

dias a contar da publicação da homologação pela autoridade competente;

VI - permitir ao servidor avaliado, a consulta a todos os documentos de seu processo administrativo de Avaliação de Desempenho Individual;

VII - arquivar, em pasta ou base de dados individual, os documentos do processo administrativo de cada avaliação.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º Define-se como avaliação de desempenho, o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual do servidor e do desempenho institucional da entidade.

Art. 8º A Avaliação para aferição dos resultados da gratificação de desempenho de atividade mercantil, tem por objetivos:

I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;

II - aferir o desempenho do servidor no exercício do cargo ocupado ou função exercida;

III - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;

IV - aprimorar o desempenho do servidor e da Junta Comercial do Estado do Pará;

V - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e unidades da JUCEPA;

VI - contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades;

VII - estimular a reflexão e a conscientização do papel que cada servidor exerce no contexto organizacional;

VIII - ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais.

SEÇÃO I

DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º O Ciclo de avaliação corresponderá aos trimestres assim correspondentes: 1º - de Janeiro a Março, 2º - de Abril a Junho, 3º - de Julho a Setembro e 4º - de Outubro a Dezembro de cada ano.

SEÇÃO II

DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Art. 10. 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 Junta Comercial do Estado, de forma coletiva, participativa e cooperativa, através do monitoramento e validação das metas organizacionais pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

II - para a dimensão individual:

a) medição do desempenho do servidor, mediante aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato, que medirá os aspectos de desempenho organizacional, funcional e individual do servidor, de acordo com os encargos, 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, que medirá o desempenho gerencial, técnico e individual do servidor, de acordo com os encargos, atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.

SEÇÃO III

DA MENSURAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. A Avaliação de Desempenho comportará a dimensão institucional e individual, sendo a primeira correspondente a 60% (sessenta por cento) do valor da GDAM, representando o grau de desempenho coletivo e a segunda no percentual de 40% (quarenta por cento) do valor da GDAM, correspondente ao grau de desempenho individual.

Parágrafo único. As notas obtidas em cada item da Avaliação de Desempenho serão estabelecidas para a dimensão individual em conceitos de insuficiente (I), regular (R), bom (B) e excelente (E), pontuados de 0% a 9%, 10% a 19%, 20% a 29%, 30% a 40%, respectivamente e na dimensão institucional em conceitos de não atende (NA), atende parcialmente (AP) e atende totalmente (AT), pontuados em 0%, 30% e 60%, respectivamente.

Art. 12. 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 organizacionais estabelecidas, previstas no plano de trabalho;

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

a) a média dos pontos atribuídos à avaliação individual do servidor;

b) a média dos pontos atribuídos à avaliação do gestor.

SEÇÃO IV

DA MENSURAÇÃO DA DIMENSÃO INSTITUCIONAL

Art. 13. 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. 14. 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.

CAPÍTULO VII

DOS PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I

DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 15. Para fins de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional, o servidor deverá possuir no período de avaliação 90 (noventa) dias, no mínimo, de efetivo exercício na JUCEPA, caso contrário aguardará o início do próximo período.

SEÇÃO II

DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES AFASTADOS OU LICENCIADOS

Art. 16. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados da seguinte forma:

I - se o servidor tiver completado, antes do seu afastamento ou licenciamento, pelo menos 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo/função no ciclo de avaliação de desempenho, deverá ser apurada a pontuação da dimensão individual, mediante a utilização dos instrumentais de avaliação de desempenho individual;

II - na hipótese de o servidor não ter completado, antes do seu afastamento ou licenciamento, pelo menos 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo/função no ciclo da avaliação de desempenho, será considerada a maior pontuação obtida dentre as três últimas avaliações, ou, não havendo série histórica, considerar-se-á a pontuação da última avaliação de desempenho.

CAPÍTULO VIII

DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 17. A Gratificação de Desempenho de Atividade Mercantil - GDAM será paga trimestralmente com base na reserva mensal de 3,33% (três inteiros e trinta e três centésimos por cento) do total da receita de serviços arrecadados pela JUCEPA no período. § 1º O pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Mercantil - GDAM será efetuado no mês subsequente ao trimestre avaliado, nos meses de janeiro, abril, julho e outubro.

§ 2º Para efeito de pagamento da GDAM, será considerado o cálculo de 10% (dez por cento) da média da receita arrecadada no trimestre a que se refere o pagamento e o resultado obtido pelo número de servidores.

§ 3º Até que seja implementado o primeiro ciclo de avaliação individual fica assegurado aos servidores o pagamento da GDAM, no valor equivalente a 60% (sessenta por cento) relativo a dimensão institucional.

CAPÍTULO IX

DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 18. Os servidores submetidos ao processo de avaliação, poderão interpor recurso questionando o resultado final de avaliação.

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

§ 2º O recurso deverá ser interposto no protocolo da JUCEPA, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que conjuntamente com o gestor da entidade, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Art. 19. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação. PALÁCIO DO GOVERNO, 20 de janeiro de 2012.

SIMÃO JATENE

Governador do Estado

DECRETO DE 20 DE JANEIRO DE 2012

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, incisos III e XX, parte final, da Constituição Estadual, e

Considerando a conclusão do Processo Administrativo Disciplinar instaurado pela Portaria nº 1011/11-GP, de 25 de julho de 2011, publicada no Diário Oficial do Estado nº 31.964, de 26 de julho de 2011, prorrogada pela Portaria nº 1280, de 14 de setembro de 2011, publicada no Diário Oficial do Estado nº 32.002, de 29 de setembro de 2011, da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará - FASEPA, constante do Processo nº 2011/519501;

Considerando os termos do Parecer nº 1306/2011 da Consultoria Geral do Estado,

R E S O L V E:

Art. 1º Demitir ALESSANDRA DA SILVA CAMPOS, matrícula nº 54181291, lotada na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará, com base no art. 190, incisos II e XIX da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 20 de janeiro de 2012.

SIMÃO JATENE

Governador do Estado

DECRETO Nº 333, DE 23 DE JANEIRO DE 2012

Dispõe sobre a Reserva Legal em regime de condomínio dos imóveis rurais situados no Estado do Pará.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e Considerando a necessidade de dar prosseguimento à implantação e regularização das áreas de Reserva Legal vinculadas aos imóveis rurais localizados no Estado do Pará;

Considerando a necessidade de valorizar os ativos florestais existentes nos imóveis rurais localizados neste Estado, como forma de atender ao princípio ambiental do protetor-recebedor; Considerando que a localização da Reserva Legal é atribuição do órgão ambiental estadual, nos termos do art. 16, § 4º do Código Florestal (Lei nº 4.771/1965);

Considerando a necessidade de regulamentação da Reserva Legal em regime de condomínio prevista no art. 16, § 11 do Código Florestal;

Considerando que a Reserva Legal em regime de condomínio contribuirá, dentre outros benefícios, para proteger e conectar os fragmentos florestais situados nas zonas de consolidação e expansão da produção do Zoneamento Ecológico-Econômico, permitindo que áreas mais propensas ao uso agrícola sejam utilizadas em benefício da conservação de outras áreas de maior relevância para conservação, ao mesmo tempo em que facilitará o monitoramento e controle dos órgãos ambientais;

Considerando o Programa Municípios Verdes - PMV, no âmbito do Estado do Pará, que tem como objetivo intensificar a atividade agropecuária nas áreas consolidadas, promover o reflorestamento, apoiar a conclusão do Cadastro Ambiental Rural - CAR e do Licenciamento Ambiental Rural - LAR, regularizando os passivos ambientais do Estado e recuperando as áreas de preservação permanente e as áreas degradadas de Reserva Legal,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica autorizada a constituição de Reserva Legal em regime de condomínio entre 2 (dois) ou mais imóveis rurais localizados no Estado do Pará, mediante a aprovação da Secretaria de Estado de Meio Ambiente - SEMA.

§ 1º Para efeito deste Decreto entende-se como Reserva Legal em regime de condomínio a área contínua localizada no interior de um ou mais imóveis rurais que abrigue a Reserva Legal dos demais imóveis que compõem o condomínio.

§ 2º A aprovação da Reserva Legal em regime de condomínio poderá ser feita pelo órgão ambiental municipal, caso exista convênio ou outro instrumento de cooperação que delegue os poderes do órgão ambiental estadual para a aprovação da localização da área de Reserva Legal, nos termos do art. 16, § 4º do Código Florestal.

Art. 2º O regime de condomínio de Reserva Legal deverá ser firmado por instrumento público ou particular entre os titulares dos imóveis rurais e apresentado perante o órgão ambiental competente, acompanhado de laudo técnico que demonstre a correspondência entre a totalidade da Reserva Legal do condomínio e a soma do percentual mínimo exigível de todos os imóveis que dele fizerem parte, em área equivalente em extensão e importância ecológica.

§ 1º Para fins de regularização de Reserva Legal, cada imóvel rural pertencente ao condomínio deve observar o percentual mínimo de Reserva Legal definido pelo Zoneamento Ecológico-Econômico - ZEE do Estado do Pará, de acordo com sua localização nas áreas e zonas de gestão deste instrumento, conforme previsto nas Leis Estaduais nºs 7.243, de 9 de janeiro de 2009, e 7.398, de 16 de abril de 2010, obedecendo as diretrizes estabelecidas no Decreto Estadual nº 2.099, de 25 de janeiro de 2010, especialmente no que se refere ao processo de transição jurídica nas regiões onde o ZEE ainda aguarda a manifestação do CONAMA e a edição do decreto presidencial.

§ 2º As florestas primárias, secundárias e outras formas de vegetação nativa localizadas no interior de um imóvel rural, assim como as áreas destinadas à recomposição da Reserva

