

EXECUTIVO

GABINETE DA GOVERNADORA

MENSAGEM Nº 045/2026-GG Belém, 21 de maio de 2026.

A Sua Excelência o Senhor
Deputado Estadual FRANCISCO DAS CHAGAS SILVA MELO FILHO (CHICÃO)
Presidente da Assembleia Legislativa do Estado

Local
Senhor Presidente,
Senhoras e Senhores Deputados,
Venho comunicar a Vossas Excelências que, nos termos do art. 108, § 1º, da Constituição Estadual, resolvi vetar o Projeto de Lei nº 451/24, de 05 de maio de 2026, que "Dispõe sobre a tramitação prioritária dos processos administrativos para pessoas com deficiência, doença rara ou câncer". Embora seja louvável a iniciativa dessa Casa Legislativa, o conteúdo do Projeto de Lei apresenta contrariedade ao interesse público, uma vez que o mesmo direito proposto é assegurado na Lei Estadual nº 8.972, de 13 de janeiro de 2020, que Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública do Estado do Pará (Lepa). Essa, Senhor Presidente, Senhoras e Senhores Deputados, é a razão que me leva a vetar integralmente o Projeto de Lei em causa, razão essa que submeto à elevada apreciação de Vossas Excelências.

HANA GHASSAN TUMA
Governadora do Estado

DECRETO Nº 5.415, DE 21 DE MAIO DE 2026

Regulamenta o processo de promoção na Carreira de Apoio da Procuradoria-Geral do Estado, de que trata a Lei Estadual nº 9.571, de 2 de maio de 2022, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores da Procuradoria-Geral do Estado (PGE).

A GOVERNADORA DO ESTADO DO PARÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e Considerando o Capítulo IV da Lei Estadual nº 9.571, de 2 de maio de 2022, que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores da Procuradoria-Geral do Estado (PGE),

DECRETA:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o processo de promoção dos servidores da Procuradoria-Geral do Estado (PGE) na Carreira de Apoio da Procuradoria-Geral do Estado, de que trata a Lei Estadual nº 9.571, de 2 de maio de 2022.

Art. 2º O processo de promoção será realizado anualmente, devendo ser:

I - instaurado até o último dia útil do mês de janeiro de cada ano, para avaliação do ano imediatamente anterior; e

II - concluído, no máximo, até o último dia útil do mês de março do ano da instauração.

Parágrafo único. Ato do Procurador-Geral do Estado especificará o quantitativo de vagas a ser ofertado para promoção, até o décimo quinto dia útil do mês de janeiro de cada ano, observada a disponibilidade orçamentária e financeira da Procuradoria-Geral do Estado (PGE).

Art. 3º Não participará do processo de promoção o servidor que estiver:

I - em estágio probatório;

II - cedido; e/ou

III - fora do exercício do cargo público de provimento efetivo na Procuradoria-Geral do Estado (PGE).

Parágrafo único. Na hipótese do inciso III 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 24 de janeiro de 1994;

II - no exercício de cargo comissionado na Procuradoria-Geral do Estado (PGE); ou

III - lotado na forma do § 2º do art. 4º da Lei Estadual nº 9.571, de 2 de maio de 2022.

Art. 4º A relação geral dos servidores aptos à promoção e a homologação do resultado final do processo serão publicadas no Diário Oficial do Estado, por meio de ato do Procurador-Geral do Estado.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º Constituirão o processo de avaliação de desempenho do servidor para fins de promoção, dentre outros, os seguintes elementos:

I - protocolo eletrônico do processo, com identificação de seu número, o nome do servidor avaliado e a unidade de lotação;

II - Ficha de Avaliação de Desempenho do Servidor, preenchida na forma do Anexo I deste Decreto; e

III - Relatório de Acompanhamento de Avaliação do Servidor, preenchido na forma do Anexo II deste Decreto.

Parágrafo único. O servidor terá seu desempenho avaliado anualmente para fins de promoção.

Art. 6º Para cálculo da avaliação de desempenho, será atribuída pontuação de 0 (zero) a 100 (cem) pontos para cada critério de avaliação previsto na Ficha de Avaliação de Desempenho do Servidor, nos termos do Anexo I deste Decreto, cujos intervalos correspondem aos conceitos insuficiente, regular, bom e excelente, conforme tabela a seguir:

PONTOS	0 a 49,9	50 a 69,9	70 a 89,9	90 a 100
CONCEITO	INSUFICIENTE	REGULAR	BOM	EXCELENTE
DESCRIÇÃO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente.	O servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar a atuação.	O servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhora.	O servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado.

§ 1º O valor médio será obtido mediante a seguinte fórmula:

$$MC = \frac{SSC}{N}, \text{ onde:}$$

MC = média por critério;

SSC = somatório dos pontos atribuídos aos subcritérios, conforme estabelecidos na escala de conceito; e

N = número de subcritérios estabelecidos.

§ 2º A fórmula prevista no § 1º deste artigo não se aplica quando o critério não for dividido em subcritérios.

§ 3º Para cálculo do resultado final da avaliação de desempenho, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$RFAD = \frac{\sum (MC1 + MC2 + C3 + MC4 + MC5 + C6)}{N}, \text{ onde:}$$

RFAD = resultado final da avaliação de desempenho;

MC = média por critério;

C = valor do critério que não for dividido em subcritérios; e

N = número de critérios, sendo 6 (seis) critérios para promoção.

§ 4º Para fins de habilitação no processo de promoção, o servidor deverá obter no Resultado Final da Avaliação de Desempenho (RFAD) pontuação média igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

Seção Única

Da Capacitação Profissional

Art. 7º A capacitação profissional, assim entendida a qualificação e o aperfeiçoamento do servidor, por meio da participação em cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional de forma a criar condições motivacionais favoráveis à melhoria da autoestima, atenderá aos servidores do quadro de pessoal da Procuradoria-Geral do Estado (PGE), observados o interesse e a necessidade do órgão.

§ 1º Serão aceitos cursos, treinamentos e eventos de capacitação profissional nas modalidades presencial, a distância e semipresencial.

§ 2º As certificações utilizadas para fins de concessão da promoção da Classe A para a Classe B não podem ser aproveitadas para a promoção da Classe B para a Classe C.

Art. 8º As certificações de capacitação profissional serão analisadas pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e deverão somar o mínimo de horas, de acordo com o caput do art. 10 da Lei Estadual nº 9.571, de 2022, para que possam ser utilizadas para fins de concessão da promoção.

§ 1º A comprovação da capacitação profissional exigida como requisito para promoção, dar-se-á mediante conclusão de curso de pós-graduação, pela participação nos cursos e treinamentos previstos no Plano Anual de Capacitação (PAC) da Procuradoria-Geral do Estado (PGE) ou obtida por iniciativa do servidor, sempre em consonância com as funções institucionais da Procuradoria-Geral do Estado (PGE) ou as atribuições exigidas para o exercício do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

§ 2º O Plano Anual de Capacitação (PAC) será composto por cursos livres, treinamentos e eventos de capacitação profissional, afetos às funções básicas da Procuradoria-Geral do Estado (PGE) ou às atribuições dos cargos efetivos que compõem a Carreira de Apoio da Procuradoria-Geral do Estado, promovidos pela Escola Superior de Advocacia Pública do Estado do Pará (ESAP), Escola de Governança Pública do Estado do Pará (EGPA), Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Escola Virtual de Governo (EVG), escolas de governo de outros entes públicos ou por meio de outras instituições públicas ou privadas.

§ 3º Os certificados dos cursos de pós-graduação deverão ser expedidos por instituições de ensino superior reconhecidas pelo Ministério da Educação (MEC).

CAPÍTULO III DOS SUJEITOS DA PROMOÇÃO

Art. 9º São sujeitos da promoção:

I - o servidor;

II - a chefia imediata;

III - a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho;

IV - a unidade de gestão de pessoas; e

V - o Procurador-Geral do Estado.

Seção I Do Servidor

Art. 10. Compete ao servidor:

I - acompanhar o processo da promoção, especificamente a avaliação de desempenho;

II - ter conhecimento das informações relevantes e significativas de seu desempenho;

III - solicitar esclarecimentos acerca de sua avaliação para a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho; e

IV - apresentar, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, os documentos que lhe forem solicitados pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, para fins de instrução do processo avaliativo.