



**GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO**

**SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE APOIO À
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO**

I - FINALIDADE:

- Incentivar o aprimoramento das ações da PGE nas respectivas áreas de atuação, considerando o desempenho de cada unidade administrativa e de cada servidor para cumprimento de metas organizacionais.

II - TIPOS DE AVALIAÇÃO:

- Avaliação de desempenho institucional: visa aferir o desempenho coletivo no alcance das metas organizacionais, fixada em 60% do valor dos pontos.

- Avaliação de desempenho individual: visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função para o alcance das metas organizacionais, fixada em 40% do valor dos pontos.

III - FATORES A SEREM AVALIADOS NO DESEMPENHO INDIVIDUAL:

1 - DIMENSÃO TÉCNICA (DT) - Conjunto de fatores integrados capazes de formar modelos que sustentam a capacidade de atuação da organização, com base em conhecimentos técnicos e organizacionais.

1. **Foco em resultado:** Capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente definidos, agregando valor a organização;
2. **Conhecimento do trabalho:** Domínio técnico do seu campo de atuação, com conhecimento de todos os processos e rotinas de trabalho;
3. **Eficiência:** Desenvolvimento dos trabalhos e tarefas utilizando da melhor forma os recursos humanos, materiais e técnicos disponíveis;
4. **Qualidade do trabalho:** grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
5. **Produtividade no trabalho:** volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.

2 - DIMENSÃO PESSOAL (DP) - Conjunto de habilidades iminentes à natureza humana, que se manifestam através de atitudes e comportamentos, os quais contribuem para o desenvolvimento social e humano e são traduzidos no sucesso da organização.

1. **Assiduidade:** compromisso de presença regular e permanência no local de trabalho;
2. **Relacionamento Interpessoal:** Ser receptivo, mostrar que é consciente da individualidade, assumindo comportamento adequado no ambiente de trabalho, com respeito aos colegas, tanto no aspecto emocional como profissional, relacionando-se adequadamente em todos os níveis, na realização do seu trabalho;
3. **Trabalho em equipe:** capacidade de desenvolver as atividades e tarefas de forma integrada, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns;

4. **Administração do tempo:** capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;
5. **Uso adequado de equipamentos e instalações-** Cuidado e zelo na utilização e conservação de equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.

IV - METAS A SEREM AVALIADAS NO DESEMPENHO INSTITUCIONAL:

- Cada unidade administrativa será avaliada considerando as metas previstas para o quadrimestre, publicadas através de Portaria, no Diário Oficial do Estado.

V - PONTOS A SEREM ALCANÇADOS (BASE LEGAL art.16 do Decreto nº 1.020 de 14 de abril de 2014)

- A avaliação de cada fator do desempenho individual será feita considerando percentuais:

- 10% para INSUFICIENTE (**IN**)
- 20%, para REGULAR (**RG**)
- 30% para BOM (**BM**)
- 40% para o conceito ÓTIMO (**OT**)

- A avaliação será efetuada de acordo com o somatório dos conceitos atribuídos pela chefia imediata e por seus colegas, dividido pelo número de fatores avaliados.

- A avaliação de cada meta institucional será obtida considerando os seguintes percentuais:

- **10% se não atende (NA)**
- **30% se atende parcialmente (AP)**
- **60% caso a meta seja atendida totalmente (AT) e será efetuada de acordo com o somatório dos conceitos, dividido pelo número de metas.**

- A pontuação final da avaliação de desempenho para cada servidor será feita pela média dos pontos obtidos nas avaliações institucional e individual.

VI - CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO (BASE LEGAL art. 14 Decreto nº 1.020 de 14 de abril de 2014)

1- Para a Avaliação Institucional:

- Será avaliado o resultado das metas alcançadas por Unidade administrativa, a cada quadrimestre.

2- Para a Avaliação Individual:

- O servidor será avaliado pelo gestor imediato e por seus pares, sendo atribuída a média das avaliações.
- O gestor imediato avaliará os fatores da Dimensão Técnica e da Dimensão Pessoal e os pares somente avaliarão os fatores da Dimensão Pessoal.
- O gestor será avaliado pelos seus subordinados imediatos e pelo seu gestor superior, sendo atribuída a média das avaliações.
- O gestor superior avaliará os fatores da Dimensão Técnica e da Dimensão Pessoal e os subordinados somente avaliarão os fatores da Dimensão Pessoal.

VII – VALOR DOS PONTOS (BASE LEGAL art.20 do Decreto nº 1.020 de 14 de abril de 2014)

- **R\$11,00 (onze reais)** para servidores de cargo com graduação de ensino superior.
- **R\$ 4,00 (quatro reais)** para servidores de cargo de ensino médio.
- **R\$ 3,00 (três reais)** para servidores de cargo de ensino fundamental.

VIII - RECURSO:

- Os servidores poderão interpor recurso sobre o resultado final da avaliação, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a contar da data de publicação do resultado, direcionado à Comissão de Avaliação de Desempenho, que conjuntamente com o Procurador-Geral, caberá analisar e julgar no prazo máximo de 07 (sete) dias.

IX – CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO

I- Para o servidor que estiver presente no quadrimestre, no mínimo por 3(três) meses:

- A. Participará do processo de avaliação.
- B. Serão consideradas as pontuações das avaliações referentes à dimensão individual e institucional.

II- Para o servidor que tenha permanecido no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e tiver sido avaliado nos 3 (três) últimos ciclos de avaliação, ou seja, tenha série histórica:

- A. Não participará do processo de avaliação.
- B. Será considerada a maior pontuação dentre as 3 (três) últimas avaliações da dimensão individual.
- C. Será considerada a avaliação atual da dimensão institucional.

III- Para o servidor que tenha permanecido no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e tiver sido avaliado no ciclo anterior, ou seja, não tenha série histórica:

- A. Não participará do processo de avaliação.
- B. Será considerada a pontuação da última avaliação da dimensão individual.
- C. Será considerada a avaliação atual da dimensão institucional.

IV- Para o servidor que tenha permanecido no quadrimestre por um período menor que 3 (três) meses e não tiver participado de nenhum processo de avaliação:

- A. Não participará do processo de avaliação no referido quadrimestre
- B. Não será efetivado pagamento da Gratificação do referido quadrimestre.

X – OUTRAS INFORMAÇÕES:

- Servidores afastados, no período destinado à avaliação no sistema, não serão obrigados a realizar a avaliação.

PROCURADOR-GERAL do estado

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – GDAP

BASE LEGAL: Decreto nº 1.020, de 14 de abril de 2014.

**Danielle Paola Pimenta Amanajás
(Coordenadora)**

Brunna Valescka de Carvalho Silva

José de Arimatéa Silva da Rocha

Regina Lúcia Sousa e Silva

Rosicleide Teodozio de Lima