

de seu cargo dentro do interstício avaliatório estabelecido nesta Lei, observados os seguintes critérios:

- I - produtividade e qualidade no trabalho;
- II - frequência;
- III - comprometimento com o trabalho;
- IV - eficiência; e
- V - responsabilidade e ética no serviço público.

§ 3º A avaliação de desempenho, para fins de promoção, é a ferramenta pela qual o servidor será avaliado no exercício das atribuições de seu cargo dentro do interstício avaliatório estabelecido nesta Lei, observados os seguintes critérios:

- I - produtividade e qualidade no trabalho;
- II - frequência;
- III - comprometimento com o trabalho;
- IV - eficiência;
- V - responsabilidade e ética no serviço público; e
- VI - aproveitamento nos cursos de capacitação profissional.

§ 4º As avaliações de desempenho tratadas neste artigo não se confundem com as avaliações especificadas no art. 32 desta Lei.

§ 5º Ato do titular da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) especificará os quantitativos de vagas a serem ofertados para cada promoção.

§ 6º O servidor que se encontrar em estágio probatório não poderá concorrer à promoção.

§ 7º Em caso de empate na última classificação entre os servidores habilitados para fins de concessão de promoção serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- I - melhor resultado obtido no processo de avaliação de desempenho;
- II - maior carga horária obtida em uma única certificação de capacitação profissional; e
- III - maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 23. A concessão da progressão funcional e da promoção observará a existência de prévia disponibilidade orçamentária e financeira da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) e os limites impostos pela Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

§ 1º A condição prevista no caput deste artigo é indispensável para progressão funcional e para promoção, independentemente do preenchimento dos demais requisitos previstos nesta Lei.

§ 2º Os efeitos financeiros dos atos de progressão funcional e de promoção ocorrerão a partir das suas efetivas implementações.

Art. 24. A capacitação profissional consiste na qualificação e no aperfeiçoamento do servidor, por meio da participação em cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional, ofertados pela Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA) ou por outras instituições públicas e privadas, de forma a criar condições motivacionais favoráveis à melhoria da autoestima e na execução das atividades a eles cometidas.

§ 1º A unidade de gestão de pessoas da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) disponibilizará, em seu sítio eletrônico oficial, informações sobre os cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional oferecidos pela Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA).

§ 2º Para fins de capacitação profissional, também serão aceitos cursos, treinamentos e eventos custeados pela Administração Pública ou pelo servidor.

Art. 25. Para fins de concessão da promoção, o servidor deverá, por ocasião da habilitação ao processo, comprovar a efetiva capacitação profissional exigida, conforme o requisito de escolaridade estabelecido para a investidura no cargo que ocupa, a saber:

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

- a) da classe A para a classe B: possuir certificação em eventos de capacitação profissional que somem, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas de duração no campo específico de atuação de cada cargo e no campo de interesse institucional do órgão de lotação; e
- b) da classe B para a classe C: possuir certificação em eventos de capacitação profissional que somem, no mínimo, 720 (setecentas e vinte) horas de duração, no campo específico de atuação de cada cargo e no campo de interesse institucional do órgão de lotação; e

II - cargo de provimento efetivo cuja escolaridade exigida é o nível médio ou fundamental:

- a) da classe A para a classe B: possuir certificação em eventos de capacitação profissional totalizando no mínimo 180 (cento e oitenta) horas de duração, no campo específico de atuação de cada cargo e no campo de interesse institucional do órgão de lotação; e
- b) da classe B para a classe C: possuir certificação em eventos de capacitação profissional, totalizando no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas de duração, no campo específico de atuação de cada cargo e no campo de interesse institucional do órgão de lotação.

Parágrafo único. As certificações utilizadas para fins de concessão do adicional de titulação, de que trata o inciso III do art. 30 desta Lei, poderão ser utilizadas no processo de promoção, sendo vedado o aproveitamento da mesma titulação em mais de uma promoção.

Art. 26. Não participará do processo de promoção o servidor que:

- I - estiver cedido para outros órgãos ou entidades da Administração direta e indireta; e/ ou
 - II - não estiver em exercício do cargo público de provimento efetivo na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).
- Parágrafo único. Na hipótese do inciso II do caput deste artigo, o servidor poderá participar do processo de promoção se estiver:
- I - afastado por uma das hipóteses previstas no art. 72 da Lei Estadual nº 5.810, de 1994, observada a exceção prevista no inciso I do caput deste artigo; ou
 - II - no exercício de cargo comissionado na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

Subseção V Do Enquadramento

Art. 27. O enquadramento dos servidores ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) na estrutura da carreira de que trata esta Lei deverá observar exclusivamente a comprovação do tempo de efetivo exercício no atual cargo ocupado, conforme estabelecido a seguir:

- I - de 0 (zero) ano a 3 (três) anos: Referência I, da Classe A;
- II - de 3 (três) anos e 1 (um) dia a 6 (seis) anos: Referência II, da Classe A;
- III - de 6 (seis) anos e 1 (um) dia a 9 (nove) anos: Referência III, da Classe A;
- IV - de 9 (nove) anos e 1 (um) dia a 12 (doze) anos: Referência IV, da Classe A;
- V - de 12 (doze) anos e 1 (um) dia a 15 (quinze) anos: Referência I, da Classe B;
- VI - de 15 (quinze) anos e 1 (um) dia a 18 (dezoito) anos: Referência II, da Classe B;
- VII - de 18 (dezoito) anos e 1 (um) dia a 21 (vinte e um) anos: Referência III, da Classe B; e
- VIII - de 21 (vinte e um) anos e 1 (um) dia em diante: Referência IV, da Classe B.

§ 1º Os servidores que venham a requerer a promoção nas classes subsequentes da estrutura salarial na carreira, a partir da entrada em vigor desta Lei, após obterem o enquadramento previsto nos incisos de I a VIII do caput deste artigo, deverão se submeter ao processo de promoção estabelecido nesta Lei e em regulamento.

§ 2º A aferição dos critérios de enquadramento de que trata o caput deste artigo será de responsabilidade da unidade de gestão de pessoas da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

Art. 28. O enquadramento será efetuado por ato do titular da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) e os efeitos financeiros iniciarão na data de publicação do respectivo ato.

Subseção VI Da Jornada de Trabalho

Art. 29. A jornada de trabalho dos servidores efetivos da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) é de 30 (trinta) horas semanais, podendo ser estabelecida as jornadas de trabalho especiais para atender as demandas fora do expediente normal.

§ 1º As escalas de serviço serão definidas periodicamente, por ato do titular da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA).

§ 2º O servidor que receba Gratificação por Tempo Integral (GTI) cumprirá 40 horas semanais.

Subseção VII Da Remuneração

Art. 30. A estrutura de remuneração dos cargos que compõem a Carreira da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA) compreende as seguintes parcelas:

- I - vencimento-base;
- II - gratificação de escolaridade, concedida na forma fixada no inciso III do art. 140 da Lei Estadual nº 5.810, de 1994;
- III - adicional de titulação; e
- IV - gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS).

Art. 31. O adicional de titulação será calculado sobre o valor do vencimento-base do cargo público de provimento efetivo para o qual se exija graduação em nível superior, concedida pela conclusão de curso de pós-graduação, nos seguintes percentuais:

- I - 10% (dez por cento), pela obtenção de título em curso de especialização;
- II - 20% (vinte por cento), pela obtenção de título em curso de mestrado; e
- III - 30% (trinta por cento), pela obtenção de título em curso de doutorado.

§ 1º Para fins de concessão do adicional de titulação de que trata o caput deste artigo, a certificação de curso de pós-graduação deverá ser obtida junto à instituição reconhecida pelos órgãos governamentais competentes, bem como deverá ter relação de pertinência com as atribuições do cargo.

§ 2º É vedada a percepção cumulada dos percentuais de que tratam os incisos do caput deste artigo.

Art. 32. A Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS) será devida aos servidores públicos lotados na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará (FASEPA), com a finalidade de incentivar o aprimoramento das ações do órgão por meio do desempenho dos seus servidores, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenhos individual e institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance das metas organizacionais, as quais serão fixadas quadrimestralmente, em ato do titular do órgão.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

§ 3º O processo de avaliação será realizado quadrimestralmente, por comissão designada para esse fim, cabendo a homologação ao titular do órgão.

§ 4º A Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS) será paga integralmente a todos os servidores públicos que tenham participado do processo de avaliação, em pelo menos 3 (três) meses do respectivo quadrimestre, não trazendo qualquer prejuízo ao processo de avaliação os afastamentos de que tratam os incisos I, II, III, IV, XVI e XVII do art. 72 da Lei Estadual nº 5.810, de 1994.

§ 5º A Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS) terá o limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos por servidor, sendo 60% (sessenta por cento) dos pontos para avaliação de desempenho institucional e 40% (quarenta por cento) para avaliação de desempenho individual.

§ 6º Para fins de apuração da Gratificação de Desempenho de Atividade Socioeducativa (GDAS), os valores por ponto serão reajustados no mesmo índice aplicado aos servidores públicos do Poder Executivo Estadual, observando-se o seguinte:

- I - para os cargos cujo provimento exige graduação em nível superior, o valor será de R\$ 14,35 (quatorze reais e trinta e cinco centavos);