



GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ

MINUTA

DECRETO Nº X.XXX, DE XX DE XXXXXXXXXXXXX DE 2023

Regulamenta o art. 14 da Lei Estadual nº XXXX, de XX de XXXX de 2023, que dispõe sobre a Gratificação de Desempenho em apoio a Educação (GDAE) aos servidores da Secretaria de Estado de Educação (SEDUC).

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e tendo em vista o disposto no art. 14 da Lei Estadual nº XXXX, de XX de XX de 2023.

DECRETA:

CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a regulamentação do art. 14 da Lei Estadual nº XXXX, de XX de XXXX de 2023, que institui a Gratificação de desempenho em apoio a educação (GDAE), a formulação e fixação das metas organizacionais, as competências dos órgãos e as atribuições dos responsáveis pelo processo, o sistema de avaliação, os procedimentos, a forma de pagamento da gratificação e os recursos da avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II  
DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO  
Seção I  
Das Metas Organizacionais

Art. 2º Para medição do desempenho da organização serão considerados as ações finalísticas e de suporte administrativo e financeiro, constando de metas organizacionais.

Art. 3º Para fins do disposto no art. 2º deste Decreto, consideram-se metas organizacionais o conjunto de ações que integram um plano de trabalho, com o objetivo de atingir o nível de desempenho almejado pela organização, em determinado período.

Art. 4º As metas organizacionais compreendem um conjunto de ações que integram os planos de trabalho estabelecidos na programação plurianual do Estado.

Art. 5º As metas organizacionais deverão conter, no mínimo:

- I - a identificação dos setores;
- II - a identificação dos estores;
- III - período de execução.

Art. 6º As metas organizacionais constarão de um plano de trabalho da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)** durante o ciclo da avaliação de desempenho, acompanhadas e avaliadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho, podendo ser revistas de acordo com critérios a serem estabelecidos no regulamento, a ser instituído pelo Procurador Geral do Estado.

§ 1º As metas organizacionais citadas no *caput*, bem como os resultados das avaliações de desempenho institucional previstas neste Decreto serão publicados no Diário Oficial do Estado.

§ 2º **Será criada, pelo titular da Secretaria de Estado de Educação**, a Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por no mínimo 5 (cinco) servidores, que se dedicarão ao gerenciamento e à operacionalização do processo de avaliação de desempenho.

## **Seção II**

### **Das Causas de não Cumprimento de Metas**

Art. 7º Na hipótese de alguma meta não ser atingida por razões externas e/ou internas do setor responsável pelo plano de trabalho e/ou metas, poderá ser excluída da apuração da pontuação do resultado do trabalho, com a devida justificativa e aprovação da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Consideram-se fatores externos e internos para fins do disposto no *caput*:

I - caso fortuito ou força maior;

II - corte orçamentário-financeiro que impossibilite a execução da ação;

III - alteração no planejamento das atividades da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**, cujo impacto afete decisivamente a execução da ação;

IV - mudança de diretriz governamental, cujas decisões excluam ou determinem a paralisação na execução de determinada ação, por interesse público.

## **CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES**

### **Seção I**

#### **Da Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**

Art. 8º Cabe à **SEDUC**, no que diz respeito ao seu processo de avaliação:

I - planejar, globalmente, as atividades relativas à execução, ao monitoramento e à avaliação da sistemática de avaliação de desempenho de que trata este Decreto;

II - empreender as ações necessárias à operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho regulamentada por este Decreto;

III - promover, a partir dos resultados obtidos no ciclo da avaliação de desempenho, análises estatísticas, levantamentos e relatórios gerenciais para divulgação;

IV - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho;

V - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho;

VI - propiciar e apoiar as ações de capacitação profissional necessárias à aplicação da nova sistemática de avaliação de desempenho;

VII - viabilizar a formulação e a execução das metas organizacionais e/ou dos planos de trabalho propostos;

VIII - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e os procedimentos estabelecidos por este Decreto;

IX - propiciar e estimular a capacitação e o aperfeiçoamento profissional contínuo dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;

X - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalho e do desempenho dos servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos estaduais;

XI - homologar o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

### **Seção II**

#### **Da Comissão de Avaliação de Desempenho**

Art. 9º Cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho no órgão;

II - estabelecer os procedimentos operacionais para realização da avaliação de desempenho;

III - aplicar a avaliação institucional aos setores para medição no cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para o período;

IV - realizar a apuração da avaliação de desempenho, consolidando o resultado e a classificação dos servidores no processo avaliatório;

- V - construir e encaminhar relatórios do resultado da avaliação de desempenho para o Procurador Geral do Estado do Pará e às coordenações;
- VI - analisar e propor medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho;
- VII - analisar e decidir sobre os casos omissos durante a aplicação do processo de avaliação de desempenho;
- VIII - examinar, preliminarmente, os recursos interpostos pelos servidores interessados e encaminhar ao Procurador Geral do Estado para decisão;
- IX - monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais;
- X - executar outras atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho que forem determinadas pelo Procurador Geral do Estado do Pará.

### **Seção III**

#### **Da Divisão de Recursos Humanos**

Art. 10. Cabe à Divisão de Recursos Humanos da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**:

- I - prestar suporte técnico para a operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho;
- II - contribuir para o processo de capacitação de avaliadores e avaliados;
- III - analisar os resultados obtidos e promover as ações necessárias à melhoria do desempenho apurado no processo de avaliação de desempenho;
- IV - subsidiar o Procurador Geral do Estado do Pará na implementação das políticas relativas à gestão de pessoas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho.

### **Seção IV**

#### **Das Atribuições dos Gestores**

Art. 11. Cabe aos gestores em seus respectivos âmbitos de atuação:

- I - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e procedimentos estabelecidos por este Decreto;
- II - orientar e apoiar as equipes de trabalho na formulação e execução das metas e/ou do plano de trabalho;
- III - promover a melhoria contínua do desempenho dos servidores;
- IV - garantir aos avaliados o retorno dos resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho;
- V - incentivar a capacitação profissional dos servidores sob sua responsabilidade;
- VI - incentivar e propiciar a realização do trabalho em equipe;
- VII - participar dos programas de treinamento, visando ao aperfeiçoamento das funções de gestão de equipes e unidades de trabalho;
- VIII - contribuir para a melhoria da sistemática de avaliação de desempenho.

### **Seção V**

#### **Das Atribuições dos Servidores**

Art. 12. Cabe aos servidores:

- I - contribuir para a implementação da sistemática de avaliação de desempenho estabelecida por este Decreto;
- II - empreender esforços pessoais para melhorar continuamente o seu desempenho;
- III - contribuir, ativamente, para melhorar o trabalho em equipe;
- IV - colaborar para a melhoria contínua dos serviços prestados pela **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**;

V - buscar seu auto-desenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

## **CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 13. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**.

Parágrafo único. Para os fins previstos neste Decreto, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual do servidor e do desempenho institucional do órgão.

### **Seção I**

#### **Do Ciclo da Avaliação de Desempenho**

Art. 14. O ciclo de avaliação de desempenho inicia-se no primeiro dia útil do primeiro mês do quadrimestre e termina no último dia útil do último mês do quadrimestre.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Avaliação de Desempenho da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)** estabelecer os procedimentos do ciclo de avaliação de desempenho.

### **Seção II**

#### **Da Metodologia de Avaliação**

Art. 15. O processo de avaliação de desempenho utilizará a seguinte metodologia de aplicação:

I - para a dimensão institucional:

a) medição do cumprimento de metas organizacionais, mediante a aplicação de instrumento de avaliação de desempenho para a **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**, de forma coletiva, participativa e cooperativa;

II - para a dimensão individual:

a) medição do desempenho do servidor, através da aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato e seus pares, sobre os aspectos de desempenho técnico e pessoal de acordo com as atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho;

b) medição do desempenho dos gestores, mediante aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato, sobre o desempenho gerencial, técnico e individual, de acordo com as atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.

### **Seção III**

#### **Da Mensuração da Avaliação de Desempenho**

Art. 16. As notas obtidas em cada item da avaliação de desempenho serão estabelecidas para a dimensão individual e a dimensão institucional em conceitos de:

I - dimensão individual:

a) Insuficiente (IN) pontuadas em percentual de 10%;

b) Regular (RG) pontuadas em percentual de 20%;

c) Bom (BM) pontuadas em percentual de 30%;

d) Ótimo (OT) pontuadas em percentuais de 40%;

a) Não atende (NA) pontuadas em percentuais de 10%;

b) Atende parcialmente (AP) pontuadas em percentual de 30%;

c) Atende totalmente (AT), pontuadas em percentual de 60%. Art.

Art. 17. A pontuação prevista no art. 16 deste Decreto será obtida:

- I - para a dimensão institucional, pela média da pontuação atribuída ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas organizacionais estabelecidas, previstas no plano de trabalho;
- II - para a dimensão individual (pela média dos pontos atribuídos para cada item da avaliação):
- a) a média dos pontos atribuídos à avaliação individual do servidor;
  - b) a média dos pontos atribuídos pelo avaliador do gestor.

#### **Seção IV**

##### **Da Mensuração da Dimensão Institucional**

Art. 18. Para a obtenção da nota final do desempenho, a dimensão institucional corresponderá ao máximo de 60% (sessenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 100 (cem) pontos.

#### **Seção V**

##### **Da Mensuração da Dimensão Individual**

Art. 19. Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão individual corresponderá ao máximo de 40% (quarenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 100 (cem) pontos.

#### **Seção VI**

##### **Da Fixação dos Valores por Ponto**

Art. 20. A avaliação de desempenho, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de Apoio à Educação – GDAE, terá um limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos, ficando o valor de cada ponto fixado em:

- I - para os cargos com graduação de ensino superior: **R\$15,63 (quinze reais e sessenta e três centavos)**;
- II - para os cargos de ensino médio: **R\$ 10,94 (dez reais e noventa e quatro centavos)**;
- III - para os cargos de ensino fundamental: **R\$ 7,66 (sete reais e sessenta e seis centavos)**.

Parágrafo único. Do limite total de pontos da avaliação de desempenho, previsto no *caput*, 60% (sessenta por cento) são destinados à avaliação institucional e 40% (quarenta por cento) para a avaliação individual.

### **CAPÍTULO V**

#### **DOS PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

##### **Seção I**

##### **Da Avaliação dos Servidores Afastados ou Licenciados**

Art. 21. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados na seguinte forma:

- I - se o servidor estiver presente no quadrimestre, no mínimo por 3(três) meses, participará do processo de avaliação e serão consideradas as pontuações das avaliações referentes à dimensão individual e institucional;
- II - se o servidor estiver presente no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e tiver sido avaliado no ciclo anterior, não participará do processo de avaliação e será considerada a pontuação da última avaliação da dimensão individual e a pontuação atual da avaliação da dimensão institucional;
- III - se o servidor estiver presente no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e não tiver participado de nenhum processo de avaliação, não participará do processo de avaliação do referido quadrimestre e não será efetivado o pagamento da Gratificação.

##### **Seção II**

##### **Dos Instrumentais de Avaliação**

Art. 22. Para a realização da avaliação de desempenho, serão utilizados instrumentais de avaliação com seus respectivos fatores, a serem aprovados pelo Procurador Geral do Estado.

### **Seção III**

#### **Da base de Cálculo da Avaliação**

Art. 23. Para cálculo da GDAE nas dimensões institucional e individual, considerar-se-á o seguinte:

I - o valor total da avaliação institucional será obtido através da soma dos conceitos das metas dividido pelo número de metas;

II - o valor total da avaliação individual será obtido através da soma dos conceitos das avaliações dos gestores e seus pares, dividido pelo número de itens, estabelecidos no instrumento de avaliação;

III - o resultado final da avaliação será obtido através da soma da avaliação institucional e da avaliação individual.

### **Seção IV**

#### **Do Prazo de Realização, Apuração e Resultado Final da Avaliação**

Art. 24. O prazo para realização, apuração e resultado final da avaliação de desempenho será de, no máximo, 10 (dez) dias, iniciando-se no primeiro dia útil do mês subsequente ao período relativo à aplicação do processo anterior de avaliação das metas.

### **Seção V**

#### **Das Medidas Decorrentes da Avaliação**

Art. 25. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídios para:

I - pagamento da GDAE;

II - programas de treinamento e desenvolvimento profissional;

III - realocação de pessoal;

IV - outros mecanismos de valorização profissional.

## **CAPÍTULO VI**

### **DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO**

Art. 26. O pagamento da GDAE será mensal e ocorrerá nos quatro meses subsequentes à realização da avaliação de desempenho institucional e individual.

Parágrafo único. O pagamento da gratificação levará em conta o desempenho do servidor no processo avaliativo e corresponderá ao somatório do total de pontos obtidos pelo servidor nas avaliações de desempenho institucional e individual.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO**

Art. 27. Os servidores da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)** á, submetidos ao processo de avaliação, poderão interpor recurso questionando o resultado final da avaliação.

§ 1º O prazo para interposição de recurso será de 2 (dois) dias úteis, a contar da data de publicação do resultado final da avaliação de desempenho.

§ 2º O recurso deverá ser interposto no protocolo da Divisão de Recursos Humanos da **Secretaria de Estado de Educação (SEDUC)**, no prazo previsto no parágrafo anterior, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que analisará e encaminhará os autos ao Procurador Geral do Estado, a quem competirá julgar no prazo máximo de 7 (sete) dias.

**CAPÍTULO VIII**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 28. Para fins da efetivação do processo avaliatório, fica estabelecido que a primeira avaliação se efetivará a partir do dia 1º de xxxxxxxxxxxx de 2023.

Art. 29. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação e retroage seus efeitos a 1º de janeiro de 2023.

PALÁCIO DO GOVERNO, XX de XXXXXXXXXXXXXXX de 2023.

**HELDER BARBALHO**  
Governador do Estado



GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO

---

**MINUTA**

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE APOIO À  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO

**I - FINALIDADE:**

-Incentivar o aprimoramento das ações da **SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO (SEDUC)**, nas respectivas áreas de atuação, considerando o desempenho de cada unidade administrativa e de cada servidor para cumprimento de metas organizacionais.

**II - 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.

**III - 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 imanentes 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.



#### **IV - 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.

#### **V - PONTOS A SEREM ALCANÇADOS (BASE LEGAL [art. 14 da Lei Estadual nº XXXX, de XX de XXXX de 2023](#))**

-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.

#### **VI - CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO (BASE LEGAL [art. 14 da Lei Estadual nº XXXX, de XX de XXXX de 2023](#))**

##### **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.

#### **VII – VALOR DOS PONTOS (BASE LEGAL [art. 14 da Lei Estadual nº XXXX, de XX de XXXX de 2023](#))**

- ❖ **R\$15,63 (quinze reais e sessenta e três centavos)** para servidores de cargo com graduação de ensino superior.
- ❖ **R\$ 10,94 (dez reais e noventa e quatro centavos)** para servidores de cargo de ensino médio.
- ❖ **R\$ 7,66 (sete reais e sessenta e seis centavos)** para servidores de cargo de ensino fundamental.

#### **VIII - RECURSO:**

- ❖ Os servidores poderão interpor recurso sobre o resultado final da avaliação, 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 o Procurador-Geral, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 07 (sete) dias.

## **IX – 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, não 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.

## **X – OUTRAS INFORMAÇÕES:**

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

**Secretário de Estado de Educação**

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – GDAE**  
**BASE LEGAL: Decreto nº xxxx, de xx de xxxxx de 2023.**

.....  
**Coordenador (a)**

.....  
**Servidor efetivo 1**

.....  
**Servidor efetivo 2**

.....  
**Servidor efetivo 3**

.....  
**Servidor efetivo 4**



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**  
**Minuta da Portaria da Meta Anual de 2023**

Portaria nº /2023-SEDUC.  
2023.

Belém, XX de XXXXXXXX de

O Secretário de Estado de Educação, em  
exercício, no uso das suas atribuições  
legais...

**CONSIDERANDO** o art. 14 da Lei nº x.xxx, de xx.xx.2023, que institui a Gratificação de Desempenho em Apoio a Educação – GDAE, regulamentado pelo Decreto nº x.xxx, de xx.xx.2023;

**CONSIDERANDO** que a avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo no alcance das metas organizacionais, conforme expressa o § 3º, do Art. 14, da citada Lei; e

**CONSIDERANDO** que o conteúdo das metas organizacionais deve estar voltado ao **aprimoramento contínuo que esta Secretaria de Estado de Educação mantém em regime de colaboração entre a União, Estado e Municípios, pertinentes a programas, ações, projetos e atividades implementadas no intuito de cumprir com o que estabelece o Plano Estadual de Educação (PEE)**, estimulando o compromisso de atender o direito constitucional à Educação Básica como missão Institucional em nome do Estado do Pará;

**CONSIDERANDO** ainda, que o **desempenho dos servidores do Quadro de Apoio** concorre diretamente para o cumprimento da missão institucional da **Secretaria de Estado de Educação**;

**RESOLVE:**

**I** – Estabelecer que as metas organizacionais, a serem cumpridas ao longo de 2023, sejam desdobradas e apresentadas trimestralmente à Comissão da GDAE, nos termos do Decreto x.xxx, de xx.xx.2023.;

Dê-se ciência, registre-se, publique-se e cumpra-se.

-----  
**Secretário de Estado de Educação**



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**  
**Minuta da Portaria de Metas do 1º quadrimestre de 2023**

Portaria nº /2023-SEDUC.

Belém, xx de xxxxxxxx de 2023.

O Secretário de Estado de Educação, em  
exercício, no uso das suas  
atribuições legais...

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 14 da Lei nº x.xxx, de xx.xx.2023, que institui a Gratificação de Desempenho em Apoio a Educação – GDAE, regulamentado pelo Decreto nº x.xxx, de xx.xx.2023;

**RESOLVE:**

Estabelecer as metas organizacionais das Unidades de Trabalho da Secretaria de Estado de Educação, a serem executadas no 1º quadrimestre/2023, conforme Anexo-01, referentes ao processo de Avaliação de Desempenho Institucional.

Dê-se ciência, registre-se, publique-se e cumpra-se.

-----  
**Secretário de Estado de Educação**



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**

**Minuta**

**ANEXO-01**

**Metas Institucionais – 1º Quadrimestre 2023**

<b>Unidades de Trabalho</b>	<b>Metas</b>
SAGEP-Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoa	
AG-Arquivo Geral	
SEDUC-Secretaria de Estado de Educação	
SEC-Secretário de Educação	
GAB-Gabinete	
SAGE-Secretaria Adjunta de Gestão	
SALE-Secretaria Adjunta de Logística	
SAEN-Secretaria Adjunta de Ensino	
GSAEN-Gabinete da SAEN	
GSAGE-Gabinete da SAGE	
GSALE-Gabinete da SALE	
DAFI-Diretoria Administrativa e Financeira	
CRH-Coordenadoria de Recursos Humanos	
GCAP-Gerência de Captação Pessoal	
GCFOP-Gerência de Controle da Folha de Pagamento	
GRC-Gerência de Registro e Cadastro	
GAS-Gerência de Assistência ao Servidor	
GCVS-Gerência de Capacitação e Valorização do Servidor	
GPO-Gerência de Planejamento Orçamentário	
GEO-Gerência de Execução Orçamentária	
GFIN-Gerência de Execução Financeira	

GPREC-Gerência de Prestação de Contas	
CRM-Coordenadoria de Recursos Materiais	
GEC-Gerência de Compras	
GCE-Gerência de Estoques	
GPAM-Gerência de Distribuição e Patrimônio Mobiliário	
CRA-Coordenadoria de Recursos Administrativos	
GSG-Gerência de Serviços Gerais	
GAM-Gerência de Arquivo e Malote	
GTRAN-Gerência de Transporte	
DRTI-Diretoria de Recursos Técnicos e Imobiliários	
CRTI-Coordenadoria de Recursos Tecnológicos e de Informação	
CRI-Coordenadoria de Recursos Imobiliários	
GRF-Gerência Rede Física	

GPI-Gerência Patrimonial Imobiliário	
DAM-Diretoria Área Metropolitana	
CAE-Coordenadoria de Assistência ao Estudante	
CAP-Coordenadoria de Apoio Pedagógico	
COA-Coordenadoria Administrativa	
CAI-Coordenadoria de Apoio às Ilhas	
DIN-Diretoria do Interior	
CIROE-Coordenadoria de Integração da Região Oeste	
CIRNO-Coordenadoria de Integração da Região Norte	
CIRSS-Coordenadoria de Integração da Região Sul Sudeste	
CEINF-Coordenadoria de Educação Infantil e Fundamental	

CEJA-Coordenadoria de Educação de Jovens e Adultos	
CEMP-Coordenadoria de Ensino Médio e Profissionalizante	
CEES-Coordenadoria de Educação Especial	
CEINC-Coordenadoria de Educação Inclusiva	
CECAM-Coordenadora de Educação no Campo	
CTAE-Coordenadoria Técnica Aplicada à Educação	
COINTER-Coordenação de Integração	
NPE-Núcleo de Projetos Especiais	
NMA-Núcleo de Modernização Administrativa	
NLIC-Núcleo de Licitações	
ASPLAN-Assessoria de Planejamento	
NCC-Núcleo de Contratos e Convênios	
NFA-Núcleo de Fiscalização e Acompanhamento	
NJUR-Núcleo Jurídico	
ASPOL-Assessoria Política	
ASJUR-Assessoria Jurídica	
ASCOM-Assessoria de Comunicação Social	
NCI-Núcleo de Controle Interno	
OUVIS-Ouvidoria	
CODES-Coordenação de Descentralização	
ASTEAC-Assessoria Técnica	
CODOE-Coordenação de Documentação Escolar	
ASTEP-Assessoria Técnica Pedagógica	
NSS-Núcleo do Sistema Sensor	
COPED-Coordenação de Projetos Educacionais	

UESC-Unidades Seduc na Escola	
USE 05-EEEFM Deodoro de Mendonça	
USE 01-EEEF Ruy Paranatinga Barata	
USE 02-EEEFM José Alves Maia	
USE 04-EEEF Profº João Renato Franco	
USE 06-EEEFM Mário Barbosa	
USE 07-EEEM Augusto Meira	
USE 08-EEEF Profº Temístocles de Araújo	
USE 09-EEEFM Visconde de Souza Franco	
USE 10-EEEFM Padre Francisco Berton	
USE 11-EEEM Raymundo Martins Viana	
USE 12-EEEFM Avertano Rocha	
USE 13-EEEFM Maria Antonieta Serra Freire	
USE 14-EEEF Raimundo Vera Cruz	
USE 15-EEEFM Antonio Gondim Lins	
USE 16-EEEFM Joaquim Viana	
USE 17-EEEFM Zulima Vergulino Dias	
USE 18-EEEF Antonio Bezerra Falcão	
USE 19-EEEF Dr. Pádua Costa	
USE 20-NTE	
URENS-Unidades Regionais de Ensino	
URE 01-Unidade Regional de Ensino Bragança	
URE 02-Unidade Regional de Ensino Cametá	
URE 03-Unidade Regional de Ensino Abaetetuba	
URE 04-Unidade Regional de Ensino Marabá	



URE 05-Unidade Regional de Ensino Santarém	
URE 06-Unidade Regional de Ensino Monte Alegre	
URE 07-Unidade Regional de Ensino Óbidos	
URE 08-Unidade Regional de Ensino Castanhal	
URE 09-Unidade Regional de Ensino Maracanã	
URE 10-Unidade Regional de Ensino Altamira	
URE 11-Unidade Regional de Ensino Santa Izabel do Pará	
URE 12-Unidade Regional de Ensino Itaituba	
URE 13-Unidade Regional de Ensino Breves	
URE 14-Unidade Regional de Ensino Capanema	
URE 15-Unidade Regional de Ensino Conceição do Araguaia	
URE 16-Unidade Regional de Ensino Tucuruí	
URE 17-Unidade Regional de Ensino Capitão Poço	
URE 18-Unidade Regional de Ensino Mãe do Rio	
USE 03-CE Paes de Carvalho	
PROTO-Protocolo Geral	
NEL-Núcleo de Esporte e Lazer	

**Total de Unidades Administrativas**

**112**

|



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**  
**Minuta da Portaria de Metas do 2º quadrimestre de 2023**

Portaria nº /2023-SEDUC.

Belém, xx de xxxxxxxx de 2023.

O Secretário de Estado de Educação, em  
exercício, no uso das suas  
atribuições legais...

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 14 da Lei nº x.xxx, de xx.xx.2023, que institui a Gratificação de Desempenho em Apoio a Educação – GDAE, regulamentado pelo Decreto nº x.xxx, de xx.xx.2023;

**RESOLVE:**

Estabelecer as metas organizacionais das Unidades de Trabalho da Secretaria de Estado de Educação, a serem executadas no 2º quadrimestre/2023, conforme Anexo-01, referentes ao processo de Avaliação de Desempenho Institucional.

Dê-se ciência, registre-se, publique-se e cumpra-se.

-----  
**Secretário de Estado de Educação**



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**

**Minuta**

**ANEXO-01**

**Metas Institucionais – 2º Quadrimestre 2023**

<b>Unidades de Trabalho</b>	<b>Metas</b>
SAGEP-Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoa	
AG-Arquivo Geral	
SEDUC-Secretaria de Estado de Educação	
SEC-Secretário de Educação	
GAB-Gabinete	
SAGE-Secretaria Adjunta de Gestão	
SALE-Secretaria Adjunta de Logística	
SAEN-Secretaria Adjunta de Ensino	
GSAEN-Gabinete da SAEN	
GSAGE-Gabinete da SAGE	
GSALE-Gabinete da SALE	
DAFI-Diretoria Administrativa e Financeira	
CRH-Coordenadoria de Recursos Humanos	
GCAP-Gerência de Captação Pessoal	
GCFOP-Gerência de Controle da Folha de Pagamento	
GRC-Gerência de Registro e Cadastro	
GAS-Gerência de Assistência ao Servidor	
GCVS-Gerência de Capacitação e Valorização do Servidor	
GPO-Gerência de Planejamento Orçamentário	
GEO-Gerência de Execução Orçamentária	
GFIN-Gerência de Execução Financeira	

GPREC-Gerência de Prestação de Contas	
CRM-Coordenadoria de Recursos Materiais	
GEC-Gerência de Compras	
GCE-Gerência de Estoques	
GPAM-Gerência de Distribuição e Patrimônio Mobiliário	
CRA-Coordenadoria de Recursos Administrativos	
GSG-Gerência de Serviços Gerais	
GAM-Gerência de Arquivo e Malote	
GTRAN-Gerência de Transporte	
DRTI-Diretoria de Recursos Técnicos e Imobiliários	
CRTI-Coordenadoria de Recursos Tecnológicos e de Informação	
CRI-Coordenadoria de Recursos Imobiliários	
GRF-Gerência Rede Física	

GPI-Gerência Patrimonial Imobiliário	
DAM-Diretoria Área Metropolitana	
CAE-Coordenadoria de Assistência ao Estudante	
CAP-Coordenadoria de Apoio Pedagógico	
COA-Coordenadoria Administrativa	
CAI-Coordenadoria de Apoio às Ilhas	
DIN-Diretoria do Interior	
CIROE-Coordenadoria de Integração da Região Oeste	
CIRNO-Coordenadoria de Integração da Região Norte	
CIRSS-Coordenadoria de Integração da Região Sul Sudeste	
CEINF-Coordenadoria de Educação Infantil e Fundamental	

CEJA-Coordenadoria de Educação de Jovens e Adultos	
CEMP-Coordenadoria de Ensino Médio e Profissionalizante	
CEES-Coordenadoria de Educação Especial	
CEINC-Coordenadoria de Educação Inclusiva	
CECAM-Coordenadora de Educação no Campo	
CTAE-Coordenadoria Técnica Aplicada à Educação	
COINTER-Coordenação de Integração	
NPE-Núcleo de Projetos Especiais	
NMA-Núcleo de Modernização Administrativa	
NLIC-Núcleo de Licitações	
ASPLAN-Assessoria de Planejamento	
NCC-Núcleo de Contratos e Convênios	
NFA-Núcleo de Fiscalização e Acompanhamento	
NJUR-Núcleo Jurídico	
ASPOL-Assessoria Política	
ASJUR-Assessoria Jurídica	
ASCOM-Assessoria de Comunicação Social	
NCI-Núcleo de Controle Interno	
OUVIS-Ouvidoria	
CODES-Coordenação de Descentralização	
ASTEC-Assessoria Técnica	
CODOE-Coordenação de Documentação Escolar	
ASTEP-Assessoria Técnica Pedagógica	
NSS-Núcleo do Sistema Sensor	
COPED-Coordenação de Projetos Educacionais	

USESC-Unidades Seduc na Escola	
USE 05-EEEFM Deodoro de Mendonça	
USE 01-EEEF Ruy Paranatinga Barata	
USE 02-EEEFM José Alves Maia	
USE 04-EEEF Profº João Renato Franco	
USE 06-EEEFM Mário Barbosa	
USE 07-EEEM Augusto Meira	
USE 08-EEEF Profº Temístocles de Araújo	
USE 09-EEEFM Visconde de Souza Franco	
USE 10-EEEFM Padre Francisco Berton	
USE 11-EEEM Raymundo Martins Viana	
USE 12-EEEFM Avertano Rocha	
USE 13-EEEFM Maria Antonieta Serra Freire	
USE 14-EEEF Raimundo Vera Cruz	
USE 15-EEEFM Antonio Gondim Lins	
USE 16-EEEFM Joaquim Viana	
USE 17-EEEFM Zulima Vergulino Dias	
USE 18-EEEF Antonio Bezerra Falcão	
USE 19-EEEF Dr. Pádua Costa	
USE 20-NTE	
URENS-Unidades Regionais de Ensino	
URE 01-Unidade Regional de Ensino Bragança	
URE 02-Unidade Regional de Ensino Cametá	
URE 03-Unidade Regional de Ensino Abaetetuba	
URE 04-Unidade Regional de Ensino Marabá	

URE 05-Unidade Regional de Ensino Santarém	
URE 06-Unidade Regional de Ensino Monte Alegre	
URE 07-Unidade Regional de Ensino Óbidos	
URE 08-Unidade Regional de Ensino Castanhal	
URE 09-Unidade Regional de Ensino Maracanã	
URE 10-Unidade Regional de Ensino Altamira	
URE 11-Unidade Regional de Ensino Santa Izabel do Pará	
URE 12-Unidade Regional de Ensino Itaituba	
URE 13-Unidade Regional de Ensino Breves	
URE 14-Unidade Regional de Ensino Capanema	
URE 15-Unidade Regional de Ensino Conceição do Araguaia	
URE 16-Unidade Regional de Ensino Tucuruí	
URE 17-Unidade Regional de Ensino Capitão Poço	
URE 18-Unidade Regional de Ensino Mãe do Rio	
USE 03-CE Paes de Carvalho	
PROTO-Protocolo Geral	
NEL-Núcleo de Esporte e Lazer	

**Total de Unidades Administrativas**

**112**



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**  
**Minuta da Portaria de Metas do 3º quadrimestre de 2023**

Portaria nº /2023-SEDUC.

Belém, xx de xxxxxxxx de 2023.

O Secretário de Estado de Educação, em  
exercício, no uso das suas  
atribuições legais...

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 14 da Lei nº x.xxx, de xx.xx.2023, que institui a Gratificação de Desempenho em Apoio a Educação – GDAE, regulamentado pelo Decreto nº x.xxx, de xx.xx.2023;

**RESOLVE:**

Estabelecer as metas organizacionais das Unidades de Trabalho da Secretaria de Estado de Educação, a serem executadas no 3º quadrimestre/2023, conforme Anexo-01, referentes ao processo de Avaliação de Desempenho Institucional.

Dê-se ciência, registre-se, publique-se e cumpra-se.

-----  
**Secretário de Estado de Educação**





**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO**

**Minuta**

**ANEXO-01**

**Metas Institucionais – 3º Quadrimestre 2023**

<b>Unidades de Trabalho</b>	<b>Metas</b>
SAGEP-Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoa	
AG-Arquivo Geral	
SEDUC-Secretaria de Estado de Educação	
SEC-Secretário de Educação	
GAB-Gabinete	
SAGE-Secretaria Adjunta de Gestão	
SALE-Secretaria Adjunta de Logística	
SAEN-Secretaria Adjunta de Ensino	
GSAEN-Gabinete da SAEN	
GSAGE-Gabinete da SAGE	
GSALE-Gabinete da SALE	
DAFI-Diretoria Administrativa e Financeira	
CRH-Coordenadoria de Recursos Humanos	
GCAP-Gerência de Captação Pessoal	
GCFOP-Gerência de Controle da Folha de Pagamento	
GRC-Gerência de Registro e Cadastro	
GAS-Gerência de Assistência ao Servidor	
GCVS-Gerência de Capacitação e Valorização do Servidor	
GPO-Gerência de Planejamento Orçamentário	
GEO-Gerência de Execução Orçamentária	
GFIN-Gerência de Execução Financeira	

GPREC-Gerência de Prestação de Contas	
CRM-Coordenadoria de Recursos Materiais	
GEC-Gerência de Compras	
GCE-Gerência de Estoques	
GPAM-Gerência de Distribuição e Patrimônio Mobiliário	
CRA-Coordenadoria de Recursos Administrativos	
GSG-Gerência de Serviços Gerais	
GAM-Gerência de Arquivo e Malote	
GTRAN-Gerência de Transporte	
DRTI-Diretoria de Recursos Técnicos e Imobiliários	
CRTI-Coordenadoria de Recursos Tecnológicos e de Informação	
CRI-Coordenadoria de Recursos Imobiliários	
GRF-Gerência Rede Física	

GPI-Gerência Patrimonial Imobiliário	
DAM-Diretoria Área Metropolitana	
CAE-Coordenadoria de Assistência ao Estudante	
CAP-Coordenadoria de Apoio Pedagógico	
COA-Coordenadoria Administrativa	
CAI-Coordenadoria de Apoio às Ilhas	
DIN-Diretoria do Interior	
CIROE-Coordenadoria de Integração da Região Oeste	
CIRNO-Coordenadoria de Integração da Região Norte	
CIRSS-Coordenadoria de Integração da Região Sul Sudeste	
CEINF-Coordenadoria de Educação Infantil e Fundamental	
CEJA-Coordenadoria de Educação de Jovens e Adultos	

CEMP-Coordenadoria de Ensino Médio e Profissionalizante	
CEES-Coordenadoria de Educação Especial	
CEINC-Coordenadoria de Educação Inclusiva	
CECAM-Coordenadira de Educação no Campo	
CTAE-Coordenadoria Técnica Aplicada à Educação	
COINTER-Coordenação de Integração	
NPE-Núcleo de Projetos Especiais	
NMA-Núcleo de Modernização Administrativa	
NLIC-Núcleo de Licitações	
ASPLAN-Assessoria de Planejamento	
NCC-Núcleo de Contratos e Convênios	
NFA-Núcleo de Fiscalização e Acompanhamento	
NJUR-Núcleo Jurídico	
ASPOL-Assessoria Política	
ASJUR-Assessoria Jurídica	
ASCOM-Assessoria de Comunicação Social	
NCI-Núcleo de Controle Interno	
OUVIS-Ouvidoria	
CODES-Coordenação de Descentralização	
ASTEC-Assessoria Técnica	
CODOE-Coordenação de Documentação Escolar	
ASTEP-Assessoria Técnica Pedagógica	
NSS-Núcleo do Sistema Sensor	
COPEP-Coordenação de Projetos Educacionais	
USESC-Unidades Seduc na Escola	

USE 05-EEEFM Deodoro de Mendonça	
USE 01-EEEF Ruy Paranatinga Barata	
USE 02-EEEFM José Alves Maia	
USE 04-EEEF Profº João Renato Franco	
USE 06-EEEFM Mário Barbosa	
USE 07-EEEM Augusto Meira	
USE 08-EEEF Profº Temístocles de Araújo	
USE 09-EEEFM Visconde de Souza Franco	
USE 10-EEEFM Padre Francisco Berton	
USE 11-EEEM Raymundo Martins Viana	
USE 12-EEEFM Avertano Rocha	
USE 13-EEEFM Maria Antonieta Serra Freire	
USE 14-EEEF Raimundo Vera Cruz	
USE 15-EEEFM Antonio Gondim Lins	
USE 16-EEEFM Joaquim Viana	
USE 17-EEEFM Zulima Vergulino Dias	
USE 18-EEEF Antonio Bezerra Falcão	
USE 19-EEEF Dr. Pádua Costa	
USE 20-NTE	
URENS-Unidades Regionais de Ensino	
URE 01-Unidade Regional de Ensino Bragança	
URE 02-Unidade Regional de Ensino Cametá	
URE 03-Unidade Regional de Ensino Abaetetuba	
URE 04-Unidade Regional de Ensino Marabá	
URE 05-Unidade Regional de Ensino Santarém	
URE 06-Unidade Regional de Ensino Monte Alegre	

URE 07-Unidade Regional de Ensino Óbidos	
URE 08-Unidade Regional de Ensino Castanhal	
URE 09-Unidade Regional de Ensino Maracanã	
URE 10-Unidade Regional de Ensino Altamira	
URE 11-Unidade Regional de Ensino Santa Izabel do Pará	
URE 12-Unidade Regional de Ensino Itaituba	
URE 13-Unidade Regional de Ensino Breves	
URE 14-Unidade Regional de Ensino Capanema	
URE 15-Unidade Regional de Ensino Conceição do Araguaia	
URE 16-Unidade Regional de Ensino Tucuruí	
URE 17-Unidade Regional de Ensino Capitão Poço	
URE 18-Unidade Regional de Ensino Mãe do Rio	
USE 03-CE Paes de Carvalho	
PROTO-Protocolo Geral	
NEL-Núcleo de Esporte e Lazer	

**Total de Unidades Administrativas**

**112**