



RESOLUÇÃO Nº 1.599/2012

PÁGINA

DATA

Em 09 de abril de 2012.

ASSUNTO: Avaliação Especial de Desempenho para Servidores em Estágio Probatório

DATA DA ENTRADA EM VIGOR: 09 de abril de 2012

REVOGAÇÃO: Resolução nº 1.574/2011

DISTRIBUIÇÃO: Geral

O Diretor-Presidente do Instituto Agrônomo do Paraná - IAPAR, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Artigo 14 do Regulamento da Instituição, aprovado pelo Decreto nº 4209 de 01 de novembro de 1994, e considerando:

- a) o estabelecido no Artigo 36 da Constituição do Estado do Paraná;
- b) as disposições da Lei nº 6.174/70 de 16 de novembro de 1970, que aprova o Estatuto dos Funcionários Civis do Estado do Paraná;
- c) o disposto no Artigo 12 do Plano de Carreiras do IAPAR, aprovado pela Lei Estadual nº 15.179/2006 de 30 de junho de 2006;
- d) as disposições da Resolução SEAB/IAPAR nº 277 de 27 de dezembro de 2010, que aprovou as Normas e Procedimentos da Avaliação de Desempenho; e
- e) o parecer nº 175/2012 do Grupo Jurídico Setorial da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, que considera que o IAPAR deverá adotar critérios que melhor atenda ao interesse institucional e a administração pública,

RESOLVE:

1. A Avaliação Especial de Desempenho para Estágio Probatório será realizada para o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público de provas ou provas de títulos e terá características de processo administrativo, tendo seus resultados força legal para instrução de estabilidade ou exoneração do servidor.
2. A avaliação será realizada pelo período de três anos de estágio probatório e avaliará o servidor no desempenho das atividades e competências, de acordo com o definido no perfil profissiográfico aprovado pelo IAPAR, conforme Resolução conjunta SEAP/SEAB nº 003/2006.
3. A Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório cumprirá as normas e procedimentos aprovados pela Resolução SEAB/IAPAR nº 277/2010 de 27 de dezembro de 2010, que regulamentou o processo da avaliação de desempenho dos servidores do IAPAR, podendo utilizar o Perfil Profissiográfico para elaboração do Plano de Trabalho Anual.
4. O processo será conduzido por uma Comissão composta por três integrantes que avaliarão o desempenho e atribuirão notas ao servidor avaliado. A Comissão será composta pelo gerente do servidor, de acordo com o previsto nas normas e procedimentos aprovados pela Resolução SEAB/IAPAR nº 277 e dois servidores efetivos de nível hierárquico não inferior ao avaliado, sendo um indicado pelo gerente e outro indicado pelo servidor.



5. Para os servidores que iniciarem exercício a partir de 2012, a avaliação de desempenho ocorrerá em três ciclos, de 12 meses cada um.
6. A avaliação será realizada através do sistema informatizado do IAPAR e ocorrerá conforme cronograma estabelecido pela Diretoria de Recursos Humanos, em quatro etapas:
- 1ª Etapa: indicação dos avaliadores
 - 2ª Etapa: ajustes no plano de trabalho, conforme perfil profissiográfico e registros no relatório de atividades
 - 3ª Etapa: avaliação e atribuição de notas no sistema
 - 4ª Etapa: recursos e análise e parecer do Comitê Especial da Avaliação de Desempenho - CEAD
7. O resultado da Avaliação poderá ser considerado Satisfatório ou Insatisfatório, conforme a seguir:
- Satisfatório: o resultado será considerado satisfatório quando a avaliação do servidor atingir, mediante média aritmética dos 3 ciclos avaliativos, nota igual ou superior a 17,5 para os indicadores de atribuições e responsabilidades e nota igual ou superior a 17,5 para os indicadores de requisitos de acesso.
- Insatisfatório: o resultado será considerado insatisfatório quando a avaliação do servidor, mediante média aritmética dos 3 ciclos avaliativos, for inferior a nota 17,5 para os indicadores de atribuições e responsabilidades e/ou nota inferior a 17,5 para os indicadores de requisitos de acesso. Com o resultado insatisfatório o servidor será considerado inapto por não cumprir as exigências do cargo e função.
8. O servidor que obtiver resultado insatisfatório no processo de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório poderá interpor recurso único e fundamentado no prazo de até 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de ciência do resultado. O recurso será encaminhado à Diretoria de Recursos Humanos, em formulário próprio, e será analisado pelo Comitê Especial da Avaliação de Desempenho – CEAD, que poderá acatar ou não o recurso, conforme estabelecido no item 6.7 das Normas e Procedimentos da Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados.
9. O Resultado final da Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório será encaminhado à Secretaria da Agricultura e Abastecimento – SEAB e Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – SEAP, para publicação de ato de declaração de estabilidade ou exoneração no Diário Oficial do Estado.


FLORINDO DALBERTO
Diretor-Presidente