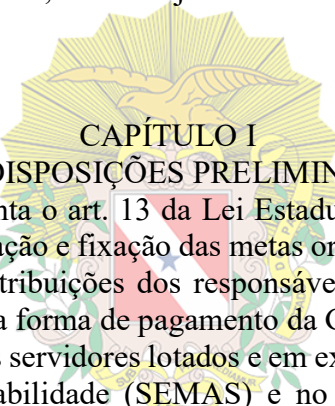

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

DECRETO Nº 2205, DE 10 DE OUTUBRO DE 2018

Regulamenta o art. 13 da Lei Estadual nº 8.633, de 19 de junho de 2018, que dispõe sobre a Gratificação de Desempenho de Gestão Ambiental (GDGA) aos servidores da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade (SEMAS) e do Instituto de Desenvolvimento Florestal e da Biodiversidade do Estado do Pará (IDEFLOR-Bio).

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. 13 da Lei Estadual nº 8.633, de 19 de junho de 2018,

DECRETA:



CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta o art. 13 da Lei Estadual nº 8.633, de 19 de junho de 2018, dispondo sobre a formulação e fixação das metas organizacionais, as competências do órgão e da entidade e as atribuições dos responsáveis pelo processo, o sistema de avaliação, os procedimentos e a forma de pagamento da Gratificação de Desempenho de Gestão Ambiental (GDGA) aos servidores lotados e em exercício na Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade (SEMAS) e no Instituto de Desenvolvimento Florestal e da Biodiversidade do Estado do Pará (IDEFLOR-Bio) que tenham participado e tenham sido habilitados no processo de avaliação.

Art. 2º Para os efeitos deste Decreto, entende-se por:

- I - Avaliação de Desempenho Institucional: monitoramento sistemático e contínuo das metas estabelecidas, quadrimestralmente, por ato do Secretário de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade e do Presidente do IDEFLOR-Bio;
- II - Avaliação de Desempenho Individual: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor quanto ao exercício das atribuições do seu cargo ou função, no alcance das metas institucionais, nos termos do inciso I;
- III - Metas Institucionais: o conjunto de ações que integram um plano de trabalho, com o objetivo de atingimento do nível de desempenho almejado pela instituição, dentro de um determinado período de tempo;
- IV - Comissão de Avaliação de Desempenho: comissão instituída por ato do Secretário de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade e do Presidente do IDEFLOR-Bio.

CAPÍTULO II DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE GESTÃO AMBIENTAL

Seção I

Das Metas Organizacionais

Art. 3º As metas institucionais constarão de um plano de trabalho específico da SEMAS e do IDEFLOR-Bio e serão executadas pelos gestores das unidades de trabalho e respectivas equipes, 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 pelos titulares do Órgão e da Entidade.

§ 1º As metas institucionais e os resultados das avaliações de desempenho serão publicadas no Diário Oficial do Estado do Pará e nos sites do Órgão e da Entidade.

§ 2º Os titulares da SEMAS e do IDEFLOR-Bio criarão suas Comissões de Avaliação de Desempenho, compostas por servidores efetivos estáveis integrantes das unidades de sua estrutura organizacional, designados a cada 2 (dois) anos, que se dedicarão ao gerenciamento e a operacionalização do processo de avaliação de desempenho.

Seção II

Das Causas de não Cumprimento de Metas

Art. 4º Na hipótese de alguma meta não ser atingida por razões externas e internas da unidade gestora do plano de trabalho, poderá ela ser excluída da apuração 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 SEMAS e do IDEFLOR-Bio, cujo impacto afetem 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.

Seção III

Da Composição das Comissões de Avaliação de Desempenho

Art. 5º A composição das Comissões de Avaliação de Desempenho observará o seguinte quantitativo:

- I - SEMAS: - 5 (cinco) titulares e 2 (dois) suplentes;
- II - IDEFLOR-Bio: - 5 (cinco) titulares e 2 (dois) suplentes.

Art. 6º Os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho deverão ser servidores efetivos estáveis, indicados pelos titulares da SEMAS e do IDEFLOR-Bio, respectivamente.

Parágrafo único. A comissão constituída deverá permanecer até a conclusão do processo avaliativo e somente em caráter excepcional poderá ser composta nova comissão para o quadrimestre seguinte.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES

Seção I

Da SEMAS e do IDEFLOR-Bio

Art. 7º Cabe à SEMAS e ao IDEFLOR-Bio, no que diz respeito ao seu processo de avaliação:

- I - planejar as atividades relativas à execução, ao monitoramento e à sistemática de avaliação de desempenho de que trata este Decreto;
- II - empreender as ações necessárias à normatização e 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 - estabelecer, 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 pelas respectivas unidades de trabalho;
- VIII - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e os procedimentos estabelecidos por este Decreto;
- IX - propiciar e estimular a capacitação e o aperfeiçoamento profissional contínuos dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;
- X - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalhos e do desempenho dos servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos estaduais;
- XI - homologar o resultado da avaliação institucional e individual.

Seção II

Das Comissões de Avaliação de Desempenho

Art. 8º Cabe às Comissões de Avaliação de Desempenho da SEMAS e do IDEFLOR-Bio:

- I - executar suas atividades com isenção e impessoalidade;
- II - coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho no Órgão e na Entidade;
- III - estabelecer os procedimentos operacionais para a realização da avaliação de desempenho;
- IV - aplicar a avaliação institucional às unidades administrativas para medição no cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para o período;
- V - realizar a apuração da avaliação de desempenho institucional e individual, consolidando o resultado e a classificação dos servidores no processo avaliatório;
- VI - construir e encaminhar relatórios do resultado da avaliação de desempenho à autoridade máxima do Órgão e da Entidade e às unidades administrativas;
- VII - analisar e propor medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho;
- VIII - analisar os casos omissos durante a aplicação do processo de avaliação de desempenho;
- IX - examinar os recursos interpostos pelos servidores interessados;
- X - monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais de responsabilidade das unidades administrativas;
- XI - executar outras atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho que forem determinadas pela autoridade máxima do Órgão e da Entidade.

Seção III

Das Unidades de Gestão de Pessoas

Art. 9º Cabe às Unidades de Gestão de Pessoas da SEMAS e do IDEFLOR-Bio, além de suas funções institucionais:

- 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 Secretário da SEMAS e o Presidente do IDEFLORBio na implementação das políticas afetas às suas esferas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção IV

Das Atribuições dos Gestores

Art. 10. Cabe aos gestores nos 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;
- 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. 11. Cabe aos servidores:

- I - contribuir para a implementação da sistemática de avaliação de desempenho estabelecida por este Decreto;
- II - empreender esforços 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 SEMAS e IDEFLORBio;
- V - buscar seu aprimoramento e desenvolvimento profissional, e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Do Ciclo de Avaliação de Desempenho

Art. 12. O ciclo de avaliação de desempenho da GDGA se inicia 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 do Órgão e da Entidade estabelecer os procedimentos do ciclo de avaliação de desempenho.

Seção II

Da Metodologia de Avaliação

Art. 13. O processo de avaliação de desempenho utilizará a seguinte metodologia de aplicação, a ser utilizada em sistema específico:

- I - para a dimensão institucional, medição do cumprimento de metas institucionais, mediante a aplicação de instrumento de avaliação de desempenho do Órgão e da Entidade, de forma coletiva, participativa e cooperativa, por meio do monitoramento e da validação das metas organizacionais pela Comissão de Avaliação de Desempenho;
- II - para a dimensão individual:
 - a) medição do desempenho do servidor, por meio 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 o cargo/função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho;

b) medição do desempenho do gestor, por meio 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 os encargos, atribuições e responsabilidades que o cargo/função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.

Seção III

Da Mensuração da Avaliação de Desempenho

Art. 14. As notas obtidas em cada item da avaliação de desempenho serão estabelecidas, para a dimensão individual, em conceitos de insuficiente (IN), regular (RG), bom (BM) e ótimo (OT), pontuados em percentuais de 10%, 20%, 30% e 40%, respectivamente; e em conceitos de não atende (NA), atende parcialmente (AP) e atende totalmente (AT), pontuados em percentuais de 10%, 30% e 60%, respectivamente, para a dimensão institucional.

Art. 15. A pontuação prevista no artigo anterior será obtida:

I - para a dimensão institucional, pela média da pontuação atribuída ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas institucionais;

II - para a dimensão individual, pela média dos pontos atribuídos para cada item da avaliação.

Seção IV

Da Mensuração da Dimensão Institucional

Art. 16. Para 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. 17. 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. 18. A avaliação de desempenho, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de Gestão Ambiental (GDGA), terá um limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos, de acordo com os valores abaixo, estabelecidos no § 4º do art.13 da Lei nº 8.633 de 19 de junho de 2018:

I - para os cargos com graduação de ensino superior: R\$ 11,00 (onze reais);

II - para os cargos de ensino médio: R\$ 4,00 (quatro reais);

III - para os cargos de ensino fundamental: R\$ 3,00 (três reais).

§ 1º 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.

§ 2º Os valores dos pontos serão reajustados no mesmo índice aplicado aos servidores públicos do Poder Executivo Estadual.

Seção VII

Da Fórmula de Cálculo da Avaliação

Art. 19. Para cálculo da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual, considerar-se-ão as seguintes fórmulas de cálculo:

I - para a dimensão institucional, (metas institucionais), encontra-se o valor médio obtido na avaliação dos conceitos das metas organizacionais utilizando-se a seguinte fórmula:

$VMIt = C/n$, onde:

VMIt = valor médio institucional (nota média);

C = somatório dos conceitos estabelecidos na escala de conceito;

n = número de metas organizacionais estabelecidas pelo respectivo Órgão e Entidade;

II - para a dimensão individual, encontra-se o valor médio obtido na avaliação dos conceitos para os servidores e para os gestores utilizando-se a seguinte fórmula:

$VMId = C/n$, onde:

VMId = valor médio individual (nota média);

C = somatório dos conceitos dos servidores e dos gestores estabelecidos na escala de conceito;

n = número de itens estabelecidos no instrumento de avaliação utilizado pela SEMAS ou pelo IDEFLOR-Bio;

III - para cálculo do resultado final da avaliação de desempenho, aplicar-se-ão as seguintes fórmulas:

$RFAD = (VMIt + VMId)$, onde:

RFAD = resultado final da avaliação de desempenho;

VMIt = resultado da avaliação de desempenho institucional;

VMId = resultado da avaliação de desempenho individual.

Seção VIII

Apuração e Resultado Final da Avaliação

Art. 20. O prazo para apuração do resultado final da avaliação de desempenho será de até 10 (dez) dias, a contar do término do período da avaliação.

Seção IX

Das Medidas Decorrentes da Avaliação

Art. 21. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídios para:

I - pagamento da Gratificação de Desempenho de Gestão

Ambiental (GDGA);

II - programas de treinamento e desenvolvimento profissional;

III - remoção de pessoal;

IV - premiações a serem instituídas no âmbito do Órgão e da Entidade envolvidos;

V - outros mecanismos de valorização profissional.

CAPÍTULO V

DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 22. O pagamento da Gratificação de Desempenho de Gestão Ambiental (GDGA) será mensal e ocorrerá nos quatro meses subsequentes à realização das avaliações de desempenho institucional e individual.

§ 1º 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.

§ 2º A GDGA será paga integralmente a todos os servidores em exercício na SEMAS e no IDEFLOR-Bio que tenham participado do processo de avaliação em pelo menos 3 (três) meses do respectivo quadrimestre, não sendo computado nesses 3 (três) meses o

afastamento de que trata o inciso XVI do art. 72 da Lei Estadual nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

CAPÍTULO VI DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 23. Os servidores da SEMAS e do IDEFLOR-Bio submetidos ao processo de avaliação poderão interpor recurso questionando sobre o resultado final da avaliação.

§ 1º O prazo para interposição de recurso será de 8 (oito) dias úteis, a contar da data da divulgação do resultado.

§ 2º O recurso deverá ser interposto no protocolo da SEMAS ou do IDEFLOR-Bio, no prazo previsto no parágrafo anterior, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho que, conjuntamente com os gestores do respectivo Órgão ou Entidade, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24. A GDGA é devida a todos os servidores, ainda que de outro órgão e/ou instituição, cedidos à SEMAS ou IDEFLOR-Bio e aos ocupantes exclusivamente de cargos em comissão, quando em exercício no respectivo Órgão ou Entidade, observando, neste caso, a graduação exigida para o cargo ou a formação do servidor.

Art. 25. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 10 de outubro de 2018.

SIMÃO JATENE
Governador do Estado

DOE Nº 33.719, de 11/10/2018.

