
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

DECRETO Nº 2.325, DE 2 DE MAIO DE 2022.

Regulamenta a avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento no âmbito das Carreiras da Administração Tributária do Estado do Pará.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe confere o art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e

Considerando o disposto no art. 43, da Lei Complementar Estadual nº 078, de 28 de dezembro de 2011,

DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta a avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento dos servidores estáveis ocupantes dos cargos de Auditor Fiscal de Receitas Estaduais e de Fiscal de Receitas Estaduais, pertencentes às Carreiras da Administração Tributária do Estado do Pará.

Art. 2º A avaliação de desempenho visa ao acompanhamento e aferição de desempenho do servidor, em conformidade com as atribuições do cargo, e de sua contribuição para a consecução dos objetivos da Administração Tributária.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento tomará em consideração o ano imediatamente anterior, contado da data de instauração do respectivo processo.

CAPÍTULO II
DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE
PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Art. 3º A avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento será conduzida por Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, instituída por Portaria do Secretário de Estado da Fazenda.

Parágrafo único. Fica facultada a participação das entidades de classe dos servidores da Administração Tributária do Estado do Pará no processo de avaliação de desempenho.

Art. 4º A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho será composta por 5 (cinco) membros titulares e 2 (dois) suplentes, todos com mandato de três anos e permitida uma única prorrogação.

§ 1º Os membros titulares deverão eleger o presidente.

§ 2º Os membros titulares e suplentes da comissão deverão ser ocupantes de cargos efetivos, estáveis e preferencialmente detentores de cargo de nível superior.

Art. 5º Os trabalhos da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverão ser realizados com a presença mínima de 03 (três) membros.

Art. 6º Aplicam-se aos membros da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho as hipóteses de impedimento e suspeição previstas na Lei Estadual nº 8.972, de 20 de janeiro de 2020.

Parágrafo único. Em qualquer dos casos dispostos no caput deste artigo, o membro da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverá se declarar impedido ou suspeito para atuar no processo, devendo ser substituído por um dos suplentes.

Art. 7º O impedimento e a suspeição poderão ser arguidos pelo interessado, em requerimento devidamente fundamentado dirigido ao Presidente da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, a quem compete a decisão.

Art. 8º O membro da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho que esteja sendo avaliado deverá ser afastado de suas atribuições no Colegiado, e substituído, no período necessário para que esse procedimento seja concluído, por suplente.

Parágrafo único. Ao final da realização de sua avaliação ficará assegurado ao membro titular o retorno às atividades da Comissão.

Art. 9º A avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento obedecerá a critérios de ordem objetiva, considerando-se:

I - conduta;

II - desempenho no exercício do cargo e presteza;

III - assiduidade;

IV - experiência profissional; e

V - aproveitamento em eventos de capacitação e de aperfeiçoamento oferecidos ou reconhecidos pela Administração Tributária.

§ 1º Os fatores de avaliação terão a pontuação máxima de 100 pontos, conforme o seguinte:

I - conduta - de 00 a 20 pontos;

II - desempenho no exercício do cargo e presteza - de 00 a 20 pontos;

III - assiduidade - de 00 a 20 pontos;

IV - experiência profissional - de 00 a 20 pontos; e

V - aproveitamento em eventos de capacitação e de aperfeiçoamento oferecidos ou reconhecidos pela Administração Tributária - de 00 a 20 pontos.

§ 2º A avaliação do servidor terá por base a especificação e a ponderação dos fatores avaliativos e escala de desempenho, conforme disposto nos Anexos I e II deste Decreto, devendo ser observada a adequação às atribuições do cargo e às condições reais de trabalho de forma que, caso haja condições precárias ou adversas, não prejudiquem a avaliação.

§ 3º A Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA) implantará sistema automatizado para operacionalização da avaliação do desempenho do servidor.

§ 4º Enquanto o sistema previsto no § 2º deste artigo não for implementado, a avaliação será realizada de forma manual.

§ 5º A avaliação do servidor estável pertencente às Carreiras da Administração Tributária, no exercício de cargo em comissão e assessoramento superior da Administração Tributária, será de responsabilidade da chefia imediatamente superior.

§ 6º Para aferição do fator de avaliação da assiduidade serão considerados os registros existentes na unidade de gestão de pessoas da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA).

§ 7º Exclusivamente em relação ao critério aproveitamento em eventos de capacitação e de aperfeiçoamento oferecidos ou reconhecidos pela Administração Tributária, será considerada a de maior pontuação alcançada.

§ 8º Para efeito de aplicação do disposto no § 7º deste artigo serão observados os requisitos previstos no edital do respectivo processo avaliatório.

CAPÍTULO III DOS SUJEITOS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Art. 10. São sujeitos do processo de avaliação de desempenho:

I - a unidade de gestão de pessoas;

II - o servidor avaliado;

III - a chefia imediata;

IV - a comissão permanente de avaliação de desempenho;

V - o Conselho Superior da Administração Tributária (CONSAT); e

VI - o titular da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA).

Art. 11. Compete à unidade de gestão de pessoas:

I - formalizar o processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento;

II - auxiliar a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, quando requerida; e

III - receber e encaminhar à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho a documentação, requerimento e recurso de que trata este Decreto.

Art. 12. Compete ao servidor avaliado:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento;

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 10 (dez) dias úteis a contar do recebimento da solicitação, os documentos que lhe forem solicitados pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, para fins de instrução do respectivo processo avaliativo.

§ 1º O prazo de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá ser prorrogado, por igual período, mediante apresentação de justificativa.

§ 2º A documentação ou o requerimento de prorrogação deverão ser protocolados junto à unidade de gestão de pessoas, que providenciará o encaminhamento à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, para fins de análise.

Art. 13. Compete à chefia imediata do servidor avaliado:

I - acompanhar o desempenho cotidiano do servidor durante o período avaliado;

II - efetuar a avaliação de desempenho do servidor, para fins de promoção por merecimento, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, a contar do seu recebimento, em conjunto com o avaliado, por meio de sistema informatizado de avaliação de desempenho; e

III - encaminhar à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, no prazo de 3 (três) dias úteis após a realização do que lhe incumbe, a avaliação de desempenho do servidor devidamente concluída.

Parágrafo único. Nas ausências e impedimentos da chefia imediata, a avaliação de desempenho do servidor ficará sob a responsabilidade de seu substituto legal.

Art. 14. Compete à Comissão Permanente de Avaliação do Desempenho:

I - planejar, desenvolver, coordenar, acompanhar e supervisionar o processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento;

II - elaborar e divulgar edital referente a cada processo avaliatório, especificando prazos, ferramentas utilizadas e procedimentos operacionais;

III - orientar e esclarecer avaliados e avaliadores quanto ao processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento;

IV - elaborar e publicar, a partir das avaliações de desempenho realizadas pelas chefias imediatas, o resultado provisório do processo de avaliação para fins de promoção por merecimento, contendo lista de servidores aptos e inaptos à promoção por merecimento; e

V - submeter à homologação o resultado final do processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento, observado o cronograma previsto no respectivo edital.

Parágrafo único. Poderão ser estabelecidas outras competências à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, por ato do Secretário de Estado da Fazenda.

Art. 15. Compete ao Conselho Superior da Administração Tributária (CONSAT) decidir o recurso interposto pelo servidor avaliado.

Art. 16. Compete ao titular da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA):

I - expedir ato de autorização para o início do processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento; e

II - editar ato de homologação do resultado final do processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento, a ser publicado no Diário Oficial do Estado.

CAPÍTULO IV DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Art. 17. A promoção por merecimento do servidor integrante das Carreiras da Administração Tributária, sem prejuízo do previsto na Lei Complementar Estadual nº 078, de 2011, observará:

I - o efetivo exercício de 12 (doze) meses na classe e referência salarial, para acesso às classes e referências superiores; e

II - o interstício de 36 (trinta e seis) meses entre as datas de efetivação das promoções por merecimento.

Parágrafo único. A apuração do efetivo exercício na referência salarial, para efeito do previsto no inciso I do caput deste artigo, terá por base a data de publicação do ato de efetivação da última promoção por antiguidade.

Art. 18. Será declarado habilitado à promoção por merecimento o servidor estável e em efetivo exercício no cargo integrante das Carreiras da Administração Tributária que apresentar, no processo de avaliação, desempenho equivalente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima.

Parágrafo único. Consideram-se como efetivo exercício, para efeito de aplicação do disposto neste artigo, as hipóteses previstas no art. 72 da Lei Estadual nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, com exceção dos afastamentos para desempenho de mandato eletivo.

Art. 19. A publicação do ato de promoção por merecimento ocorrerá em, no máximo, 60 (sessenta) dias após homologado o processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento.

Art. 20. O servidor, quando não houver sido habilitado à promoção por merecimento, estará apto à promoção por antiguidade, desde que tenha sido observado o interstício de 2 (dois) anos contados da data de homologação do resultado do processo avaliatório.

CAPÍTULO V DO RECURSO

Art. 21. Caberá recurso, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da ciência ou divulgação oficial da decisão, perante o Conselho Superior da Administração Tributária (CONSAT), em face da avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento efetuada pela chefia imediata do servidor ou do resultado provisório do processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento.

Parágrafo único. O recurso terá efeito suspensivo.

Art. 22. O recurso deverá ser apresentado por escrito e protocolado junto à unidade de gestão de pessoas, que o encaminhará à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, a qual deverá, de pronto, verificar qual é o ato recorrido.

§ 1º Se o ato recorrido for a avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento efetuada pela chefia imediata do servidor, a esta será dirigido o recurso para que, querendo, reconsidere sua decisão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ou, nesse mesmo prazo, faça-o subir, devidamente informado.

§ 2º Se o ato recorrido for apenas o resultado provisório da avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá reconsiderar o ato, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ou, nesse mesmo prazo, fazê-lo subir, devidamente informado.

§ 3º Ao receber o recurso, aquele que proferiu o ato recorrido deverá intimar os demais interessados para que, no prazo de 10 (dez) dias úteis, apresentem alegações.

Art. 23. O recurso deverá ser decidido no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis.

Art. 24. Decididos os recursos pelo Conselho Superior da Administração Tributária (CONSAT), o resultado final do processo de avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento, contendo a lista de servidores a serem promovidos por merecimento, será encaminhado à homologação.

Parágrafo único. A homologação de que trata o caput deste artigo se dará mediante publicação de ato do titular da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA).

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 25. Na primeira promoção por merecimento do servidor estável integrante das Carreiras da Administração Tributária do Estado do Pará, em atividade quando da publicação do presente Decreto, serão considerados os seguintes critérios:

I - na hipótese de o servidor haver ingressado por concurso público após a vigência da Lei Complementar Estadual nº 078, de 2011, serão consideradas as avaliações realizadas no estágio probatório, conforme previsto no art. 42 do referido diploma legal; e

II - no caso de servidor em atividade quando da vigência da Lei Complementar Estadual nº 078, de 2011, a avaliação de desempenho, se ainda não concluída a implantação do respectivo sistema informatizado, será, excepcionalmente, realizada com base na Ficha constante do Anexo III.

Art. 26. O servidor avaliado terá acesso a todo o processo de avaliação de desempenho, dele podendo obter cópias, a qualquer tempo, mediante requerimento apresentado à unidade de gestão de pessoas.

Art. 27. Os casos omissos serão resolvidos pelo titular da Secretaria de Estado da Fazenda (SEFA).

Art. 28. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 2 de maio de 2022.

HELDER BARBALHO
Governador do Estado

ANEXO I - FATORES AVALIATIVOS

FATOR DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO	FATOR DE PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO
1.1. CONDUTA	O servidor apresenta conduta em conformidade com os deveres e vedações estabelecidos no Código de Ética Profissional instituído pelo Decreto nº 4.104, de 14 de junho de 2000.	a) o critério não será pontuado quando o servidor, durante o período base da avaliação ou durante o processo avaliatório, apresentar as seguintes situações: 1. tenha sido condenado em processo administrativo com penalidade de suspensão de suas atribuições funcionais, por período igual ou	De 00 a 20 pt

		superior a 30 (trinta) dias; 2. tenha sofrido penalidade criminal, transitada em julgado, em decorrência do exercício do cargo. b) nas demais situações de penalidades funcionais, serão descontados 5 (cinco) pontos do total de pontos previstos para o fator de avaliação.	
1.2. DESEMPENHO NO EXERCÍCIO DO CARGO E PRESTEZA	O servidor apresenta os resultados de seu trabalho de forma tempestiva, sem prejuízo da qualidade e da confiabilidade, adotando, em tempo hábil, a solução mais adequada entre possíveis alternativas, cumprindo as metas estabelecidas.	CUMPRIMENTO DE PRAZO: o percentual de cumprimento dos prazos processuais, no período avaliativo, será proporcional ao percentual de pontos garantidos ao servidor do total previsto para o fator de avaliação.	De 00 a 20 pt
1.3. ASSIDUIDADE	O servidor cumpre exemplarmente o regime de trabalho da sua unidade de lotação e as atividades e ordens de serviço que lhes são designadas, comparecendo com frequência.	a) DESCUMPRIMENTO NÃO JUSTIFICADO DE ATIVIDADE OU SERVIÇO: na hipótese de ausência não justificada em ação fiscal ou serviço, para a qual o servidor tenha sido formalmente convocado ou designado, no período avaliativo, serão descontados 2 (dois) pontos do total dos pontos previstos para o fator, por ocorrência, até o limite de 10 (dez)	De 00 a 20 pt

		pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	
		b) FALTAS OU AFASTAMENTOS NÃO JUSTIFICADOS: no caso decorrência de faltas ou afastamentos do local de trabalho, não justificados e não autorizados, no período avaliativo, será descontado 1 (um) ponto do total dos pontos previstos para o fator, por ocorrência, até o limite de 10 (dez) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	
1.4. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	O servidor avaliado, pela chefia imediata, demonstra possuir conhecimento técnico necessário às atividades por ele desenvolvidas, dissemina as boas práticas na unidade e no órgão, bem como aplica o conhecimento adquirido, contribuindo	a) DISSEMINAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS: caso o servidor tenha atuado, no período avaliativo, como instrutor interno em eventos de capacitação e em treinamentos nos locais de trabalho, ainda que por iniciativa própria serão garantidos ao servidor o total de 3 (três) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	De 00 a 20 pt
		b) ATUAÇÃO EM GRUPOS DE TRABALHO: caso o servidor tenha atuado, no período avaliativo, em grupos de trabalho, comissões, projetos e conselhos, serão atribuídos ao servidor o total de 4 (quatro)	

	para a consecução dos objetivos institucionais.	pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	
		c) EXERCÍCIO DE ATIVIDADE GERENCIAL: caso o servidor tenha exercido atividade gerencial em unidade administrativa, processo organizacional ou equipe de trabalho, no decorrer do período avaliativo e comprovado mediante ato formalmente publicado por autoridade competente serão atribuídos 3 (três) pontos, sem prejuízo de outros critérios relacionados ao fator de avaliação.	
1.5. APROVEITAMENTO EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO E DE APERFEICOAMENTO	O servidor avaliado investe na aprendizagem contínua para aprimorar seus conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos, mediante participação em eventos oferecidos ou reconhecidos pela Administração Tributária.	a) participação em eventos de capacitação profissional nas áreas de interessada Administração Tributária, realizada no período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anterior à data do início do período base de avaliação, considerando-se: 1. até 20h acumuladas: 5pt 2. acima de 20h e até 40h acumuladas: 10pt 3. acima de 40h e até 60h acumuladas: 17pt 4. acima de 60h acumuladas: 20pt. De 00 a 20 pt b) formação acadêmica do servidor, aproveitada, não cumulativamente, por	De 00 a 20 pt

		duas avaliações: 1. Segunda Graduação nas áreas de interessada Administração Tributária: 2pt 2. Especialização nas áreas de interessada Administração Tributária: 4pt 3. Mestrado nas áreas de interessada Administração Tributária: 6pt 4. Doutorado nas áreas de interessada Administração Tributária: 8pt	
TOTAL			100pt

ANEXO II - ESCALA DE DESEMPENHO

PONTOS	De 20 a 49,9	De 50 a 69,9	De 70 a 89,9	De 90 a 100
DESCRIÇÃO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente.	O servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar.	O servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhoras.	O servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado, superando as expectativas.

ANEXO III - FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR								
I - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR								
Nome do Servidor:								
Cargo:								
Lotação:								
Período de avaliação:	De:				Até:			
Nome da chefia imediata:								
Cargo da chefia imediata:								
II - INSTRUÇÕES INICIAIS:								
Considerando os resultados obtidos no período avaliativo, atribuir à pontuação que								

condiz com o desempenho do servidor, conforme tabela a seguir:

PONTOS	De 0 a 49,9	De 50 a 69,9	De 70 a 89,9	De 90 a 100
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, superando as expectativas.
III - AVALIAÇÃO:				
Orientações:				
1. Constitui-se de 5 (cinco) fatores, no qual, cada fator possui seus subfatores;				
2. A avaliação será com atribuição de pontos;				
3. Ao final, deve-se tirar a média dos subfatores para se obter os pontos de cada fator (0 - 100);				
4. O resultado final consiste na soma das médias de cada subfator e posteriormente na divisão pelo número de fatores.				
IV - FATORES E SUBFATORES DE AVALIAÇÃO				
1. ASSIDUIDADE: frequência, constância, pontualidade, comparecimento regular.				
1.1. Cumpre o horário integralmente.				
1.2. Quando presente no seu local de trabalho, pouco se ausenta para atividades particulares.				
1.3. Quase nunca falta.				
1.4. Quando falta, apresenta justificativa.				
TOTAL				
PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS SUBFATORES				
2. DISCIPLINA: considerara conduta funcional, quanto à observância às normas legais, aos regulamentos e aos procedimentos da Instituição.				
2.1. Cumpre as normas legais.				
2.2. Submete-se ao regulamento interno do órgão/entidade				
2.3. É um profissional que apresenta controle sobre suas ações.				
2.4. Apresenta boa relação com os demais servidores do órgão/entidade.				
TOTAL				
PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS SUBFATORES				
3. CAPACIDADE DE INICIATIVA: desempenho no exercício do cargo, quanto ao comportamento produtivo e presteza no âmbito de atuação, garantindo a eficiência e a eficácia na execução dos trabalhos.				
3.1. Quanto a realizar atividades rotineiras.				
3.2. Quanto a solucionar situações inesperadas (Proatividade).				
3.3. Identifica e resolve situações complexas.				
3.4. É seguro e dinâmico na forma de solucionar situações simples ou complexas.				

TOTAL	
PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS SUBFATORES	
4. PRODUTIVIDADE: desempenho no exercício do cargo, em termos de quantidade e qualidade, inclusive quanto aos eventos de capacitação disponibilizados ou reconhecidos pela instituição.	
4.1. Atende às expectativas referentes à quantidade e à qualidade dos resultados.	
4.2. Tem boas ideias para melhorar as tarefas e os resultados dos trabalhos.	
4.3. Cumpre as metas propostas pela Instituição.	
4.4. Desempenha com perfeição e eficiência o trabalho a ser executado.	
TOTAL	
PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS SUBFATORES	
5. RESPONSABILIDADE: considerar a conduta funcional, quanto ao envolvimento, à dedicação, à confiança e à maturidade profissional no desempenho das atribuições, no período de tempo previsto.	
5.1. As tarefas são realizadas dentro dos prazos e condições estipulados.	
5.2. O resultado do seu trabalho é confiável.	
5.3. Busca solucionar as dificuldades de trabalho, destacando-se no cumprimento dos objetivos da Instituição.	
5.4. Demonstra conduta compatível com o cargo que ocupa, conforme o interesse público, urbanidade e lealdade.	
TOTAL	
PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS SUBFATORES	
V - RESULTADO FINAL:	

PONTUAÇÃO TOTAL DA AVALIAÇÃO: (soma das médias dos subfatores)	MÉDIA DA AVALIAÇÃO: (divisão pelo no de fatores - 5)

Data:				
				Assinatura da Chefia Imediata
Data:				
				Assinatura do Servidor

DOE Nº 34.957, DE 04/05/2022.

* Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado do Pará.