

12/07/2016, do Colégio de Procuradores;
RESOLVE:

Conceder à servidora VANESSA MARIA DE OLIVEIRA LOPES, ocupante do cargo em comissão de Assessor da Procuradoria, matrícula nº 200212, 12 (doze) dias das Férias relativas ao período aquisitivo 14/11/2016 a 13/11/2017, para o período de 16 a 27/04/2018.

Dê-se ciência, publique-se e cumpra-se.
Belém/PA, 27 de março de 2018

SILAINE KARINE VENDRAMIN

Procuradora-Geral de Contas do Estado

Protocolo: 295980

OUTRAS MATÉRIAS

RESOLUÇÃO Nº 03/2018 – MPC/PA – COLÉGIO

Implementa o piso de vencimento dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

O Colégio de Procuradores de Contas, órgão máximo de administração superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, no uso de suas atribuições legais;

CONSIDERANDO que, conforme disposto no art. 35, §1º da Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018, o piso de vencimento dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará – MPC/PA será implementado, partindo-se do valor de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), de acordo com as disponibilidades financeiras e orçamentárias do órgão;

CONSIDERANDO o comportamento histórico recente da receita do Estado, bem como os estudos e projeções para curto, médio e longo prazo que demonstram a viabilidade orçamentária e financeira para fixação de piso de vencimento contemplando a reposição inflacionária e, ao mesmo tempo, preservando o equilíbrio entre as receitas e as despesas e garantindo o cumprimento dos limites legais para despesas com pessoal do MPC/PA;

CONSIDERANDO o memorial de cálculo formulado pelos setores competentes do órgão com base nas premissas acima destacadas;

CONSIDERANDO, por fim, o disposto no art. 44 Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018;

RESOLVE:

Art. 1º - Fixar em R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) o piso de vencimento do MPC/PA, correspondente ao Nível 1, Referência A, da Tabela Referencial de Vencimentos de que trata a Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

Art. 2º - Aos servidores ativos, aos aposentados e aos beneficiários de pensão que, em decorrência da aplicação da Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018, passaram a perceber remuneração mensal inferior à que vinham auferindo, fica assegurado o pagamento da diferença como Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável – VPNI, a ser absorvida em reajustes futuros.

• 1º - Para fins de cálculo da VPNI, serão computadas as verbas de caráter permanente (vencimento, gratificação de escolaridade, gratificação de titulação, gratificação de desempenho e produtividade, gratificação de representação e adicional por tempo de serviço), comparando-se as vigentes no regime remuneratório anterior com as atribuídas na forma da Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

• 2º - Não serão consideradas no cálculo da VPNI as indenizações, auxílios e demais vantagens, bem como as gratificações de caráter eventual ou transitório, que, em consonância com o art. 118, parágrafo único da Lei Estadual nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, não integram a remuneração do servidor.

• 3º - Para efeito de cálculo da VPNI, a gratificação de desempenho e produtividade será contabilizada no percentual fixo definido a quando de sua implantação.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a contar do dia 1º de abril de 2018.

Belém, 27 de março de 2018 SILAINE KARINE VENDRAMIN PROCURADORA-GERAL DE CONTAS	
FELIPE ROSA CRUZ PROCURADOR DE CONTAS	GUILHERME DA COSTA SPERRY PROCURADOR DE CONTAS

PATRICK BEZERRA MESQUITA CORREGEDOR-GERAL DE CONTAS	STEPHENSON OLIVEIRA VICTER PROCURADOR DE CONTAS
DEÍLA BARBOSA MAIA PROCURADORA DE CONTAS	STANLEY BOTTI FERNANDES PROCURADOR DE CONTAS

Protocolo: 295811

RESOLUÇÃO Nº 05/2018 – MPC/PA – CONSELHO

Regulamenta a Gratificação de Desempenho e Produtividade instituída pela Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018. O Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado, órgão consultivo de administração superior do Ministério Público de Contas do Estado, no uso de suas atribuições legais; CONSIDERANDO o disposto no art. 29 da Lei Estadual nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018;

RESOLVE:

Art. 1º - Esta Resolução regulamenta a avaliação dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará – MPC/PA, para fins de concessão da Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP instituída pela Lei nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

Art. 2º - Fará jus à GDP o servidor do Ministério Público de Contas do Estado do Pará em efetivo exercício no órgão e que contribua para a melhoria da produtividade geral da instituição, segundo os critérios de avaliação estabelecidos nesta Resolução a serem periodicamente aferidos.

Art. 3º - O valor máximo da GDP, a ser paga mensalmente, é de 100% do piso de vencimento fixado nos termos do art. 35, §1º da Lei nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

• 1º - A GDP será composta por 04 (quatro) quotas, assim especificadas e valoradas:

I – comprometimento, qualidade e produtividade no trabalho: até 25%;

II - trabalho em equipe e relacionamento interpessoal: até 20%;

III - assiduidade, pontualidade, disciplina e conduta profissional: até 25%;

IV - participação em cursos, eventos e treinamentos relacionados com as atividades administrativas ou de controle externo, conforme regulamentação a ser expedida pelo Conselho Superior do MPC/PA: até 30%.

• 2º - Enquanto não for expedida a regulamentação prevista no inciso IV do parágrafo anterior, não haverá qualquer avaliação, tampouco efeitos financeiros, relativos àquela quota, ficando o percentual máximo previsto no caput reduzido em 30%.

• 3º - Até que seja realizada a primeira avaliação do servidor, esse perceberá mensalmente, a título de GDP, o percentual de 70% do piso de vencimento fixado nos termos do art. 35, §1º da Lei nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

• 4º - O primeiro ciclo avaliatório do servidor, que demandará ao menos 90 (noventa) dias de efetivo exercício, será para efeito de autoconhecimento e de aprendizagem da sistemática de avaliação, sendo mantido, independentemente do resultado obtido, o percentual mínimo de 70% do piso de vencimento fixado nos termos do art. 35, §1º da Lei nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

Art. 4º - As quotas serão valoradas com base nas avaliações, realizadas na forma do Anexo Único, observados os seguintes fatores e pontuações:

• 1º - Quota “comprometimento, qualidade e produtividade no trabalho”:

I - quantidade e qualidade do trabalho: de 1 (um) a 12 (doze) pontos;

II - dedicação e iniciativa no cumprimento das atribuições: de 0 (zero) até 11 (onze) pontos.

• 2º - Quota “trabalho em equipe e relacionamento interpessoal”:

I - cooperação e solidariedade no ambiente do trabalho: de 0 (zero) até 10 (dez) pontos.

• 3º - Quota “assiduidade, pontualidade, disciplina e conduta profissional”:

I - Na avaliação de assiduidade e pontualidade: de 0 (zero) até 8 (oito) pontos.

II - Na avaliação da disciplina e conduta profissional: de 0 (zero) até 18 (dezoito) pontos.

Art. 5º - A GDP será paga no percentual equivalente ao somatório de pontos obtidos na avaliação das quotas, obedecida a seguinte correlação:

• 1º - Quota “comprometimento, qualidade e

produtividade no trabalho”:

I – de 4 (quatro) a 5 (cinco) pontos05%

II – de 6 (seis) a 9 (nove) pontos10%

III – de 10 (dez) a 12 (doze) pontos15%

IV – de 13 (treze) a 16 (dezesesseis) pontos20%

V – de 17 (dezesete) a 23 (vinte e três) pontos25%

• 2º - Quota “trabalho em equipe e relacionamento interpessoal”:

I – de 2 (dois) a 3 (três) pontos05%

II – de 4 (quatro) a 5 (cinco) pontos10%

III – de 6 (seis) a 7 (sete) pontos15%

IV – de 8 (oito) a 10 (dez) pontos20%

• 3º - Quota “assiduidade, pontualidade, disciplina e conduta profissional”:

I – de 12 (doze) a 13 (treze) pontos05%

II – de 14 (quatorze) a 17 (dezesete) pontos10%

III – de 18 (dezoito) a 20 (vinte) pontos15%

IV – de 21 (vinte e um) a 23 (vinte e três) pontos20%

V – de 24 (vinte e quatro) a 26 (vinte e seis) pontos25%

• 4º - Quota “participação em cursos, eventos e treinamentos”:

I – mínimo de 15 horas05%

II – mínimo de 30 horas15%

III - mínimo de 45 horas30%

Art. 6º - Não será prejudicado na valoração das quotas do art. 5º desta Resolução o servidor que esteve afastado, no período avaliativo, por hipótese(s) considerada(s) como efetivo exercício, nos termos do artigo 72 da Lei 5.810, de 24 de janeiro de 1994. Parágrafo único. Caso o afastamento seja superior a 90 (noventa) dias, dentro do período avaliativo, o servidor perceberá o percentual atribuído em sua última avaliação.

Art. 7º - Havendo mais de uma lotação no período avaliativo, a aplicação do questionário que integra o Anexo Único será de responsabilidade do titular da unidade administrativa em que o servidor atuou por mais tempo.

Art. 8º - Nas hipóteses de afastamento não considerado como de efetivo exercício, o servidor, ao retornar, perceberá o percentual atribuído em sua última avaliação, caso o afastamento seja superior a 90 (noventa) dias, dentro do período avaliativo.

Parágrafo único. Na hipótese do afastamento ser inferior a 90 (noventa) dias, dentro do período avaliativo, o servidor será normalmente avaliado.

Art. 9º - Caso o servidor venha a ser penalizado disciplinarmente com suspensão por período superior a 30 (trinta) dias, será normalmente avaliado no período avaliativo da ocorrência, mas o percentual concedido a título de GDP ficará limitado ao máximo de 40% do piso de vencimento fixado nos termos do art. 35, §1º da Lei nº 8.596, de 11 de janeiro de 2018.

Art. 10 - A avaliação será semestral, observados os seguintes ciclos avaliatórios:

I – Período avaliativo: abril a setembro; avaliação: outubro.

II – Período avaliativo: outubro a março; avaliação: abril.

Art. 11 - Compete ao titular da unidade administrativa em que o servidor está lotado:

I – Proceder à avaliação daqueles que são diretamente subordinados;

II – Identificar a unidade responsável pela gestão de pessoas e o Secretário do MPC/PA do resultado da avaliação.

Art. 12 - Do resultado da avaliação caberá recurso de reconsideração, no prazo de 2 (dois) dias da ciência pelo interessado, devendo o titular da unidade administrativa decidir em igual prazo.