

REGISTRE-SE. CUMPRA-SE. Sobral/CE, 31 de janeiro de 2025.
EULER FONSECA RODRIGUES - Superintendente da Agência Municipal do Meio Ambiente de Sobral - AMA.

PORTARIA Nº 47/2025 - AMA - ESTABELECE OS CRITÉRIOS PARA A CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO FISCAL - GDF NO ÂMBITO DA AGÊNCIA MUNICIPAL DO MEIO AMBIENTE DE SOBRAL - AMA E DAS OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Superintendente da Agência Municipal do Meio Ambiente de Sobral - AMA, no uso de suas atribuições que lhe conferem o art. 68 da Lei Orgânica do Município de Sobral, bem como o art. 39, inciso X, da Lei Municipal nº 1.607/2017 e suas alterações posteriores e CONSIDERANDO o que dispõe a Lei Municipal nº 1.679, de 25 de outubro de 2017, que reestrutura o cargo de Fiscal de Urbanismo e Meio Ambiente; e CONSIDERANDO o Decreto Municipal nº 2.244, de 17 de julho de 2019, que estabelece os critérios gerais para a concessão da Gratificação de Desempenho Fiscal - GDF, prevista na lei de criação da carreira, RESOLVE: Art. 1º Ficam estabelecidos, nos termos desta Portaria, no âmbito da Agência Municipal do Meio Ambiente de Sobral - AMA, os critérios para a concessão da Gratificação de Desempenho Fiscal - GDF, de que trata a Lei Municipal nº 1.679, de 25 de outubro de 2017 e o Decreto Municipal nº 2.244, de 17 de julho de 2019. Art. 2º A Gratificação de Desempenho Fiscal - GDF visa identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos fiscais, buscando: I - Implementar ações adequadas; II - Dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes; III - Promover a comunicação e interação entre a instituição, os gestores e demais servidores com relação aos resultados esperados, permitindo o acompanhamento de desempenho; IV - Subsidiar, com informações relevantes, outros subsistemas de Recursos Humanos, como Suprimentos, desenvolvimento e Gestão da Carreira; V - Elevar o comprometimento dos gestores e servidores do órgão/entidade; VI - Garantir o desenvolvimento do potencial do servidor, sua formação, a identificação da necessidade de capacitação e seu aperfeiçoamento Profissional; VII - Subsidiar a avaliação do estágio probatório. Art. 3º A Gratificação de Desempenho Fiscal - GDF será concedida, na forma da legislação vigente, aos ocupantes dos cargos de Fiscal de Urbanismo e Meio Ambiente, integrantes da carreira de Especialista em Urbanismo e Meio Ambiente, da Agência Municipal do Meio Ambiente do Município de Sobral, no percentual de até 40% (quarenta por cento), incidente sobre o vencimento-base do servidor, de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual, profissional e institucional. §1º A avaliação será composta de três fases: I - Desenvolvimento Profissional; II - Desempenho Individual; III - Metas Institucionais. §2º A Avaliação de Desenvolvimento Profissional tem por finalidade estabelecer metas visando a melhoria da atuação de cada um dos profissionais, buscando sua evolução técnica, novos conhecimentos, desenvolvimento de novas habilidades e participação em eventos, correspondendo ao percentual de 20% (vinte por cento) do total da avaliação. §3º A Avaliação de Desempenho Individual visa aferir as competências comportamentais do avaliado no exercício das atribuições do cargo/função, com foco na contribuição, incluindo critérios administrativos que gerenciam seu desempenho, bem como por aspectos relacionados ao cotidiano laboral e comprometimento para com a instituição; além da capacidade de desenvolver tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados, cujo percentual corresponde à 20% (vinte por cento) do total da avaliação. §4º A Avaliação de Metas Institucionais, desempenhadas pelo servidor, com base nas metas pré-definidas nesta Portaria, específicas do período da avaliação, contempla os objetivos estratégicos a serem alcançados pelo órgão/entidade e corresponderá ao percentual de 60% (sessenta por cento) do total da avaliação. §5º A periodicidade das avaliações de desempenho profissional, desempenho individual e de desempenho institucional corresponderá aos meses de julho a dezembro e o processamento ocorrerá no mês subsequente ao da realização, conforme o art. 6º do Decreto Municipal no 2.244, de 17 de julho de 2019. §6º A avaliação individual só será processada se o empregado tiver permanecido em

efetivo exercício por, no mínimo, dois terços de um período completo da avaliação. §7º As metas institucionais são compostas por projetos/tarefas que compõem as atividades da AMA. §8º A AMA poderá rever, a qualquer tempo, as metas institucionais fixadas na Portaria, bem como os projetos estratégicos, de forma a adequá-los às demandas institucionais e às ocorrências de casos fortuitos ou de força maior supervenientes. Art. 4º A Avaliação de Desenvolvimento Profissional visa a melhoria da performance de cada um dos servidores e deve ser contratada baseada no portfólio de opções do Anexo I desta Portaria. Parágrafo Único. Deverão ser pactuados critérios que correspondam a 20 pontos da avaliação. Art. 5º A avaliação de Desempenho Individual visa avaliar o desempenho individual do servidor na execução de suas atividades no ambiente de trabalho. Parágrafo Único. A avaliação de desempenho individual será composta por critérios comportamentais avaliadas pelo chefe imediato, conforme o modelo do Anexo II desta Portaria, e o valor máximo deve corresponder a 20 pontos da avaliação. Art. 6º A avaliação das Metas Institucionais será contabilizada pelos projetos/tarefas executadas pelo servidor, constantes em seu contrato de Metas Institucionais. §1º Os projetos nos quais irá atuar o servidor serão acordados com as chefias de projetos/tarefas da AMA e validados pelo chefe imediato, devendo ser pactuados no mínimo duas tarefas por servidor, de forma a possibilitar o alcance dos resultados referentes à execução dos projetos da AMA. §2º Os projetos/tarefas serão acordados conforme o período de avaliação da Gratificação de Desempenho Fiscal - GDF e os produtos entregues deverão ser os previstos e gerados neste período. §3º As tarefas realizadas pelos servidores, bem como os produtos, não poderão ser comprovadas por meio de declarações. §4º A relação dos projetos/tarefas encontra-se disponibilizada no Anexo III desta Portaria, com suas respectivas pontuações, e o servidor deverá pactuar metas que correspondam a, no máximo, 60 pontos da avaliação. §5º Quando necessárias, as alterações nos Contratos de Metas deverão ser realizadas até 15 dias antes do prazo final da avaliação, devendo ser enviadas para ciência da Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES. §6º Os Contratos deverão ser elaborados, obrigatoriamente, conforme o modelo estabelecido no Anexo IV desta Portaria. §7º Ao final do período de avaliação, no prazo estabelecido, deverão ser executadas as seguintes ações: I - A chefia de projetos da Agência Municipal do Meio Ambiente deverá avaliar o cumprimento dos projetos/tarefas acordadas pelo servidor, a partir dos documentos e comprovantes anexados; II - Após a avaliação, o responsável pelos projetos deverá emitir documento que ateste os percentuais de execução do servidor, anexando-o ao Contrato, devidamente datado e assinado; e III - O servidor deverá anexar ao Contrato os comprovantes das metas de Desenvolvimento Profissional, Desempenho Individual e Metas Institucionais, datados, assinados, e, por fim, enviar à Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES. Art. 7º O servidor fica responsável: I - Pelo envio do contrato elaborado e assinado à Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES, no início do período de avaliação; II - Pela entrega dos produtos/comprovantes de seus projetos/tarefas ao Chefe imediato, conforme os prazos acordados, durante e após o período de avaliação; III - Pelo envio dos comprovantes referentes às metas de Desenvolvimento Profissional, Desempenho Individual e Metas Institucionais à Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES, ao final do período de avaliação. Parágrafo Único. O atraso no envio da documentação do servidor ensejará na sua exclusão do processo de avaliação referente àquele período, sendo a ele atribuído percentual de 0% (zero por cento) na Avaliação do período. Art. 8º A apuração do resultado do Contrato de Metas será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES e validada pela Superintendência da Agência Municipal do Meio Ambiente de Sobral - AMA. Art. 9º Cabe ao Setor de Gestão de Pessoas da AMA, em conjunto com a Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES, a gestão do processo de avaliação da Gratificação de Desempenho Fiscal - GDF, envolvendo o Desenvolvimento Profissional, Desempenho Individual e Metas Institucionais e o seu aperfeiçoamento. Parágrafo único. Eventuais distorções que se verifiquem entre as informações processadas e a efetiva consecução das metas ensejarão na apuração de responsabilidade, conforme a

legislação pertinente. Art. 10. Cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES: I - Acompanhar e orientar a elaboração dos Contratos de Metas; II - Validar os Contratos de Metas e apurar o resultado do processo de avaliação; III - Manifestar-se sobre a regularidade do processo de avaliação; IV - Julgar os recursos interpostos quanto à avaliação do Contrato de Metas; V - Proceder à análise das justificativas apresentadas, nos casos de atendimento parcial de meta pré-estabelecida, dentro do período de avaliação; VI - Administrar e monitorar o processo de avaliação do Contrato de Metas; VII - Receber e validar as substituições e revisões das metas contratadas; VIII - Desempenhar outras obrigações que venham a ser atribuídas pelo Superintendente da Agência Municipal do Meio Ambiente - AMA. Art. 11. A Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES será composta pelo titular da Área de Gestão de Pessoas e por, no mínimo, 2 (dois) membros indicados pela Superintendência da AMA. § 1º As decisões da Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES serão tomadas por maioria simples. § 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES reunir-se-á após o período de avaliação para analisar as justificativas apresentadas, sendo os resultados divulgados posteriormente. § 3º O servidor poderá interpor recursos no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após a divulgação dos resultados. § 4º Os atos relativos à instituição da Comissão e designação dos seus membros, assim como as decisões da Comissão quanto aos recursos interpostos, deverão ser encaminhados à Área de Gestão de Pessoas para divulgação e providências pertinentes. § 5º O presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho - CADES será designado pela Superintendência da AMA entre os seus membros. Art. 12. No caso de provimento dos recursos, nos termos da legislação, a compensação será retroativa e deverá ser efetuada no mês subsequente à publicação da decisão final. Art. 13. As peculiaridades e os casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pela Superintendência da Agência Municipal do Meio Ambiente de Sobral - AMA. Art. 14. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação e terá vigência pelos períodos de avaliação referentes aos meses de janeiro a dezembro, até ulterior deliberação, revogando-se as disposições em contrário. PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRÁ-SE. Sobral/CE, 31 de janeiro de 2025. EULER FONSECA RODRIGUES - Superintendente da Agência Municipal do Meio Ambiente de Sobral - AMA.

ANEXO I - CRITÉRIOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL			
Nº	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO UNITÁRIA	PONTUAÇÃO OBTIDA
1	Treinamentos e cursos diversos com conteúdos relacionados nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor		
1.1	a) Cursos de duração de 20 a 30 horas.	10	
1.2	b) Cursos de duração de 31 a 80 horas.	15	
1.3	c) Cursos de duração superior a 80 horas.	20	
2	Conclusão de Especialização de 360 a 600 horas (incluindo títulos de especialista obtidos em prova de habilitação a nível nacional/internacional)	20	
3	Conclusão de Especialização Superior a 600 horas (incluindo títulos de especialista obtidos em prova de habilitação a nível nacional/internacional)	20	
4	Conclusão de Mestrado	20	
5	Conclusão de Doutorado	20	
6	Adquirir certificação nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativa ao desempenho das atividades do servidor.	20	
7	Publicar artigos científicos ou trabalhos técnicos em congressos, jornais, revistas ou livros, citando o nome da Prefeitura Municipal de Sobral, ou nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor.	20	
8	Apresentar artigos científicos ou trabalhos técnicos em congresso ou evento técnico, citando o nome da Prefeitura Municipal de Sobral, ou nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor.	20	
9	Receber prêmio ou reconhecimento público ou elogio por projetos ou atividades em eventos ou publicado em Diário Oficial, relacionados nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor.	20	
10	Submeter Projetos para Premiação, relacionados nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor.	20	
11	Participar e ser certificado em congressos ou simpósios ou seminários ou similares, com conteúdos relacionados nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor.	20	
12	Participar de palestra, comprovada com certificado ou declaração, com conteúdos relacionados às áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor. (Limitado a 2 por contrato)	15	
13	Ministrar palestra comprovada com certificado ou declaração nos órgãos/entidades públicas, com conteúdos relacionados nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor. (Limitado a 2 por contrato)	15	
14	Ministrar curso comprovado com certificado ou declaração nos órgãos/entidades públicas, com conteúdos relacionados nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor.	20	
15	Realizar trabalho voluntário, comprovado com certificado ou declaração, nas áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral ou relativo ao desempenho das atividades do servidor, por um período mínimo de 60 (sessenta) dias, ao longo do corrente ano.	20	
16	Ser Gerente de Projeto na área de desempenho das atividades do servidor.	20	
17	Ser Gestor de áreas de interesse da Prefeitura Municipal de Sobral.	10	
18	Participar como moderador ou coordenador de redesenho/otimização de processos ou de planejamento estratégico ou de oficina de trabalho ou de práticas de gestão.	20	

ANEXO II - CRITÉRIOS DESEMPENHO INDIVIDUAL		
Nº	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
1	Capacidade de desenvolver trabalhos em conjunto, estando comprometido com a equipe, compartilhando resultados alcançados, reconhecendo e respeitando as diferenças e limitações dos outros, ajudando-os a superá-las.	
2	Capacidade de planejar e conduzir os processos com qualidade, a fim de atingir os objetivos globais da organização.	
3	Aplicar os princípios éticos da profissão, respeitando as regras estabelecidas pelo órgão, atuando sob os princípios da honestidade, lealdade e dignidade.	
4	Capacidade de identificar oportunidades de melhoria nos processos de trabalho, criando alternativas de ação, com o objetivo de alcançar os resultados planejados.	
5	Assegurar o uso racional e a otimização dos recursos sob sua responsabilidade, visando a redução de custos.	
6	Possui visão sistêmica, trabalha bem em equipe, possui objetividade e resolve problemas	
7	Faz o planejamento das atividades, monitora o andamento cumprindo os prazos e avalia resultados	
8	Agiliza a análise de processos/Trabalhos/Administrativos com resultados objetivos e conclusivos	
9	Capacidade de articular, argumentar, negociar, conciliar interesses e estabelecer parcerias entre áreas, órgãos, cidadãos e fornecedores, visando o alcance dos objetivos do órgão/entidade.	
10	Articula junto aos servidores ou setores da comunidade de modo a preservar os interesses maiores da sociedade.	
Total de Pontos		

Critérios da Avaliação			
Nível de Atendimento	Abaixo da expectativa	Atende parcialmente às expectativas	Atende totalmente às expectativas
Pontuação	0	1	2
Período da Avaliação			
Assinatura			
Data			

ANEXO III - CRITÉRIOS DE METAS INSTITUCIONAIS				
Nº	META / DESCRIÇÃO DA META	PONTUAÇÃO UNITÁRIA	PONTUAÇÃO OBTIDA	
01	Projeto: Fiscais Ambientais Mirins	10		
	Dar palestras continuadas a estudantes de escolas públicas e privadas, abordando as temáticas da fiscalização ambiental. Mínimo: 05 palestras.			
02	Projeto: Workshop licencia	05		
	Participar, como palestrante do workshop sobre licenciamento, abordando a temática da fiscalização ambiental. Limitado a 03 workshops por contrato.			
03	Projeto: Fiscalização Educativa 1	10		
	Realizar ações educativas de boas práticas em estabelecimentos geradores de óleo usado (oficinas, restaurantes etc.). Mínimo: 30 estabelecimentos.			
04	Projeto: Fiscalização Educativa 2	10		
	Realizar ações educativas de boas práticas para o descarte adequado dos resíduos da construção civil (obras, construtoras, transportadores, etc.). Mínimo: 50 estabelecimentos e/ou construções.			
05	Projeto: Fiscalização Educativa 3	10		
	Realizar ações educativas de boas práticas em estabelecimento que geram resíduos da saúde (clínicas médicas e odontológicas, hospitais, laboratórios, funerárias, petshop etc.). Mínimo: 50 estabelecimentos			
06	Projeto: Fiscalização Educativa 4	10		
	Realizar ações educativas de boas práticas em estabelecimentos que utilizam equipamentos sonoros (restaurantes, bares e similares) Mínimo: 25 estabelecimentos			
07	Projeto: Árvores viva	05		
	Participar das ações relacionadas a sensibilização e proibição do corte de árvores em logradouros públicos e áreas protegidas. Mínimo: 05 ações.			
08	Projeto: Operação Fogo Zero	10		
	Executar ações de combate ao desmatamento e incêndio, orientando produtores rurais e demais públicos acerca do manejo adequado do fogo. Mínimo: 05 ações.			
09	Projeto: Praça sempre limpa	10		
	Executar ações educativas conjuntamente com a DIPSA para redução de descarte inadequado de resíduos em praças e parques. Mínimo: 10 ações.			
10	Projeto: Pet é família, cuide com amor	05		
	Participar da campanha com orientação das sanções administrativas em casos de maus tratos e abandonos a animais. Mínimo: 05 ações.			

ANEXO IV CONTRATO DE METAS - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO		
1. METAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (Anexo I)		
Nº DA META	PONTUAÇÃO CONTRATADA	PONTUAÇÃO OBTIDA

2. DESEMPENHO INDIVIDUAL		
NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO: (Os critérios de avaliação de Desempenho Individual encontram-se no Anexo II da Portaria)		
3. METAS INSTITUCIONAIS (Os critérios de avaliação das Metas Institucional encontram-se no Anexo III da Portaria)		
Nº DA META	PONTUAÇÃO CONTRATADA	PONTUAÇÃO OBTIDA
Data da Contratação das Metas: ____/____/____		
Assinaturas:		
_____ Servidor		
_____ Gerente do Projeto/AMA nº		
_____ Gerente do Projeto/AMA nº		
Data da Apuração do Percentual Executado: ____/____/____		
Assinaturas:		
_____ Servidor		
_____ Gerente do Projeto/AMA nº		
_____ Gerente do Projeto/AMA nº		