

financeiro anterior em relação à meta projetada para o período, nos termos da Lei de Diretrizes Orçamentárias do Estado do Pará. § 1º O Prêmio Produtividade será pago em uma única parcela até o mês de abril de cada ano.

§ 2º A verba para pagamento do Prêmio Produtividade será de natureza indenizatória e corresponderá ao percentual de 40% (quarenta por cento) do valor resultante do incremento da arrecadação alcançada pela ADEPARÁ no último exercício financeiro.

§ 3º Para fins de recebimento do Prêmio Produtividade o servidor da ADEPARÁ deverá comprovar o efetivo exercício do cargo na Entidade, previsto no art. 72 e incisos da Lei nº 5.810, de 1994, por, pelo menos, oito meses, contínuos ou não, no período compreendido entre os meses de janeiro a dezembro do ano de apuração do incremento da arrecadação do exercício financeiro anterior ao pagamento do Prêmio Produtividade.

§ 4º O pagamento do Prêmio Produtividade será regulamentado por ato do Poder Executivo Estadual.

CAPÍTULO VII DO INGRESSO

Art. 16. O ingresso nos cargos das carreiras de que trata esta Lei dar-se-á na Referência I da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma de que trata a Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

CAPÍTULO VIII DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 17. O desenvolvimento do servidor estável se dá pela evolução na carreira, por meio dos mecanismos de Progressão Horizontal e de Promoção, a partir da aprovação no estágio probatório, levando-se em consideração os critérios estabelecidos nesta Lei.

Seção I

Da Progressão e Promoção

Art. 18. A Progressão e a Promoção do servidor nos cargos das carreiras visam incentivar a melhoria de seu desempenho ao executar as atribuições do cargo, a mobilidade dos servidores nos respectivos cargos dentro da carreira e a decorrente melhoria salarial na classe e referência a que pertence, e far-se-á da seguinte forma:

I - Progressão Horizontal: consiste na mudança do servidor de uma referência para outra imediatamente superior do mesmo cargo, dentro da estrutura salarial da mesma classe, a cada interstício mínimo de três anos de efetivo exercício na ADEPARÁ e desde que alcance o aproveitamento médio de 80% (oitenta por cento) nas últimas três avaliações de desempenho;

II - Promoção: consiste na mudança do servidor de uma classe para outra imediatamente superior do mesmo cargo, após o escoamento por todas as referências previstas para a classe anterior, e ainda, comprovada a experiência profissional mínima de dez anos na classe em que se encontrar, acrescido de comprovação de qualificação profissional exigida para o cargo e aproveitamento de 80% (oitenta por cento) na última avaliação de desempenho anual a que tiver se submetido antes da habilitação no processo de promoção.

§ 1º A Progressão Horizontal e a Promoção de que trata este artigo obedecerão unicamente ao critério de merecimento.

§ 2º A Progressão Horizontal ocorrerá por meio de avaliação de desempenho anual de que trata o Capítulo X desta Lei.

§ 3º A comprovação da qualificação profissional exigida como requisito para promoção tratada no inciso II deste artigo dar-se-á mediante a participação em ações de capacitação profissional promovidas pela Escola de Governo do Estado do Pará - EGPA ou por meio da conclusão de cursos de pós-graduação patrocinados pela ADEPARÁ, ou obtidos por iniciativa do servidor, conforme o caso e desde que afetos às finalidades institucionais da Entidade e às competências exigidas para o exercício do cargo que o servidor ocupar, observado o disposto no Capítulo XI desta Lei.

Art. 19. A concessão da Progressão Horizontal e da Promoção tratadas neste capítulo observará a existência de prévia disponibilidade orçamentária e financeira da Entidade.

Art. 20. As progressões previstas nos incisos I e II do art. 18 ocorrerão a cada três anos, sendo que a primeira progressão será homologada após três anos da publicação do ato que regulamentar a presente Lei.

Art. 21. O servidor que se encontrar em estágio probatório não poderá concorrer à Progressão Horizontal e à Promoção.

Art. 22. A relação geral dos servidores habilitados à Progressão Horizontal e à Promoção, e a respectiva homologação do resultado final serão publicadas no Diário Oficial do Estado do Pará, por meio de ato do Diretor-Geral da ADEPARÁ.

Parágrafo único. Caberá a interposição de recursos contra os atos referidos no caput deste artigo, na forma do ato que regulamentar esta Lei.

CAPÍTULO IX

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 23. Fica criada a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, para fins de Progressão Horizontal e Promoção, de que trata esta Lei.

§ 1º O Diretor-Geral da ADEPARÁ designará, por meio de portaria, os membros da Comissão que será composta por cinco titulares e dois suplentes, com mandato de três anos, permitida única prorrogação, sendo dentre os titulares um presidente.

§ 2º A Comissão de que trata o caput deste artigo será formada por servidores estáveis, ocupantes de cargo de provimento efetivo, do Quadro Permanente da ADEPARÁ.

Art. 24. As competências da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho serão disciplinadas no ato que regulamentar esta Lei.

CAPÍTULO X

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25. A avaliação de desempenho é a ferramenta de gestão de pessoas por meio da qual o servidor será avaliado no exercício das atribuições de seu cargo dentro do interstício avaliatório estabelecido nesta Lei, tendo como finalidade a Progressão Horizontal e a Promoção, observados os seguintes critérios:

I - produtividade e qualidade no trabalho;

II - trabalho em equipe;

III - comprometimento com o trabalho;

IV - ética e disciplina;

V - capacidade de iniciativa;

VI - capacitação profissional.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, consideram-se:

I - Produtividade e Qualidade no Trabalho: a execução de atividades de forma planejada, organizada e hábil, atingindo metas pré-estabelecidas, com vistas ao bom desempenho e ao alcance dos objetivos institucionais;

II - Trabalho em Equipe: o trabalho em conjunto com outras pessoas, respeitando a diversidade de conhecimentos e habilidades individuais, de modo a combinar esforços individuais para obter os resultados esperados pela Instituição;

III - Comprometimento com o Trabalho: a dedicação ao trabalho, evitando interrupções, atuando de forma interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e dentro do prazo determinado;

IV - Ética e Disciplina: a demonstração de conduta ética profissional compatível com o seu cargo; a atitude pautada no respeito ao próximo, na integridade, no senso de justiça, na impessoalidade, na valorização da cidadania e do bem público, bem como a organização das atividades laborais de forma efetiva, cumprindo normas e procedimentos emanados das autoridades competentes;

V - Capacidade de Iniciativa: a ação por iniciativa própria; a busca pela identificação de oportunidades de ação; a propositura e a implementação de soluções de forma afirmativa, inovadora e adequada, bem como o encontro de alternativas para resolver situações cujos problemas excedam as rotinas de trabalho.

Art. 26. Será atribuído ao servidor percentuais absolutos escalonados em múltiplos de dez, de 0% (zero por cento) a 100% (cem por cento) a cada critério de avaliação.

Art. 27. A pontuação final da Avaliação de Desempenho do servidor corresponderá à média das avaliações dos seis critérios.

Art. 28. Ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício de que trata o art. 72 da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, ou em razão do exercício de cargo comissionado na ADEPARÁ, o servidor que não estiver no exercício do cargo efetivo ou que estiver cedido não participará da avaliação de desempenho para fins de Progressão Horizontal e Promoção.

CAPÍTULO XI

DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 29. A capacitação profissional atenderá aos servidores do quadro de pessoal da ADEPARÁ, observados o interesse e a necessidade da Entidade.

Parágrafo único. Caberá à unidade responsável pela gestão de pessoas da ADEPARÁ viabilizar e dar oportunidade de acesso aos cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional, dentre os quais deverão estar incluídos os promovidos pela Escola de Governo do Estado do Pará - EGPA, exigidos para fins de promoção.

Art. 30. As certificações de capacitação profissional serão avaliadas pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e utilizadas para fins de concessão da promoção.

Art. 31. Para fins de concessão da promoção o servidor deverá, por ocasião da habilitação ao processo, comprovar a efetiva qualificação profissional exigida, conforme o requisito de escolaridade estabelecido para a investidura no cargo que ocupa, a saber:

I - Cargo efetivo cuja escolaridade exigida é a graduação de nível superior:

a) da Classe A para a Classe B: no mínimo, título em curso de especialização;

b) da Classe B para a Classe C: no mínimo, título em curso de mestrado.

II - Cargo efetivo cuja escolaridade exigida é o ensino básico de nível médio:

a) da Classe A para a Classe B: 150 (cento e cinquenta) horas de capacitação profissional, realizadas nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção;

b) da Classe B para a Classe C: 250 (duzentas e cinquenta) horas de capacitação profissional, realizadas nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção.

III - Cargo efetivo cuja escolaridade exigida é o ensino básico de nível fundamental:

a) da Classe A para a Classe B: 100 (cem) horas de capacitação profissional, realizadas nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção;

b) da Classe B para a Classe C: 200 (duzentas) horas de capacitação profissional, realizadas nos três anos anteriores ao ano em que concorrer à promoção.

Parágrafo único. As certificações utilizadas para fins de concessão da gratificação de titulação de que trata o inciso III do art. 14 desta Lei poderão ser utilizadas na concessão da promoção, sendo vedado o aproveitamento da mesma titulação em mais de uma promoção.

CAPÍTULO XII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 32. O enquadramento dos atuais servidores ocupantes de cargo efetivo do quadro de pessoal da ADEPARÁ na estrutura salarial da carreira e do cargo que ocupa deverá observar exclusivamente a comprovação do tempo de efetivo exercício na ADEPARÁ, até a publicação desta Lei, conforme tabela de correlação de que trata o Anexo IV.

§ 1º Os servidores que não passarem pelo processo de enquadramento deverão ser alocados em quadro suplementar.

§ 2º O enquadramento de que trata o caput deste artigo será de responsabilidade da unidade de gestão de pessoas da ADEPARÁ.

Art. 33. Os efeitos financeiros do enquadramento de que trata o art. 32 desta Lei ocorrerão a partir de janeiro de 2014.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. O servidor que se encontrar cedido, com ou sem ônus, ou de licença não remunerada, legalmente autorizada, só poderá ser enquadrado na nova sistemática, de que trata esta Lei, quando retornar à ADEPARÁ para o exercício das atribuições do cargo que ocupa.

Art. 35. A presente Lei será regulamentada por ato do Poder Executivo Estadual.

Art. 36. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei ocorrerão à conta das dotações orçamentárias próprias e não poderão exceder os limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 37. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 9 de janeiro de 2014.

SIMÃO JATENE

Governador do Estado

ANEXO I

CARREIRA DE FISCALIZAÇÃO EM DEFESA E INSPEÇÃO AGROPECUÁRIA - FDIA

CARGO	QTD.
FISCAL ESTADUAL AGROPECUÁRIO, nas formações:	
Agronomia	138
Engenharia Florestal	15
Medicina Veterinária	216
AGENTE FISCAL AGROPECUÁRIO	568
AUXILIAR DE CAMPO	50
TOTAL	987