planejamento, eficiência e eficácia na execução das atividades;

III - a capacidade de atender às demandas de trabalho com qualidade, eficiência e tempestividade.

Art. 9º Os relatórios referentes às avaliações institucional e individual deverão ser entregues ao servidor até o 10º (décimo) dia útil subsequente à sua realização, sendo facultada a interposição de recurso no prazo de 2 (dois) dias úteis, contados a partir da data de divulgação do resultado da avaliação.

§ 1º Os recursos interpostos pelos servidores, em face do resultado 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 a 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 acostada nova documentação;

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

§ 2º A Comissão terá 5 (cinco) dias úteis para analisar os recursos interpostos.

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

§ 4º 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. 10. As metas de desempenho institucional e os resultados alcançados em cada período serão objeto de divulgação interna, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

CAPÍTULO III DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. O pagamento da gratificação de desempenho estará vinculado ao resultado da avaliação do servidor, nos termos da legislação que institui cada gratificação, observadas as proporções nela estabelecidas.

§ 1º 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.

§ 2º No caso de requisição de servidor para órgão ou entidade que adote a mesma gratificação de desempenho prevista para sua carreira, permanecerá ele fazendo jus à respectiva vantagem, observadas as metas institucionais e individuais do órgão ou entidade em que estiver em exercício.

§ 3º 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.

§ 4º No caso de cumprimento, no ciclo avaliativo, exclusivamente das metas institucionais ou exclusivamente das metas individuais, o resultado da avaliação será apurado de forma parcial, hipótese em que será aplicado o percentual máximo previsto na legislação que institui cada gratificação para a respectiva esfera de avaliação.

§ 5º Caso o resultado da avaliação não seja publicado até o último dia útil de dezembro, a Seplag notificará o órgão ou entidade para que adote as providências necessárias à publicação, a fim de evitar a cessação de benefícios e a responsabilização administrativa decorrente do descumprimento do prazo estabelecido.

Art. 12. 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 IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. A área responsável pelo desenvolvimento institucional, em articulação com a área responsável pela gestão de pessoas de cada órgão ou entidade, encarregar-se-á 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. 14. No caso de servidores cedidos para exercício em outros órgãos ou entidades estaduais, o pagamento das gratificações de que trata o art. 1º, deste Decreto, quando legalmente autorizado, observará os mesmos critérios e condições de avaliação aplicáveis aos servidores do órgão ou entidade em que ocorrer o efetivo exercício, desde que inexistir disposição legal em sentido diverso.

Art. 15. Para fins de percepção das gratificações de desempenho a que se referem os incisos XVII e XVIII do art. 1º, deste Decreto, fica estabelecido que:

I - excepcionalmente, o primeiro ciclo avaliativo compreenderá o período de abril a junho de 2026, com efeitos para pagamento no período de junho a dezembro de 2026, sendo realizada uma avaliação por critérios administrativos, com resultados divulgados por portaria da autoridade máxima do órgão ou entidade, publicada no Diário Oficial do Estado;

II - o pagamento das gratificações referentes aos meses de competência de junho e julho de 2026 será efetuado com o percentual integral previsto na legislação que institui cada gratificação, e eventual diferença remuneratória decorrente do resultado da avaliação de que trata o inciso I será compensada nos meses subsequentes.

Art. 16. Para fins de percepção das gratificações de desempenho a que se referem os incisos I a XVIII do art. 1º, deste Decreto, fica estabelecido que:

I - excepcionalmente, para fins de pagamento no exercício de 2027 (janeiro a dezembro), o ciclo avaliativo compreenderá os meses de julho a outubro de 2026;

