

XVI - de 90 a 94,9 pontos - o servidor perceberá 95% (noventa e cinco por cento) das quotas, relativamente ao cargo; e
 XVII - de 95 a 100 pontos - o servidor perceberá 100% (cem por cento) das quotas, relativamente ao cargo.

- 1º A pontuação ponderada do servidor no período avaliativo, considerando os fatores qualitativo, quantitativo e a complexidade das atividades desenvolvidas, será igual ao número de pontos atribuídos aos fatores, multiplicado pelo peso correspondente e dividido pelo número de itens a serem avaliados, conforme o seguinte:

Fatores	Itens de Avaliação	Complexidade da Atividade	Peso
Caráter Geral - Fator Qualitativo	1 - Qualidade	-	3
	2 - Produtividade	-	3,5
	3 - Capacidade de iniciativa	-	3
	4 - Responsabilidade	-	3,5
	5 - Auto desenvolvimento	-	3
Caráter Específico - Fator Quantitativo	6 - N.º de atividades desenvolvidas no período avaliativo, considerando sua complexidade	Alta	6
		Média	5
		Baixa	3,5

- 2º A pontuação referente ao fator de caráter específico (fator quantitativo) corresponde ao número de atividades a serem desenvolvida pelo servidor no período avaliativo, considerando sua complexidade.
- 3º Na hipótese da pontuação alcançada pelo servidor, considerando os fatores qualitativo e quantitativo, ultrapassar 100 (cem) pontos no período avaliativo, os pontos excedentes serão desconsiderados.
- 4º Nas hipóteses dos afastamentos previstos no art. 6º do Decreto n. 1.418/2021, a gratificação de produtividade, relativamente às atividades desenvolvidas, será aferida e paga conforme o seguinte:
 I - pela pontuação média individual dos últimos três períodos avaliativos;
 II - pelo valor da média geral do cargo, na hipótese em que o servidor não possa ser individualmente avaliado ou não tenha completado três períodos avaliativos.
- 5º O disposto no § 4º não se aplica ao afastamento inferior a 30 (trinta) dias, devendo, no restante do período avaliativo, ser observado, proporcionalmente, o disposto nesta Instrução Normativa.

Art. 6º O servidor efetivo, quando investido em cargo em comissão de Subsecretário da Administração Tributária e Secretário Adjunto do Tesouro, processada a primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, fará jus a gratificação de produtividade pelo valor da média geral do cargo.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o servidor continuará a perceber a gratificação de produtividade na forma prevista no caput, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 7º A avaliação de desempenho será trimestral, e compreenderá as seguintes etapas:
 I - registro pelos servidores integrantes das Carreiras da Administração Tributária, no Sistema de Avaliação de Desempenho disponível no endereço <http://intranet.sefa.pa.gov.br/produtividade-ui/app/#/atividades/> registrar, das atividades desenvolvidas, diariamente, durante o período avaliativo;
 II - acompanhamento e avaliação, pelo gestor da unidade, das atividades desenvolvidas pelos servidores;
 III - preenchimento, pelo gestor da unidade, de formulário de avaliação de desempenho do servidor, no que diz respeito aos fatores qualitativos, no Sistema de Avaliação de Desempenho disponível no endereço <http://intranet.sefa.pa.gov.br/produtividade-ui/app/#/servidores/avaliar/>;
 IV - apuração, pelo gestor da unidade, do resultado obtido pelo servidor em todos os itens da avaliação de desempenho;
 V - prévia e expressa ciência ao servidor avaliado dos resultados obtidos em sua avaliação de desempenho;
 VI - envio do resultado da avaliação de desempenho à Comissão de Avaliação de Desempenho;
 VII - encaminhamento pela Comissão de Avaliação de Desempenho do resultado final da avaliação dos servidores à Diretoria de Administração/Célula de Gestão de Pessoas.

Art. 8º O primeiro período avaliativo para fins de aferição de quotas da Gratificação de Produtividade terá início em outubro de 2022, conforme o seguinte cronograma:
 I - outubro, novembro e dezembro, com efeitos financeiros em abril, maio e junho;
 II - janeiro, fevereiro e março, com efeitos financeiros em julho, agosto e setembro;
 III - abril, maio e junho, com efeito financeiro em outubro, novembro e dezembro;
 IV - julho, agosto e setembro, com efeitos financeiros em janeiro, fevereiro e março.

- 1º O servidor subordinado a mais de uma chefia durante o período avaliativo será avaliado por aquela à qual permanecer subordinado por mais tempo.

- 2º Nas ausências e impedimentos da chefia imediata, a avaliação de desempenho do servidor ficará sob a responsabilidade de seu substituto legal.
- 3º As avaliações de desempenho dos servidores serão consolidadas e encaminhadas à Comissão de Avaliação de Desempenho até o 10º (décimo) dia útil do encerramento do período avaliativo.

Art. 9º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, os servidores estáveis ocupantes dos cargos das Carreiras da Administração Tributária perceberão 70% (setenta por cento) da parcela da gratificação pelo desempenho do servidor, conforme disposto no § 6º do art. 13 do Decreto n. 1.418/2021. Parágrafo único. Para a percepção da parcela de que trata o caput deste artigo, com efeitos financeiros em janeiro, fevereiro e março de 2023, considera-se como primeira avaliação de desempenho do servidor ingressante nas Carreiras da Administração Tributária o resultado da avaliação final do treinamento de ingresso, desde que alcançado, no mínimo, 70% (setenta por cento) de aproveitamento.

Art. 10. Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, devendo registrar sua discordância no formulário de solicitação de reconsideração de avaliação individual, previsto no Anexo II desta Instrução Normativa.

- 1º O pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contado do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação individual.
- 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho encaminhará, no prazo máximo de 5 (cinco) dias do recebimento, o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.
- 3º O pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contado do recebimento do pedido, podendo o pleito ser deferido, total ou parcialmente, ou indeferido.
- 4º A decisão do pedido de reconsideração deverá ser motivada, com indicação de fatos e fundamentos.
- 5º Até o dia seguinte ao de encerramento do prazo previsto no § 3º, a decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração será encaminhada à Comissão de Avaliação de Desempenho, que dará ciência da decisão ao servidor, em até 2 (dois) dias úteis.

Art. 11. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso ao Conselho Superior da Administração Tributária - CONSAT, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência do resultado da reconsideração.

- 1º O recurso de que trata o caput deverá ser encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho devidamente instruído, conforme o seguinte:
 I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;
 II - argumentação clara e consistente;
 III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.
- 2º O recurso deverá ser decidido no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis.

Art. 12. A Comissão de Avaliação de Desempenho, instituída por portaria do Secretário de Estado da Fazenda, participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

Art. 13. A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por 5 (cinco) membros titulares, e 3 (três) suplentes, devendo ser presidida por servidor estável das Carreiras da Administração Tributária.

- 1º A Comissão de Avaliação de Desempenho será coordenada pela Diretoria de Fiscalização/Célula de Programação, Controle e Avaliação das Ações Fiscais.
- 2º O mandato dos representantes será de doze meses, prorrogável por igual período, e deverá coincidir com o ciclo de avaliação.

Art. 14. À Comissão de Avaliação de Desempenho compete:
 I - orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;
 II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Instrução Normativa;
 III - intermediar, conciliar, dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;
 IV - processar e encaminhar à autoridade competente o pedido de reconsideração e o recurso interposto quanto ao resultado da avaliação individual;
 V - encaminhar o resultado final da avaliação de desempenho do servidor à Diretoria de Administração/Célula de Gestão de Pessoas para a inclusão na folha de pagamento;
 VI - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pelo Secretário de Estado da Fazenda.

Art. 15. Na pendência de julgamento do recurso previsto no art. 11, a parcela da gratificação de produtividade pelo desempenho do servidor, relativamente à atividade desenvolvida, será paga com base na pontuação atribuída na avaliação recorrida.

Parágrafo único. Reconsiderada a avaliação ou provido o recurso, a decisão será comunicada, de imediato, ao servidor, ao avaliador e à unidade de recursos humanos, para que providencie, se necessário, os acertos financeiros devidos.

Art. 16. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de outubro de 2022.

RENÉ DE OLIVEIRA E SOUSA JÚNIOR
 Secretário de Estado da Fazenda