



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ IAPAR - EMATER



Portaria nº 125/2020

Dispõe sobre instituição do processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório no âmbito do IDR-Paraná

O Diretor Presidente do Instituto Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER (IDR – Paraná), no uso de suas atribuições legais, com fundamento na Lei Estadual nº 20.121 de 31 de dezembro de 2019, no Decreto Estadual nº 3.822 de 10 de janeiro de 2020 e

CONSIDERANDO

a) o parágrafo 4º do Art. 36 da Constituição Estadual que prevê como condição para a aquisição de estabilidade, a obrigatoriedade de avaliação de desempenho por Comissão instituída para essa finalidade;

b) a orientação da Secretaria de Estado da Administração e Previdência – SEAP, no sentido de que o IDR - Paraná adote medidas com vista à avaliação do Servidor em Estágio Probatório até que se tenha a normatização única do Estado do Paraná,

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir a Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório no âmbito do IDR - Paraná, com fins de aquisição de estabilidade, conforme prevê o parágrafo 4º do Art. 36 da Constituição Estadual.

§ 1º - A Avaliação Especial de Desempenho para o estágio probatório será realizada apenas para servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público e de provas ou provas e títulos.

§ 2º - O processo final de Avaliação Especial de Desempenho será encaminhado à Secretaria de Estado da Administração e Previdência – SEAP.

§ 3º - A Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório avaliará a aptidão, a capacidade, a adaptação, a adequação e a eficiência do servidor no desempenho das atribuições e tarefas do cargo e função para o qual foi nomeado.

Art. 2º - O servidor em estágio probatório poderá se afastar de seu cargo/função nas seguintes condições, sendo considerado SUSPENSO o prazo do processo de avaliação:



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ (IAPAR - EMATER)



Portaria nº 125/2020 – fls. 02

I – para tratamento de sua própria saúde, acima de 120 dias, contínuos;

II – concorrência a mandato eletivo;

III – mandato eletivo, quando houver afastamento do cargo ao qual foi nomeado.

§ Único - O retorno do servidor ao exercício de seu cargo e função, aos quais foi nomeado, retomará o prazo de contagem para fins da avaliação de desempenho.

DOS FATORES, INDICADORES E CRITÉRIOS, CONTEMPADOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º - Os fatores a serem contemplados na avaliação de desempenho para o estágio probatório serão em número de 8 (oito), a saber:

1) Compartilhamento das Informações, com o objetivo de avaliar a capacidade de compartilhar as informações de modo que os serviços não fiquem prejudicados e/ou limitados à presença do responsável pela atividade, sendo o ato de descentralização da informação.

2) Comprometimento, com o objetivo de avaliar a disposição para a ação e para o esforço em prol da Instituição ou disposição pela qual coloca seu potencial a serviço do setor.

3) Administração do Tempo, com o objetivo de avaliar a capacidade de ser assíduo, pontual, sem interrupções durante o período de trabalho e cumprimento dos prazos para a realização das atividades.

4) Conhecimento e Qualidade do Trabalho, com o objetivo de avaliar o conhecimento teórico e prático das atividades sob sua responsabilidade, aplicando os procedimentos, normas e padrões internos necessários de forma completa, precisa e criteriosa, atendendo aos objetivos, metas e prazos estabelecidos.

5) Resolução de Problemas, Iniciativa e Criatividade, com o objetivo de avaliar a capacidade de encontrar alternativas viáveis para solucionar os problemas e imprevistos e disposição para agir diante de situações novas ou rotineiras.

6) Comportamento Ético, com o objetivo de avaliar a atitude de respeito para com a pessoa, integridade, sendo de justiça, impessoalidade e discrição nas ações.

7) Utilização das Ferramentas e Recursos Materiais, com o objetivo de avaliar a capacidade de considerar os fatores de custos, disponibilidade, uso correto e cuidados para com as ferramentas e recursos. Observação das normas e padrões internos necessários para exercer suas atividades.



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ (IAPAR) - EMATER



Portaria nº 125/2020 – fls. 03

8) Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe, com o objetivo de avaliar a capacidade de interagir com as pessoas, respeitando as características, idéias e opiniões diferentes, sem criar atritos desnecessários.

§ 1º - Todos os servidores, de todas as carreiras, serão avaliados exclusivamente com esses FATORES.

§ 2º - Os fatores 4 (quatro) 6 (seis) e 8 (oito) terão Peso 2 (dois) e os demais Peso 1 (um).

§ 3º - Os fatores serão desdobrados em indicadores.

§ 4º - Os critérios de pontuação serão:

I – ATENDE;

II – ATENDE PARCIALMENTE;

III – NÃO ATENDE;

IV – NÃO SE APLICA.

O critério ATENDE significa que o indicador se aplica ao avaliado, sendo sua pontuação o equivalente ao conceito ÓTIMO.

O critério ATENDE PARCIALMENTE significa que o indicador se aplica com restrições ao avaliado, sendo sua pontuação o equivalente ao conceito REGULAR.

O critério NÃO ATENDE significa que o indicador se aplica ao avaliado, sendo sua pontuação o equivalente ao conceito INSUFICIENTE.

O critério NÃO SE APLICA significa que tal indicador não se aplica ao avaliado, dentro do fator considerado, sendo sua pontuação NULA.

Art. 4º - Receberá o conceito INSUFICIENTE o Servidor enquadrado nas condições abaixo:

§ 1º - Quando o servidor que tiver sofrido uma ou mais das seguintes penalidades;

I – Advertência;

II – Repreensão;

III – Suspensão;

IV – Multa;

V – Destituição de função, decorrente de penalidade;



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ IAPAR - EMATER



Portaria nº 125/2020 – fls. 04

VI – Prisão administrativa;

VII - Suspensão preventiva; e

VIII – as demais previsões de penas da Lei n.º 6.174/70.

§ 2º Quando a avaliação total, considerados todos os Fatores e Indicadores pertinentes, seja inferior a:

I – 50% (cinquenta por cento) na primeira avaliação – REGULAR;

II - 70% (setenta por cento) na segunda avaliação – ÓTIMO; e

III – 70% (setenta por cento) na terceira e última avaliação – ÓTIMO;

§ 3º - O conceito de Desempenho INSUFICIENTE considerará o servidor DESAPROVADO no Estágio Probatório, sendo encaminhado o processo à SEAP para exoneração do servidor do Serviço Público.

§ 4º - A obtenção de conceito ÓTIMO na segunda e na terceira avaliação ou na avaliação Especial Única, quando for o caso, ensejará o envio do processo à SEAP, com a recomendação de APROVAÇÃO no Estágio Probatório, com indicação de concessão de estabilidade.

§ 5º - O modelo de Ficha de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório (AEDEP) consta do Anexo I deste documento e a Ficha Individual totalizadora consta do Anexo II.

DAS COMISSÕES DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA O ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 5º - Será constituída Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório, com atribuição precípua de aplicação da avaliação de desempenho, diretamente ao servidor e lavratura de Relatório conclusivo após os resultados finais da avaliação.

§ 1º - A Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório será composta de no mínimo 03 (três) servidores estáveis, formalmente nomeada pelo Diretor Presidente do IDR – Paraná, podendo existir mais de uma Comissão no caso da avaliação ser realizada de forma regionalizada ou por unidade administrativa, e será criada uma Comissão Estadual com a função de revisar e homologar as avaliações; sendo o primeiro membro o presidente de cada comissão, com a função de conduzir os trabalhos.



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ IAPAR - EMATER



Portaria nº 125/2020 – fls. 05

§ 2º - Os avaliadores da Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório deverão ser servidores de nível hierárquico não inferior ao do funcionário a ser avaliado.

§ 3º - A Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório poderá ouvir servidores extra-comissão sobre o avaliado, sob o regime de acareação.

§ 4º - A Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório poderá se valer de informações oficiais de todos os setores onde o servidor prestou serviços, por um período maior de 03 (três) meses.

§ 5º - Os Membros da Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório serão considerados impedidos de exercer as atribuições previstas na Comissão sob pena de responsabilidade quando o funcionário a ser avaliado se tratar de cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau, devendo ser designada nova comissão para realizar a Avaliação Especial de Desempenho para Estágio Probatório.

DAS CONDIÇÕES DE AVALIAÇÃO

Art. 6º - O servidor submeter-se-á as avaliações especiais de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º - O prazo para início da avaliação de desempenho para o estágio probatório iniciará na data de exercício do servidor no cargo e função para o qual foi nomeado, a partir da data da promulgação desta Portaria.

§ 2º - O funcionário terá seu desempenho avaliado pela Comissão para o processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório até, no máximo, no décimo primeiro, vigésimo segundo e trigésimo terceiro meses, contados a partir da data do início de seu exercício.

§ 3º - A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho para o estágio probatório terá o prazo de 60 (sessenta) dias corridos do início da avaliação de cada estagiário para encaminhamento dos resultados, sugestões ou medidas para a melhor adaptação do servidor ao trabalho.

§ 4º - Os Funcionários Públicos, em estágio probatório, que estejam em efetivo exercício do cargo e função entre o 12º e 22º meses, na data em que estiverem sendo avaliados,



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ IAPAR - EMATER



Portaria nº 125/2020 – fls. 06

participarão da segunda e terceira avaliação, tendo que atingir o percentual não inferior a 70% (setenta por cento), para efeito de estabilidade.

§ 5º - Os Funcionários Públicos em estágio probatório, que estejam em efetivo exercício do cargo e função a partir do 23º mês, na data em que estiverem sendo avaliados, participarão apenas de 01 avaliação, tendo que atingir o percentual não inferior a 70% (setenta por cento), para efeito de estabilidade.

DOS RESULTADOS DAS ETAPAS DE AVALIAÇÃO

Art. 7º - Será dada ciência ao servidor, pela Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório, o resultado de sua avaliação.

§ 1º - Na hipótese de conceito INSUFICIENTE ou REGULAR na avaliação de desempenho, o servidor terá o direito de apresentar o contraditório e ampla defesa.

§ 2º - Verificando-se a recusa do funcionário avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do mesmo.

§ 3º - Não alcançado o conceito ÓTIMO, ou seja, acima de 70% (setenta por cento) na segunda e/ou na terceira avaliação, o servidor será considerado INAPTO para o serviço público.

§ 4º - Apresentado o Relatório Final da Comissão, concluindo pela não aprovação do funcionário no estágio probatório, será indicado a abertura de processo administrativo visando a exoneração, conforme termos da legislação vigente.

§ 5º - Considerado APROVADO no estágio probatório, com vistas à permanência do funcionário no cargo efetivo para o qual foi nomeado, será em caminhado à Secretaria de Estado de Administração e Previdência – SEAP, indicação para a concessão da estabilidade do servidor no cargo.

§ 6º - A documentação da Avaliação de Desempenho, de cada servidor, deverá ser registrada no Sistema Integrado de Documentos do Poder Executivo em um único processo, sendo arquivado na Unidade de Recursos Humanos e reativado a cada etapa, até a avaliação final, quando então será arquivado na pasta funcional do servidor.

Art. 8º - Na hipótese de não concordância pelo funcionário quanto ao resultado de cada avaliação, caberá pedido de reconsideração à Comissão para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório, a ser requerido através de Protocolo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados do ato de conhecimento da avaliação correspondente.



IDR-Paraná

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
RURAL DO PARANÁ (IAPAR) - EMATER



Portaria nº 125/2020 – fls. 07

§ Único - Se o pedido de reconsideração do servidor resultar na manutenção da avaliação, o Processo de Avaliação - Especial será automaticamente enviado, em Grau de Recurso Administrativo de última instância, ao Colegiado da Diretoria do IDR – Paraná, ao qual cabe a decisão final quanto ao resultado da avaliação especial realizada, no prazo máximo de dez (10) dias úteis.

Registre-se e Publique-se.
Curitiba, 10 de julho de 2020.



Diniz Dias Doliveira

Diretor Presidente Substituto