órgãos pertinentes, para as devidas finalidades legais.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, com prazo de vigência de 180 (cento e oitenta) dias.

Gabinete do Prefeito Municipal de Porto de Moz, em 30 de abril de 2025.

REGISTRE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

RIVALDO SALVIANO CAMPOS:23418087272 Assinado de forma digital por RIVALDO SALVIANO CAMPOS:23418087272

RIVALDO SALVIANO CAMPOS
Prefeito Municipal

DECRETO Nº 4.748, DE 23 DE JUNHO DE 2025

Homologa o Decreto Municipal nº 263/2025, de 30 de abril de 2025, editado pelo Município de Cametá, que declara situação de emergência nas áreas urbanas ribeirinhas e rurais, do Município de Cametá – PA, afetado por chuvas intensas (COBRADE 1.3.2.1.4), conforme consolidação da Portaria nº 260/2022 e Portaria nº 3.646/2022- MDR.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso III, da Constituição Estadual, e

Considerando o Decreto Municipal nº 263/2025, de 30 de abril de 2025, editado pelo Município de Cametá, que declara situação de emergência nas áreas urbanas ribeirinhas e rurais, do Município de Cametá – PA, afetado por chuvas intensas (COBRADE 1.3.2.1.4), conforme consolidação da Portaria nº 260/2022 e Portaria nº 3.646/2022-MDR;

Considerando o disposto no art. 5º do Decreto Estadual nº 4.028, de 02 de julho de 2024;

Considerando as informações constantes no Processo nº 2025/2762149,

DECRETA:

Art. 1º Fica homologado o Decreto Municipal nº 263/2025, de 30 de abril de 2025, editado pelo Município de Cametá, que declara "situação de emergência", em áreas daquele Município, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 23 de junho de 2025.

HELDER BARBALHO
Governador do Estado

ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMETÁ
ESTADO DO PARÁ

DECRETO MUNICIPAL Nº 263/2025, DE 30 DE ABRIL DE 2025

DECLARA SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA NAS ÁREAS URBANAS RIBEIRINHAS E RURAIS DO MUNICÍPIO DE CAMETÁ - PA, AFETADO POR CHUVAS INTENSAS (COBRADE 1.3.2.1.4), CONFORME CONSOLIDAÇÃO DA PORTARIA N°. 260/2022 E PORTARIA NO 3.646/2022 - AMBAS DO MDR.

O Prefeito Interino do Município de Cametá, Estado do Pará, Sr. JADER NABIÇA ALHO, com fundamento no art. 30, I da Constituição Federal de 1988 e no uso de suas atribuições legais que lhe conferem o arts. 34, I, II, e 83, da Lei Orgânica Municipal e pelo Inciso VI do artigo 8º da Lei Federal n° 12.608, de 10 de abril de 2012, consolidação da Portaria n° 260/2022 e Portaria nº. 3.646/2022, ambas do Ministério do Desenvolvimento Regional - MDR.

CONSIDERANDO que o Município de Cametá – PA, localizado na região do Tocantins no Pará vem sofrendo com as chuvas intensas que atingem o município desde o inicio do ano de 2025, coincidindo com o chamado "Inverno Amazônico", trazendo transtornos a população, provocando ainda alagamento nas áreas mais baixas da zona urbana e rural, bem como, enxurradas devido a força das águas nas áreas de relevo acidentado urbana e rural e Inundações devido o aumento dos níveis dos Rios, Córregos e Lagos que cortam o município, afetando zona urbana e rural e principalmente os ribeirinhos que moram as margens destes rios. Este Desastre vem destruindo obras de infraestrutura, afetando moradias e causando danos e prejuízos a população em geral;

CONSIDERANDO que a Defesa Civil Municipal em parceria com a Secretaria Municipal de Assistência Social identificou os danos humanos: 29.364 pessoas afetadas diretamente pelo desastre, descritas assim: 2.648 pessoas desalojadas e 26.716 pessoas como outros afetados diretamente pelo desastre. O município possui características de cidade rural e grande parte da população é composta de colonos, pequenos agricultores e ribeirinhos afetados diretamente pelo desastre;

CONSIDERANDO que o município com recursos próprios realizou o primeiro atendimento para minimizar os danos e prejuízos causados pelo desastre, mas não foram suficientes para restabelecer a normalidade, assim solicitamos recurso financeiro complementar do Governo Federal e/ou Estadual para ações de respostas e restabelecimento;

CONSIDERANDO a necessidade de se assegurar a proteção dos munícipes locais sujeitos à risco de doenças por contato com água contaminada, pela necessidade de apoio alimentar devido a perdas de agricultura e alimentos decorrente de inundações, enxurradas e alagamentos;

CONSIDERANDO que o parecer da Coordenadoria Municipal de Proteção e Defesa Civil - COMPDEC, responsável pelas ações de defesa civil no Município, relatando a ocorrência deste desastre e é **FAVORÁVEL** à declaração de **Situação de Emergência**, classificando o Desastre como de **NÍVEL II**;

DECRETA:

Art. 1º. Fica declarada a **SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA** nas **áreas urbanas, rurais e ribeirinhas** do Município de Cametá, contidas no Formulário de Informações do Desastre – FIDE e demais documentos anexos a este Decreto, em virtude do desastre de **NÍVEL II** classificado e codificado como **CHUVAS INTENSAS (COBRADE 1.3.2.1.4)**, conforme **PORTARIA N°. 260/2022 E A PORTARIA N°. 3.646/2022, AMBAS DO MDR**.

Art. 2º. Autoriza-se a mobilização de todos os órgãos municipais para atuarem nas ações de reabilitação das áreas afetadas.

Art. 3º. Autoriza-se a convocação de voluntários para reforçar as ações de resposta ao desastre e realização de campanhas de arrecadação de recursos junto à comunidade, com objetivo de facilitar ações de assistência a população afetada pelo desastre.

Art. 4º. De acordo com o estabelecido nos incisos XI e XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, autoriza-se às autoridades administrativas e os agentes de defesa civil diretamente responsáveis pelas ações de respostas ao desastre em caso de risco eminente, a:

Adentrar nas residências das famílias afetadas pelas Chuvas Intensas a fim de prestar socorro ou outras ações necessárias para determinar a pronta evacuação;

Em caso de necessidade, usar propriedade particular para servir de apoio, conforme a gravidade da situação.

Parágrafo único. Será responsabilizado o agente que se omitir de suas obrigações relacionadas com a segurança concernente às áreas atingidas.

Art. 5º. Conforme o inciso VIII do Artigo 75 da Lei n.º 14.133 de 1º de abril de 2021, sem prejuízo das restrições da Lei de Responsabilidade Fiscal, ficam dispensados de licitação os contratos de aquisição de bens necessários as atividades com a finalidade de beneficiar os moradores das áreas afetadas pelas chuvas intensas, além de prestação de serviços e de obras em benefícios dos locais afetados pelo desastre desde que possam ser concluídos no prazo máximo de cento e oitenta dias consecutivos e ininterruptos, contados a partir da Publicação deste decreto, vedadas a prorrogação de contratos.

Art. 6º. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, devendo ter um prazo máximo de 180 dias.

Art. 7º. Revogam-se as disposições em contrário.

Registre-se. Publique-se. De ciência e cumpra-se.

Cametá/Pará, 30 de abril de 2025.

JADER NABICA ALHO:85675962204 Assinado de forma digital por JADER NABICA ALHO:85675962204 Dados: 2025.04.30 15:59:34 -03'00'

JADER NABIÇA ALHO
Prefeito Municipal de Cametá Interino

DECRETO Nº 4.750, DE 23 DE JUNHO DE 2025

Regulamenta o art. 14 da Lei Estadual nº 10.656, de 04 de julho de 2024, que dispõe sobre a Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS) devida aos servidores públicos lotados no Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso V, da Constituição Estadual,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a regulamentação do art. 14 da Lei Estadual nº 10.656, de 04 de julho de 2024, que dispõe sobre a Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS), devida aos servidores públicos lotados no Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

CAPÍTULO I
DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO
Seção I
Das Metas Organizacionais

Art. 2° Para medição do desempenho da organização serão consideradas as ações finalísticas e de suporte administrativo e financeiro, constando de metas organizacionais.

Art. 3° Para fins do disposto no art. 2º deste Decreto, consideram-se metas organizacionais o conjunto de ações que integram um plano de trabalho, com o objetivo de atingir o nível de desempenho almejado pela organização, em determinado período.

Art. 4° As metas organizacionais deverão conter, no mínimo:

I - a identificação da unidade de trabalho;

II - a identificação dos gestores; e

III - período de execução.

Art. 5º As metas organizacionais constarão de um plano de trabalho do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP)

durante o ciclo de avaliação de desempenho, acompanhadas e avaliadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho, podendo ser revistas de acordo com critérios a serem estabelecidos no regulamento, a ser instituído pela Presidência do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).
§ 1º As metas organizacionais citadas no caput, bem como os resultados das avaliações de desempenho institucional previstas neste Decreto Estadual serão publicadas no Diário Oficial do Estado.
§ 2º Será criada, pela Presidência do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), a Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por 5 (cinco) servidores, que se dedicarão ao gerenciamento e à operacionalização do processo de avaliação de desempenho.

Seção II
Das Causas de Não Cumprimento de Metas

Art. 6° Na hipótese de alguma meta não ser atingida por razões externas e/ou internas da unidade responsável pelo plano de trabalho e/ou metas, poderá ser excluída da apuração da pontuação do resultado do trabalho, com a devida justificativa e aprovação da Comissão de Avaliação de Desempenho.
Parágrafo único. Consideram-se fatores externos e internos para fins do disposto no caput:
I - caso fortuito ou força maior;
II - corte orçamentário-financeiro que impossibilite a execução da ação;
III - alteração no planejamento das atividades do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), cujo impacto afete decisivamente a execução da ação; e
IV - mudança de diretriz governamental, cujas decisões excluam ou determinem a paralisação na execução de determinada ação, por interesse público.

CAPÍTULO II
DAS ATRIBUIÇÕES
Seção I
Do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP)

Art. 7° Cabe ao Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), no que diz respeito ao seu processo de avaliação:
I - planejar, globalmente, as atividades relativas à execução, ao monitoramento e à avaliação da sistemática de avaliação de desempenho de que trata este Decreto;
II - empreender as ações necessárias à operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho regulamentada por este Decreto;
III - promover, a partir dos resultados obtidos no ciclo da avaliação de desempenho, análises estatísticas, levantamentos e relatórios gerenciais para divulgação;
IV - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho;
V - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho;
VI - propiciar e apoiar as ações de capacitação profissional necessárias à aplicação da nova sistemática de avaliação de desempenho;
VII - viabilizar a formulação e a execução das metas organizacionais e/ou dos planos de trabalho propostos;
VIII - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e os procedimentos estabelecidos por este Decreto;
IX - propiciar e estimular a capacitação e o aperfeiçoamento profissional contínuo dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;
X - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalho e do desempenho dos servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos estaduais; e
XI - homologar o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

Seção II
Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 8º Cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho:
I - coordenar o processo de execução da avaliação de desempenho no órgão;
II - estabelecer os procedimentos operacionais para realização da avaliação de desempenho;
III - aplicar a avaliação institucional junto às unidades de trabalho para medição no cumprimento das metas organizacionais estabelecidas para o período;
IV - realizar a apuração da avaliação de desempenho, consolidando o resultado e a classificação dos servidores no processo avaliatório;
V - construir e encaminhar relatórios do resultado da avaliação de desempenho ao Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) e às coordenações;
VI - analisar e propor medidas para o aperfeiçoamento e a correção do processo de avaliação de desempenho;
VII - analisar e decidir sobre os casos omissos durante a aplicação do processo de avaliação de desempenho;
VIII - examinar, preliminarmente, os recursos interpostos pelos servidores interessados e encaminhar ao Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) para decisão;
IX - monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais; e
X - executar outras atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho que forem determinadas pelo Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

Seção III
Da Coordenadoria de Gestão de Pessoas

Art. 9º Cabe à Coordenadoria de Gestão de Pessoas:
I - prestar suporte técnico para a operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho;
II - contribuir para o processo de capacitação de avaliadores e avaliados;
III - analisar os resultados obtidos e promover as ações necessárias à melhoria do desempenho apurado no processo de avaliação de desempenho; e
IV - subsidiar o Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) na implementação das políticas relativas à gestão de pessoas, assim como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção IV
Das Atribuições dos Gestores

Art. 10. Cabe aos gestores em seus respectivos âmbitos de atuação:
I - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e procedimentos estabelecidos por este Decreto;
II - orientar e apoiar as equipes de trabalho na formulação e execução das metas e/ou do plano de trabalho;
III - promover a melhoria contínua do desempenho dos servidores;
IV - garantir aos avaliados o retorno dos resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho;
V - incentivar a capacitação profissional dos servidores sob sua responsabilidade;
VI - incentivar e propiciar a realização do trabalho em equipe;
VII - participar dos programas de treinamento, visando ao aperfeiçoamento das funções de gestão de equipes e unidades de trabalho; e
VIII - contribuir para a melhoria da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção V
Das Atribuições dos Servidores

Art. 11. Cabe aos servidores:
I - contribuir para a implementação da sistemática de avaliação de desempenho estabelecida por este Decreto;
II - empreender esforços pessoais para melhorar continuamente o seu desempenho;
III - contribuir, ativamente, para melhorar o trabalho em equipe;
IV - colaborar para a melhoria contínua dos serviços prestados pelo Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP); e
V - buscar seu autodesenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).
Parágrafo único. Para os fins previstos neste Decreto, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual do servidor e do desempenho institucional da autarquia.

Seção I
Do Ciclo da Avaliação de Desempenho

Art. 13. O ciclo de avaliação de desempenho inicia-se no primeiro dia útil do primeiro mês do quadrimestre e termina no último dia útil do último mês do quadrimestre.
Parágrafo único. Caberá à Comissão de Avaliação de Desempenho do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) estabelecer os procedimentos do ciclo de avaliação de desempenho.

Seção II
Da Metodologia de Avaliação

Art. 14. O processo de avaliação de desempenho utilizará a seguinte metodologia de aplicação:
I - para a dimensão institucional:
a) medição do cumprimento de metas organizacionais, mediante a aplicação de instrumento de avaliação de desempenho para o Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), de forma coletiva, participativa e cooperativa, através do monitoramento e validação das metas organizacionais pela Comissão de Avaliação de Desempenho;
II - para a dimensão individual
a) medição do desempenho do servidor, através da aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato e seus pares, sobre os aspectos de desempenho técnico e pessoal de acordo com as atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho; e
b) medição do desempenho dos gestores, mediante aplicação de instrumento de avaliação de desempenho pelo gestor imediato, sobre o desempenho gerencial, técnico e individual, de acordo com as atribuições e responsabilidades que a função exige, durante o ciclo de avaliação de desempenho.

Seção III
Da Mensuração da Avaliação de Desempenho

Art. 15. As notas obtidas em cada item da avaliação de desempenho serão estabelecidas para a dimensão individual e a dimensão institucional em conceitos de:
I - dimensão individual:
a) Insuficiente (IN) pontuadas em percentual de 10% (dez por cento);
b) Regular (RG) pontuadas em percentual de 20% (vinte por cento);
c) Bom (BM) pontuadas em percentual de 30% (trinta por cento); e
d) Ótimo (OT) pontuadas em percentuais de 40% (quarenta por cento);
II - dimensão institucional:
a) Não atende (NA) pontuadas em percentuais de 10% (dez por cento);
b) Atende parcialmente (AP) pontuadas em percentual de 30% (trinta por cento); e
c) Atende totalmente (AT), pontuadas em percentual de 60% (sessenta por cento).
Art. 16. A pontuação prevista no art. 15 deste Decreto será obtida:
I - para a dimensão institucional, pela média da pontuação atribuída ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas organizacionais estabelecidas, previstas no plano de trabalho; e

II - para a dimensão individual (pela média dos pontos atribuídos para cada item da avaliação):
a) a média dos pontos atribuídos à avaliação individual do servidor; e
b) a média dos pontos atribuídos pelo avaliador do gestor.

Seção IV
Da Mensuração da Dimensão Institucional

Art. 17. Para a obtenção da nota final do desempenho, a dimensão institucional corresponderá ao máximo de 60% (sessenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 100 (cem) pontos.

Seção V
Da Mensuração da Dimensão Individual

Art. 18. Para obtenção da nota final do desempenho, a dimensão individual corresponderá ao máximo de 40% (quarenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 100 (cem) pontos.

Seção VI
Da Fixação dos Valores por Ponto

Art. 19. A avaliação de desempenho, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS), terá um limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos por servidor, ficando os valores de cada ponto fixado em:
I - para os cargos cujo provimento exige graduação em ensino superior: R$ 14,35 (quatorze reais e trinta e cinco centavos);
II - para os cargos com escolaridade de nível médio: 70% (setenta por cento) em relação aos cargos com escolaridade de nível superior; e
III - para os cargos com escolaridade de nível fundamental: 70% (setenta por cento) em relação aos cargos com escolaridade de nível médio.
§ 1° Os valores por ponto serão reajustados no mesmo índice aplicado aos servidores do Poder Executivo Eestadual.
§ 2° Do limite total de pontos da avaliação de desempenho, previsto no caput, 60% (sessenta por cento) são destinados à avaliação institucional e 40% (quarenta por cento) para a avaliação individual.

CAPÍTULO IV
DOS PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I
Da Avaliação dos Servidores Afastados ou Licenciados

Art. 20. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados na seguinte forma:
I - se o servidor estiver presente no quadrimestre, no mínimo por 3 (três) meses, participará do processo de avaliação e serão consideradas as pontuações das avaliações referentes à dimensão individual e institucional;
II - se o servidor estiver presente no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses, não participará do processo de avaliação e será considerada a pontuação da última avaliação da dimensão institucional até a participação em novo processo de avaliação;
III - se o servidor estiver presente no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e não tiver participado de nenhum processo de avaliação, não participará do processo de avaliação do referido quadrimestre e não será efetivado o pagamento da Gratificação.

Seção II
Dos Instrumentais de Avaliação

Art. 21. Para a realização da avaliação de desempenho, serão utilizados instrumentos de avaliação com seus respectivos fatores produzidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, a serem aprovados pelo Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP).

Seção III
Da base de Cálculo da Avaliação

Art. 22. Para cálculo da Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS) nas dimensões institucional e individual, considerar-se-á o seguinte:
I - o valor total da avaliação institucional será obtido através da soma dos conceitos das metas dividido pelo número de metas;
II - o valor total da avaliação individual será obtido através da soma dos conceitos das avaliações dos gestores e seus pares, dividido pelo número de itens, estabelecidos no instrumento de avaliação;
III - o resultado final da avaliação será obtido através da soma da avaliação institucional e da avaliação individual.

Seção IV
Do Prazo de Realização, Apuração e Resultado Final da Avaliação

Art. 23. O prazo para realização, apuração e resultado final da avaliação de desempenho será de, no máximo, 10 (dez) dias, iniciando-se no primeiro dia útil do mês subsequente ao período relativo à aplicação do processo anterior de avaliação das metas.

Seção V
Das Medidas Decorrentes da Avaliação

Art. 24. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídios para:
I - pagamento da Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS);
II - programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
III - realocação de pessoal; e
IV - outros mecanismos de valorização profissional.

CAPÍTULO V
DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 25. O pagamento da Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS) será mensal e ocorrerá nos quatro meses subsequentes à realização da avaliação de desempenho institucional e individual.
Parágrafo único. O pagamento da gratificação levará em conta o desempenho do servidor no processo avaliativo e corresponderá ao somatório do total de pontos obtidos pelo servidor nas avaliações de desempenho institucional e individual.

CAPÍTULO VI
DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 26. Os servidores do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), submetidos ao processo de avaliação, poderão interpor recurso questionando o resultado final da avaliação.
§ 1° O prazo para interposição de recurso será de 8 (oito) dias úteis, a contar da data de publicação do resultado final da avaliação de desempenho.
§ 2° O recurso deverá ser interposto no protocolo da Coordenadoria de Gestão de Pessoas do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), no prazo previsto no parágrafo anterior, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que analisará e encaminhará os autos ao Presidente do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP), a quem competirá julgar no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. A Gratificação de Desempenho em Saúde (GDS) é devida a todos os servidores, ainda que de outro órgão e/ou entidade, cedidos ao Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Pará (IASEP) e aos ocupantes exclusivamente de cargos em comissão, quando em exercício no respectivo Instituto, observando, neste caso, a graduação exigida para o cargo.
Art. 28. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.
PALÁCIO DO GOVERNO, 23 de junho de 2025.

HELDER BARBALHO
Governador do Estado

DECRETO Nº 3.656, DE 17 DE JANEIRO DE 2024

Concede Pensão Especial Militar em favor de TATIANE MENINEA RODRIGUES ANDRADE, JOÃO TIAGO RODRIGUES ANDRADE, JASMIM RODRIGUES ANDRADE e JULIA LUISA RODRIGUES ANDRADE, viúva e filhos, respectivamente, do ex-BM JEFFERSON DO NASCIMENTO ANDRADE.
O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso III, da Constituição Estadual, e
Considerando o disposto no art. 77, combinado ao art. 79, alíneas "a" e "b", da Lei Estadual nº 5.251, de 31 de julho de 1985, com a redação dada pela Lei nº 6.049, de 11 de junho de 1997, e o art. 48, inciso II, da Constituição Estadual; e
Considerando os termos do Processo nº 2021/1314581,
D E C R E T A:
Art. 1º Fica concedida Pensão Especial Militar mensal, no valor de R$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), em favor TATIANE MENINEA RODRIGUES ANDRADE, JOÃO TIAGO RODRIGUES ANDRADE, JASMIM RODRIGUES ANDRADE e JULIA LUISA RODRIGUES ANDRADE viúva e filhos, respectivamente, do ex-BM JEFFERSON DO NASCIMENTO ANDRADE, falecido em 13 de março de 2021, em decorrência de doença contraída no exercício da atividade militar, cabendo a cada um dos dependentes cotas-partes do montante do benefício, na seguinte data e proporção:
I - 25% (vinte e cinco por cento) a TATIANE MENINEA RODRIGUES ANDRADE, 25% (vinte e cinco por cento) a JOÃO TIAGO RODRIGUES ANDRADE, 25% (vinte e cinco por cento) a JASMIM RODRIGUES ANDRADE e 25% (vinte e cinco por cento) a JULIA LUISA RODRIGUES ANDRADE, a contar de 13 de março de 2021.
Parágrafo único. Os filhos menores fazem "jus" à cota-parte da Pensão Especial Militar até completarem 21 (vinte e um) anos, salvo se comprovarem a condição de estudante e desde que não percebam remuneração, caso em que o direito se estenderá até que completem 24 (vinte e quatro) anos.
Art. 2º A Pensão Especial Militar mencionada corresponde ao soldo e demais vantagens da graduação de 2º Subtenente BM a que foi promovido "post-mortem", assim discriminados:

Soldo	R$ 1.100,00
Gratificação de Risco de Vida (100%)	R$ 1.100,00
Gratificação de Habilitação do Policial Militar (40%)	R$ 440,00
Gratificação Tempo de Serviço Militar (25%)	R$ 660,00
Provento Mensal	R$ 3.300,00

Parágrafo único. A Pensão Especial de que trata este artigo será reajustada com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC.
Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação, com seus efeitos financeiros retroagindo de acordo com a data constante no art. 1º deste ato.
PALÁCIO DO GOVERNO, 17 de janeiro de 2024.

HELDER BARBALHO
Governador do Estado

Protocolo: 1212824

CONSÓRCIO INTERESTADUAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA LEGAL
PORTARIA Nº 014-2025 SECEX/CAL

O Secretário-Executivo do CONSÓRCIO INTERESTADUAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA LEGAL, no uso de suas atribuições legais e das competências que lhe conferem o inciso III da cláusula 14 do protocolo de intenções, ratificado pela Lei nº. 2.203 de 07 de julho de 2017 e o inciso III da cláusula 11 do Contrato de Consorciamento, publicado no Diário Oficial do Estado do Amapá nº. 6898 de 11 de abril de 2019 e Ato nº 03/2023- Presidência, bem como nos termos do art. 7º, incisos I, II, III do caput e seu § 1º; do art. 8º, §§ 1º, 2º e 5º; todos da Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021; e de acordo com o art. 3º, caput e seu § 2º, c/c com o caput do art. 4º, com o caput e §§1º e 2º do art. 5º, e com o art. 10, incisos I, II e III do caput, todos do Decreto Federal n.º 11.246, de 27 de outubro de 2022, resolve: