

Secretaria de
**Meio Ambiente
e Sustentabilidade**



CARTILHA DA GRATIFICAÇÃO

Perguntas e respostas sobre a GDGA

2019

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO



01 O que é a GDGA?

É a **Gratificação de Desempenho de Gestão Ambiental**, devida aos servidores públicos lotados e em exercício na Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade (SEMAs), desde que tenham participado e tenham sido habilitados no processo de avaliação.

02 Qual a legislação que criou a GDGA?

Lei Estadual nº 8.633, de 19 de junho de 2018, publicada no Diário Oficial do Estado nº 33641, de 20 de junho de 2018 e regulamentado pelo Decreto nº 2.205, de 10 de outubro de 2018, publicado no Diário Oficial do Estado nº 33719, de 11 de outubro de 2018.

03 Qual a finalidade da GDGA?

Incentivar o aprimoramento das ações dos servidores e a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela SEMAS.

04 Como será concedida?

Será concedida mensalmente após o primeiro ciclo de avaliação quadrimestral que compreenderá na avaliação de quatro meses do cumprimento de metas institucionais e desempenho individual. Exemplo: Se a avaliação iniciar em novembro, seremos avaliados de novembro a fevereiro, e receberemos referente a este período avaliado no salário de março.

05

Qual o objetivo da avaliação de desempenho institucional?

Avaliar o monitoramento sistemático e contínuo das metas institucionais estabelecidas quadrimestralmente, por ato do Secretário de Estado de Meio Ambiente e Sustentabilidade, tendo por base um Plano de Trabalho da instituição que será executado 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.

06

O que são as metas institucionais?

É o conjunto de ações que integram um plano de trabalho que serão construídas pelas respectivas unidades administrativas e fixadas quadrimestralmente, com o objetivo de atingir o nível de desempenho almejado pela instituição, dentro de um determinado período de tempo.

07

Como tenho conhecimento das metas institucionais?

Após consolidação, as metas institucionais constarão em Portaria publicada no Diário Oficial do Estado e no site da Semas.

08

As metas poderão ser alteradas?

As metas só poderão ser alteradas a cada quatro meses, conforme as demandas das unidades administrativas para o próximo período anterior.

09

Como será feita a avaliação das metas institucionais?

A Comissão fará a avaliação através do monitoramento e validação de documentação comprobatória da execução das metas estipuladas para cada Unidade de Trabalho.

10

O que visa a avaliação de desempenho individual?

Avaliar o desempenho do servidor, de maneira sistemática e contínua, quanto ao exercício das atribuições do seu cargo ou função, no alcance das metas institucionais fixadas pela gestão.

11

Como será feita a avaliação de desempenho individual?

O servidor será avaliado 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, no final do ciclo de avaliação de desempenho. Cada servidor avaliará e será avaliado por meio da utilização de Sistema de Avaliação.

12

Quais são esses critérios individuais e onde estão disponibilizados?

Dimensão Pessoal

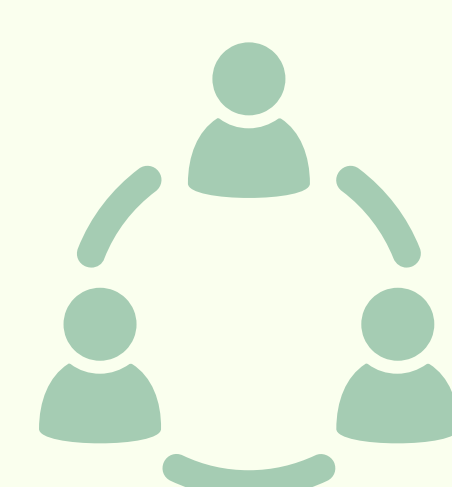


É o agrupamento das habilidades derivadas da personalidade humana, que se expressam através de atitudes e comportamentos em modelos mentais que contribuem de modo diferenciado para o sucesso organizacional e social humano.



Interesse pelo trabalho:

ter boas ideias para melhorar as tarefas e resultados do trabalho.



Trabalho em equipe:

capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.



Comunicação:

expressar ideias e opiniões de forma clara e correta, através das linguagens escrita, verbal e não verbal.



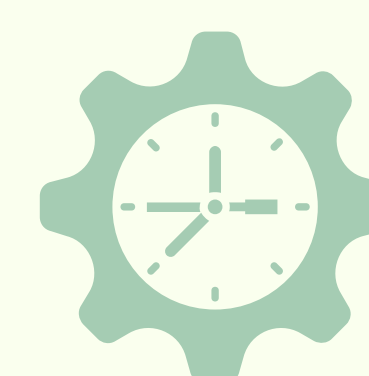
Iniciativa:

comportamento proativo, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.



Relacionamento Interpessoal:

ser receptivo, mostrar que é consciente da individualidade, respeitado-a, tanto no aspecto emocional como profissional, relacionando-se adequadamente em todos os níveis, na realização do seu trabalho



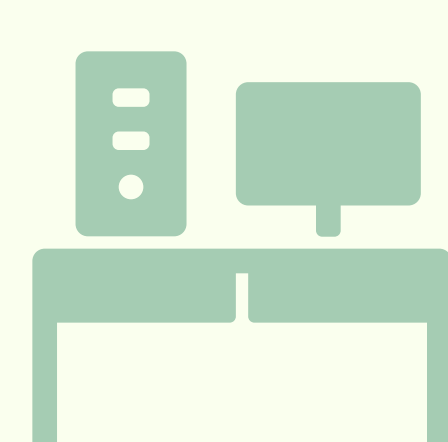
Administração do tempo:

capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos.



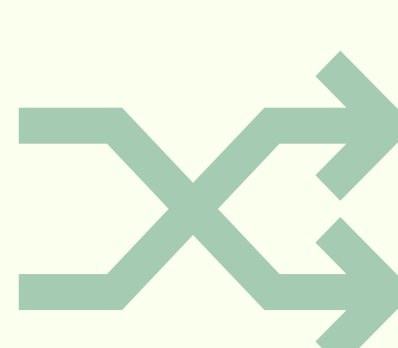
Postura Profissional:

forma adequada de comportar-se no ambiente de trabalho com respeito aos colegas e aos valores da organização.



Uso adequado de equipamentos e instalações:

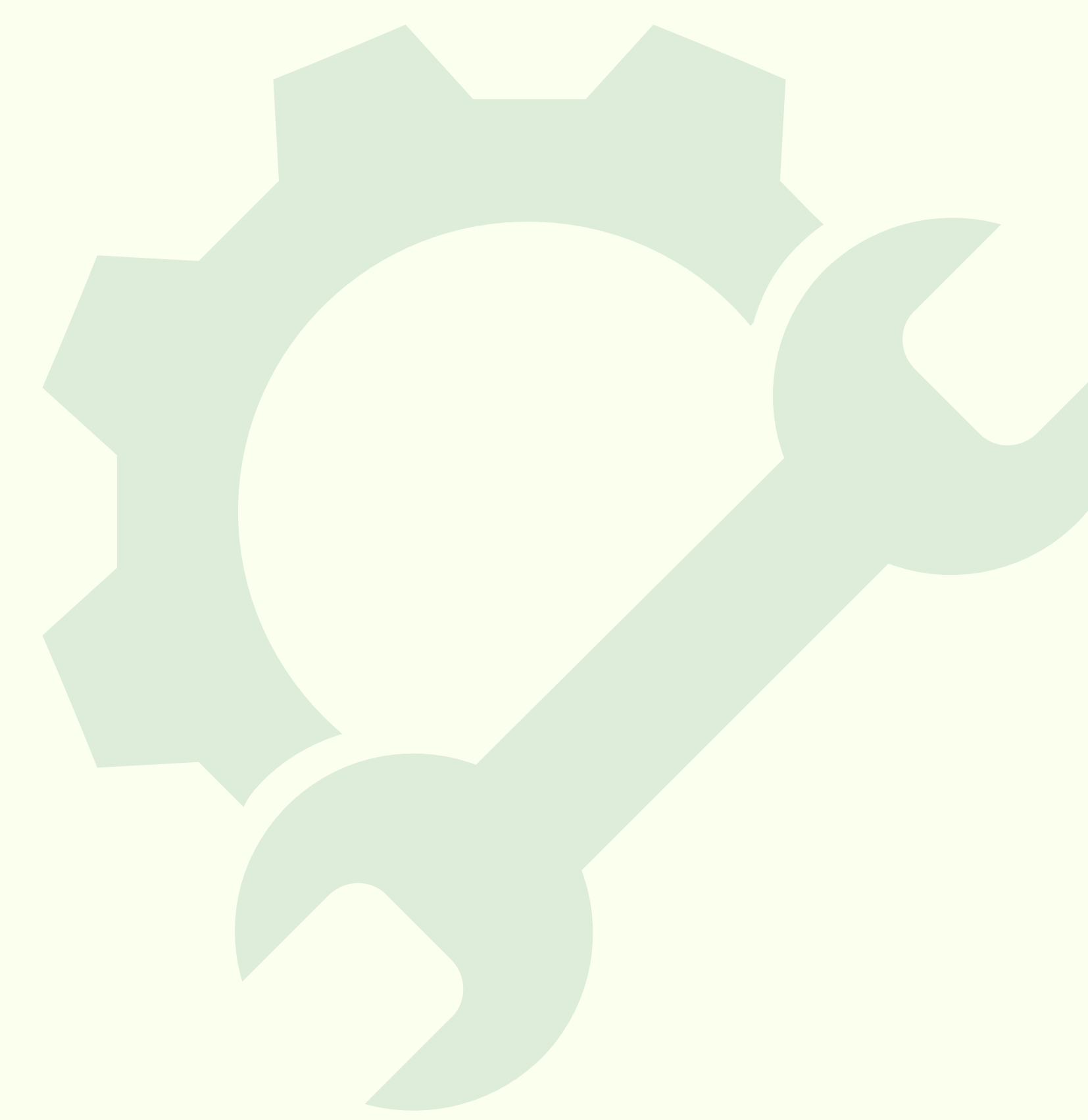
cuidado e zelo na utilização e conservação de equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.



Flexibilidade:

capacidade de encarar situações e mudanças sem atitudes preconcebidas ou rígidas, demonstrando disposição, interesse e abertura para entender as situações e adaptar-se em novos contextos.

Dimensão Técnica



É o agrupamento de fatores integrados e sistêmicos capazes de formar modelos que sustentam a capacidade da organização em atuar competitivamente, proporcionando-lhe inovar e agir proativamente e de forma continuada.



Foco em resultados:

capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente definidos, de forma a agregar valor para a organização.



Análise:

capacidade para examinar e avaliar, de maneira crítica, as situações de trabalho.



Planejamento:

capacidade de determinar, em função dos objetivos estabelecidos, planos e ações, definindo o que fazer, como fazer, os prazos, critérios de acompanhamento e controle.



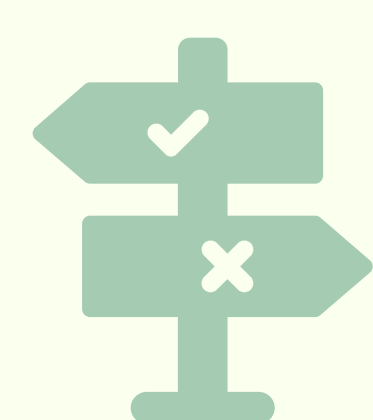
Conhecimento do Trabalho:

domínio técnico do seu campo seu campo de atuação, com conhecimento de todos os processos e rotinas de trabalho.



Qualificação Profissional:

busca contínua de aprendizado e de novas experiências que agreguem valor ao trabalho e contribuam para o alcance dos objetivos.



Tomada de Decisão:

escolha ponderada, segura e inovadora de alternativas, com análise de viabilidade da implementação.



Presteza:

disposição para agir profundamente no cumprimento das demandas de trabalho.



Eficiência:

desenvolvimento dos trabalhos e tarefas utilizando da melhor forma os recursos humanos, materiais e técnicos disponíveis.



Qualidade do trabalho:

grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.



Produtividade:

volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.

13

Então o servidor não receberá só três vezes no ano?

Não. Receberá mensalmente nos quatro meses após a primeira avaliação, conforme o valor da pontuação que fizermos no quadrimestre.

14

Quem estará habilitado a receber?

Todos os servidores em exercício na Semas, que tenham participado do processo de avaliação, em pelo menos três meses do respectivo quadrimestre. Não será 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, referente ao abono, no máximo de 3 (três) faltas do servidor ao mês.

15

Se o servidor for da SEMAS e estiver trabalhando fora dela, ele receberá?

Não. Só receberá quem estiver lotado e em exercício (Art. 13 caput e seu parágrafo 3º da Lei 8.633 de 19 de junho de 2018, cumulado com o art. 1º, art. 22 parágrafo 2º combinado com o art. 24, todos do decreto 2.205 de 10 de outubro de 2018) em uma das unidades administrativas da SEMAS, já que a gratificação requer o cumprimento das metas institucionais e individuais, e o servidor deverá exercer suas atividades no órgão.

16

Se o servidor estiver de férias ou licença no período de avaliação?

Desde que neste período o servidor tenha três meses de exercício (dentro de um ciclo) terá direito a receber como se tivesse trabalhado os quatro meses.

17

E se o servidor não trabalhar os três meses inteiros no período de avaliação de um ciclo?

O servidor não receberá a gratificação na sua integralidade. Fará jus somente à pontuação obtida na avaliação da meta institucional do último ciclo durante os quatro meses subsequentes do próximo quadrimestre, até participação em nova avaliação.

18

O servidor aposentado receberá a GDGA?

Não. O pagamento é atribuído ao servidor que está em exercício na SEMAS. No caso do aposentado este não se encontra, não poderá ser avaliado e, portanto, não poderá receber a gratificação.

19

O servidor que vier cedido de outro órgão ou entidade da Administração Pública terá direito a GDGA? Como?

Sim. O servidor de outro órgão ou entidade da Administração pública, cedido com ou sem ônus para a SEMAS, fará jus à concessão da Gratificação, desde que habilitado no processo de avaliação do referido ciclo.

20

Quem vai coordenar e operacionalizar o processo de avaliação?

A Comissão específica instituída pelo titular da SEMAS, através de Portaria devidamente publicada no Diário Oficial do Estado.

21 Quem vai compor esta comissão? E por quanto tempo ela funcionará?

De acordo com o art. 5º do Decreto nº 2.205/2018, a Comissão da Semas é composta por 5 (cinco) servidores efetivos titulares e 2 (dois) suplentes, designada a cada 2 anos.

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.

22 O que compete a esta Comissão?

Nos termos do art. 8º Decreto nº 2.205/2018, cabe a Comissão, dentre outras atribuições, coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho; aplicar a avaliação institucional às unidades administrativas para medição no cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para o período; realizar a apuração da avaliação de desempenho institucional e individual, consolidando o resultado e a classificação dos servidores no processo avaliatório; construir e encaminhar relatórios do resultado da avaliação de desempenho à autoridade máxima do Órgão; analisar e propor medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho; examinar os recursos interpostos pelos servidores interessados e monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais de responsabilidade das unidades administrativas.

23 Como vai ser a escolha dos representantes da Comissão?

Serão escolhidos pelo titular da Semas, sendo servidores efetivos e estáveis, representantes de setores que possam ter meios de contribuir com a operacionalização e implantação da Gratificação.

24 A SEMAS já possui uma Comissão constituída?

Sim, através da Portaria nº 2055 de 18 de outubro de 2018, publicada no DOE nº 33723, de 19 de outubro de 2018.

25

Como será conferido o processo de avaliação?

Será observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 10 (dez) pontos, sendo até 60% (sessenta por cento) dos pontos para avaliação de desempenho institucional e até 40% (quarenta por cento) para avaliação de desempenho individual.

26

Quanto vale cada ponto obtido na avaliação?

De acordo com o art. 18 da Lei nº e Decreto nº 2.205 os valores são:

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).

27

Qual o valor da gratificação?

O Valor dependerá da pontuação obtida pelo servidor no período de avaliação. Caso obtiver a pontuação máxima (100 pontos), o servidor receberá os seguintes valores sujeitos às deduções legais:

I - Ensino superior receberá R\$ 1.100,00;

II - Nível médio receberá R\$ 400,00 e;

III - Nível fundamental receberá R\$ 300,00.

Por ser tributável, tem desconto para servidor efetivo somente no imposto de renda; servidor contratado e comissionado desconto no imposto de renda e INSS.

28

O valor final da GDGA depende dos pontos que o servidor obtiver na avaliação individual e também na avaliação Institucional?

Sim. Serão atribuídas metas para serem alcançadas nos quatro meses de avaliação e conforme o alcance das metas estabelecidas, estas serão convertidas em pontos que expressarão o valor que o servidor receberá nos quatro meses seguintes após cada ciclo de avaliação.

29

O servidor pode recorrer do resultado da avaliação?

Sim. O servidor terá o prazo de 8 dias úteis para apresentar recurso à Comissão, contados a partir da divulgação do resultado final no sistema da GDGA de avaliação. O recurso deverá ser apresentado por intermédio de requerimento padrão disponibilizado no sitio das SEMAS (www.semas.pa.gov.br/semanet).

30 A GDGA se incorpora à remuneração do servidor e aos proventos de aposentadoria?

Não. Nos termos do § 9º do art. 13 da Lei nº 8.633, de 2018, a GDGA não se incorpora à remuneração do servidor e nem aos proventos de aposentadoria.

31 Os valores por ponto estabelecidos para a GDGA permanecerão sempre os que foram definidos na lei?

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

32 Os servidores de cargo em comissão recebem a gratificação?

Sim. A GDGA é devida a todos os servidores, ainda que de outros órgãos cedidos à SEMAS, e aos ocupantes exclusivamente de cargos em comissão, quando em exercício na Secretaria, observando, neste caso, a graduação exigida para o cargo ou a formação do servidor.

33 Caso não tenha esclarecido alguma dúvida na cartilha, o que fazer?

Procurar a Comissão GDGA, localizada no intermediário do 3º andar "Sala Comissão GDGA" ou consultar através do e-mail: gdgasemas@gmail.com.