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;
XI - homologar o resultado da avaliação de desempenho nas dimensões institucional e individual.

Seção II
Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 9º 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 aos setores 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 para o Procurador Geral do Estado do Pará 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 Procurador Geral do Estado para decisão;
IX - monitorar e validar o cumprimento das metas organizacionais;
X - executar outras atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho que forem determinadas pelo Procurador Geral do Estado do Pará.

Seção III
Da Divisão de Recursos Humanos

Art. 10. Cabe à Divisão de Recursos Humanos da Procuradoria Geral do Estado do Pará:
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;
IV - subsidiar o Procurador Geral do Estado do Pará 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. 11. 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;
VIII - contribuir para a melhoria da sistemática de avaliação de desempenho.

Seção V
Das Atribuições dos Servidores

Art. 12. 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 pela Procuradoria Geral do Estado do Pará;
V - buscar seu autodesenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. Fica instituída a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos da Procuradoria Geral do Estado do Pará.
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 do órgão.

Seção I
Do Ciclo da Avaliação de Desempenho

Art. 14. 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 da Procuradoria Geral do Estado do Pará estabelecer os procedimentos do ciclo de avaliação de desempenho.

Seção II
Da Metodologia de Avaliação

Art. 15. 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 a Procuradoria Geral do Estado do Pará, de forma coletiva, participativa e cooperativa;
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;
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. 16. 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%;
b) Regular (RG) pontuadas em percentual de 20%;
c) Bom (BM) pontuadas em percentual de 30%;
d) Ótimo (OT) pontuadas em percentuais de 40%;
II - dimensão institucional:
a) Não atende (NA) pontuadas em percentuais de 10%;
b) Atende parcialmente (AP) pontuadas em percentual de 30%;
c) Atende totalmente (AT), pontuadas em percentual de 60%.
Art. 17. A pontuação prevista no art. 16 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;
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;
b) a média dos pontos atribuídos pelo avaliador do gestor.

Seção IV
Da Mensuração da Dimensão Institucional

Art. 18. 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. 19. 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. 20. A avaliação de desempenho, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de Apoio à Procuradoria - GDAP, terá um limite máximo de 100 (cem) pontos e mínimo de 10 (dez) pontos, ficando o valor de cada ponto fixado em:
I - para os cargos com graduação de ensino superior: R$ 11,00 (onze reais);
II - para os cargos de ensino médio: R$ 4,00 (quatro reais);
III - para os cargos de ensino fundamental: R$ 3,00 (três reais).
Parágrafo único. 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 V
DOS PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I
Da Avaliação dos Servidores Afastados ou Licenciados

Art. 21. 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 e tiver sido avaliado no ciclo anterior, não participará do processo de avaliação e será considerada a pontuação da última avaliação da dimensão individual e a pontuação atual da avaliação da dimensão institucional;
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. 22. Para a realização da avaliação de desempenho, serão utilizados instrumentais de avaliação com seus respectivos fatores, a serem aprovados pelo Procurador Geral do Estado.

Seção III
Da base de Cálculo da Avaliação

Art. 23. Para cálculo da GDAP 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. 24. 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. 25. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídios para:
I - pagamento da GDAP;
II - programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
III - realocação de pessoal;
IV - outros mecanismos de valorização profissional.

CAPÍTULO VI
DO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 26. O pagamento da GDAP 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 VII
DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 27. Os servidores da Procuradoria Geral do Estado do Pará, submetidos ao processo de avaliação, poderão interpor recurso questionando o resultado final da avaliação.
§ 1° O prazo para interposição de recurso será de 2 (dois) dias úteis, a contar da data de publicação do resultado final da avaliação de desempenho.
§ 2° O recurso deverá ser interposto no protocolo da Divisão de Recursos Humanos da Procuradoria Geral do Estado do Pará, no prazo previsto no parágrafo anterior, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que analisará e encaminhará os autos ao Procurador Geral do Estado, a quem competirá julgar no prazo máximo de 7 (sete) dias.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. Para fins da efetivação do processo avaliatório, fica estabelecido que a primeira avaliação se efetivará a partir do dia 1º de janeiro de 2014.
Art. 29. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação e retroage seus efeitos a 1º de janeiro de 2014.
PALÁCIO DO GOVERNO, 14 de abril de 2014.

SIMÃO JATENE
Governador do Estado

Imprensa Oficial do Estado
Secretaria Especial de Estado de Gestão
GOVERNO DO PARÁ
DOCUMENTO ASSINADO DIGITALMENTE