

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS
SEÇÃO DE TREINAMENTO**

Manual Prático da Avaliação de Desempenho

SETD
2017

Sumário

Apresentação.....	3
O que é a Avaliação de Desempenho.....	4
Objetivos.....	4
Finalidades.....	5
Quais servidores serão avaliados?.....	6
Constituição e Metodologia.....	6
Competências.....	7
Compete ao servidor.....	7
Compete à chefia imediata.....	8
Compete aos pares.....	9
Compete à unidade de recursos humanos.....	9
Apuração do resultado.....	9
Retroalimentação do sistema ou <i>feedback</i>	10
Do recurso.....	11
Da progressão por avaliação de desempenho.....	11
Resolução Conjunta n.º 001/2008-SETI/SEAP.....	12
Resolução Conjunta n.º 009/2009-SETI/SEAP.....	28

Apresentação

Esse material foi elaborado com o objetivo de auxiliar o processo de Avaliação de Desempenho dos servidores Agentes Universitários da Universidade Estadual de Ponta Grossa, instruindo as partes envolvidas e contribuindo na resolução de dúvidas que venham surgir durante o processo.

Esta publicação cumpre a função de reunir conhecimento da legislação vigente que regulamenta o enquadramento e evolução funcional dos servidores da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pertencentes à Carreira Técnica Universitária, destacando-se o processo de Avaliação de Desempenho.

Os textos apresentados sinteticamente compõem um panorama para o resgate dos objetivos e finalidades do processo e esclarecimento quanto à forma, etapa e utilização do sistema.

A Seção de Treinamento da PRORH almeja que, com esse manual em mãos, os servidores possam utilizá-lo para consulta, sanando quaisquer dúvidas que surjam relacionadas ao processo de “Avaliação de Desempenho”.

Este material também está disponível no site da PRORH

Boa Leitura!

O que é Avaliação de Desempenho?

O processo de Avaliação de Desempenho (A.D.) dos Agentes Universitários foi instituído por meio do artigo 24 da Lei Estadual n.º 15.050, de 12/04/2006, com alterações dadas na Lei n.º 17.382, de 06/12/2012 e regulamentado por meio da Resolução Conjunta n.º 001/2008-SETI/SEAP, de 21/05/2008, com alterações dadas na Resolução Conjunta n.º 009/2009-SETI/SEAP, de 22/10/2010.

Conforme artigo 1º do referido regulamento é o processo pelo qual o servidor é submetido anualmente com critérios e parâmetros pré-definidos, que visam medir o seu desempenho profissional proporcionando tanto ao servidor quanto à Instituição, o conhecimento e o desenvolvimento de suas habilidades e progressão na carreira.

“Art. 1º A avaliação de desempenho prevista no inciso I, § 3º, art. 24, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, é um processo contínuo que permite ao servidor avaliar o seu desempenho profissional e aprimorar as suas habilidades pessoais e profissionais e à Instituição conhecer o potencial do Agente Universitário, propiciar o desenvolvimento na carreira e conceder a progressão de referência salarial.”

O processo A.D. está vinculado à Seção de Treinamento, da Pró-reitoria de Recursos Humanos – PRORH, através de sistema próprio disponível no site www.uepg.br/prorh, - Menu: Avaliação de Desempenho com acesso por meio de login e a senha pessoal do servidor da UEPG.

Objetivos

O art. 2º do Regulamento dispõe sobre os objetivos do processo:

Avaliação de Desempenho

“Art. 2º A avaliação de desempenho funcional do Agente Universitário das IEES tem como objetivo:

I – definir e mensurar o grau de contribuição de cada servidor na consecução dos objetivos da Unidade e da Instituição a que pertence;

II – proporcionar visão integrada ao Agente Universitário dos trabalhos realizados nas unidades administrativas;

III – possibilitar a identificação dos fatores que interferem no desempenho funcional;

IV – estimular o auto desenvolvimento do servidor;

V – proporcionar aumento da produtividade e da qualidade dos serviços prestados e prontidão no atendimento;

VI – subsidiar decisões na área de Recursos Humanos.”

Finalidades

As finalidades do processo de A.D. estão previstas no art. 3º da Resolução:

Art. 3º A avaliação de desempenho funcional do Agente Universitário das IEES tem as seguintes finalidades:

I – estreitar o relacionamento profissional entre chefes de unidades administrativas, seus subordinados e equipe de trabalho;

II – diagnosticar as carências dos servidores em termos de competências, habilidades e atitudes, subsidiando a aplicação do plano de capacitação;

III – compor os requisitos para o desenvolvimento do Agente Universitário na carreira;

IV – subsidiar a decisão da administração da Instituição nos processos de mudança de função, nos termos do inciso III, art. 28, da Lei Estadual n.º 15.050/06;

V – subsidiar a decisão da administração da Instituição nos processos de movimentação dos servidores lotados nas demais unidades para o Hospital Universitário e vice-versa, nos termos do inciso III, art. 41, da Lei Estadual n.º 15.050/06;

VI – oferecer informações para subsidiar processos disciplinares ou de relotação de pessoal;

VII – indicar quais os servidores poderão ter progressão de uma referência salarial por mérito a cada três anos, conforme § 4º, art. 26, da Lei Estadual n.º 15.050/06.”

Quais servidores serão avaliados?

Conforme art. 12 do Regulamento serão avaliados todos os servidores Agentes Universitários estáveis que possuam no mínimo 120 (cento e vinte) dias trabalhados durante o período de observação (01/10/2016 a 30/09/2017).

Metodologia

O processo de A.D. consiste num ciclo de três etapas de avaliação do servidor, denominadas etapas 1, 2 e 3, a saber:

Cada etapa consiste no período de 1 (um) ano de observação das atividades do servidor.

Ao término de cada etapa ou ano, o servidor é avaliado sob a ótica dos diferentes avaliadores:

- Avaliação da **Chefia Imediata**;
- Avaliação pelo próprio servidor ou **Auto-avaliação**;
- Avaliação pelo **Par** será realizada por, no mínimo, 1(um) e, no máximo 3 (três) servidores (**A CRITÉRIO DE CADA IEES**)

De acordo com o art. 20 do Regulamento, a A.D. é realizada por meio de atribuição de notas que vão de 0 (zero) a 100 (cem), desconsiderando as casas decimais, observando aos pesos das notas que cada avaliador exerce no momento de atribuí-las, a saber:

Avaliador	Peso da nota
Chefia imediata	55 (cinquenta e cinco)

Avaliação de Desempenho

Auto-avaliação	25 (vinte e cinco)
Pares	20 (vinte)

Os avaliadores possuem formulários com fatores de avaliação próprios. O formulário da chefia e do avaliado é composto de 10 (dez) fatores fixos e cinco variáveis, já o formulário dos pares contém somente cinco fatores fixos obrigatórios.

Competências

Para que o processo de A.D. ocorra de forma satisfatória e atinja os objetivos para o qual foi instituído é de suma importância o conhecimento e a contribuição das partes envolvidas.

Compete ao servidor

Art. 6º Compete ao servidor avaliado:

- I – conhecer o processo de avaliação de desempenho;
- II – participar, quando convocado, juntamente com o órgão gestor da avaliação de desempenho e Chefe imediato, na indicação dos pares;
- III – definir, juntamente com a chefia imediata, os fatores variáveis para a sua avaliação;
- IV – realizar a auto-avaliação de desempenho, respeitando os prazos estabelecidos;
- V – analisar, juntamente com sua chefia, o resultado global de sua avaliação, ao final de cada etapa do processo de avaliação de desempenho.”

Compete à chefia imediata

Destacamos a relevância do papel da chefia imediata no processo de A.D. tendo em vista que é por meio da chefia que ocorre a disseminação dos instrumentos, suas implicações e postura desejável frente ao processo.

É de responsabilidade da chefia imediata a disponibilização do sistema aos demais avaliadores (servidor avaliado e pares), bem como a retroalimentação do processo (*feedback*).

Compete ao chefe imediato:

- conhecer o processo de A.D.;
- realizar juntamente com o servidor o cadastro dos pares em todas as etapas e no início do ciclo cadastrar as questões variáveis escolhidas pelo servidor bem como os pares.

“Art. 5º Compete ao Chefe imediato:

I – participar, quando convocado, juntamente com o órgão gestor da avaliação de desempenho e avaliado, na indicação dos pares para avaliação dos seus subordinados;

II – definir, juntamente com o avaliado, os fatores variáveis para a avaliação;

III – realizar a avaliação de desempenho funcional dos servidores de sua unidade, respeitando os prazos estabelecidos;

IV – realizar a retroalimentação com o servidor avaliado, de posse do relatório emitido pela unidade de Recursos Humanos, ao final de cada etapa do processo de avaliação de desempenho;

V – disseminar, junto à sua equipe, os procedimentos, instrumentos e implicações decorrentes do sistema de avaliação de desempenho e a postura desejável dos envolvidos frente ao processo.

Compete aos pares

Compete ao par, escolhido pelo sistema, para avaliar o servidor:

- conhecer o processo de A.D.;
- realizar a A.D. do servidor indicado no período estabelecido.

Compete a unidade de recursos humanos

“Art. 4º Compete à unidade de Recursos Humanos da Instituição:

I – gerenciar todo o processo de avaliação dos Agentes Universitários da IEES;

II – treinar e orientar os servidores para realização do processo de avaliação;

III – compilar e analisar o desempenho e o potencial dos servidores com base nos resultados das avaliações de desempenho, contribuindo para a tomada de decisões relacionadas ao desenvolvimento na carreira, movimentação funcional, melhorias de condições de trabalho e outros assuntos relacionados à gestão de pessoas;

IV – elaborar, controlar e executar o cronograma da avaliação de desempenho dos Agentes Universitários;

V – planejar, elaborar e encaminhar o relatório dos resultados de cada etapa da avaliação de desempenho e o resultado final do servidor avaliado a sua chefia e ao servidor.”

Apuração do resultado

Avaliação de Desempenho

A nota de cada avaliação parcial será obtida adotando-se a média aritmética dos valores atribuídos a cada fator de avaliação pelos avaliadores, levando-se em conta os pesos da nota de cada tipo de avaliador.

Avaliador	Peso da nota
Chefia imediata	55 (cinquenta e cinco)
Auto-avaliação	25 (vinte e cinco)
Pares	20 (vinte)

No fim da terceira etapa ocorre o fechamento do processo ou ciclo com apuração do resultado final da A.D. O resultado final se dá pela média aritmética das notas dos três períodos (anos) avaliados.

De acordo com as notas obtidas nas avaliações, são atribuídos conceitos equivalentes para ciência do servidor conforme tabela:

CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA	CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA
INSUFICIENTE – é necessário melhorias imediatas	Até 49	BOM – desempenha suas atividades de forma adequada	75 a 89
REGULAR – geralmente não tem bom desempenho. Necessário haver melhorias	50 a 74	ÓTIMO – o desempenho é reconhecido por todos com destaque	90 a 100

Retroalimentação do sistema ou *feedback*

Ao término de cada etapa após a divulgação do resultado da AD é importante que o chefe imediato realize *feedback* junto ao servidor.

O *feedback* é um mecanismo que propicia ao servidor uma clara análise quanto ao desenvolvimento de suas funções, bem como identificar os pontos que necessitam um melhor desempenho.

Nesse contexto, a Chefia Imediata assume um papel de relevância, onde deverá ser capaz não só de apontar os pontos que necessitam de melhorias, mas também no sentido

Avaliação de Desempenho

de auxiliar o servidor, oferecendo-lhe alternativas no intuito de promover a melhoria do seu desempenho.

Do recurso

Caberá recurso do resultado da A.D. no prazo de até 5 (cinco) dias úteis contados a partir da data de divulgação do resultado amplamente divulgado.

O recurso protocolizado deverá estar devidamente fundamentado e será analisado por comissão específica constituída para esse fim.

Da progressão por avaliação de desempenho

Conforme dispõe o § 4º art.10, da Lei 17382, de 6 de dezembro de 2012, quando do fechamento do ciclo de três anos, obtendo média satisfatória nas avaliações, o servidor terá direito a uma referência salarial na carreira:

“Art. 10. O art. 26 da Lei n.º 11.713/97, com a redação dada pela Lei n.º 15.050/06, passa a ter a seguinte redação:

...

§ 4º A progressão por avaliação de desempenho será de uma referência salarial, a cada três anos, não coincidente com a progressão por antiguidade:

I – a avaliação de desempenho será anual e sua concessão será de acordo com a média satisfatória das três últimas avaliações;”

Assim, obtendo média satisfatória no fechamento da A.D., a Seção de Treinamento/PRORH, que é o setor responsável pelo processamento e administração do sistema, providenciará a atribuição de um nível por A.D. à carreira do servidor.



RESOLUÇÃO CONJUNTA N.º 001/2008-SETI/SEAP

Aprova o Regulamento do processo de Avaliação de Desempenho dos Agentes Universitários das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná, IEES, de que trata a Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006.

A Secretária da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e a Secretária de Estado da Administração e da Previdência, no uso das atribuições legais que lhes confere a Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006,

considerando o art. 24, § 3º, inciso I, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, que dispõe sobre a Carreira Técnica Universitária das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná, IEES;

considerando os trabalhos desenvolvidos pela Comissão de Trabalho instituída pela Resolução n.º 043-SETI, de 5 de junho de 2006.

RESOLVEM:

Art.1º Aprovar o Regulamento relativo ao processo de avaliação de desempenho funcional dos Agentes Universitários das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná, IEES, pertencentes à Carreira Técnica Universitária, de que trata a Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, conforme o anexo desta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, de maio de 2008.

Lygia Lumina Pupatto,
Secretária de Estado da Ciência, Tecnologia e
Ensino Superior.

Maria Marta Renner Lunardon,
Secretária de Estado da Administração e
da Previdência.

**REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS
SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA DAS INSTITUIÇÕES
ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES, PR.**

2017

SÚMULA

TÍTULO ÚNICO

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR. 1

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES 1

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS E DAS FINALIDADES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO..... 1

SEÇÃO I

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO..... 1

SEÇÃO II

DAS FINALIDADES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO..... 2

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS..... 2

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL..... 3

SEÇÃO I

DA METODOLOGIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 3

SEÇÃO II

DOS SERVIDORES AVALIADOS E AVALIADORES..... 4

SEÇÃO III

DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO E CONCESSÃO 5

SEÇÃO IV

DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS 5

SEÇÃO V

DO CÁLCULO E DA APURAÇÃO DOS RESULTADOS..... 5

SEÇÃO VI

DO FEEDBACK DA AVALIAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS..... 6

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 7

SEÇÃO I

DA REGRA DE TRANSIÇÃO DA AVALIAÇÃO..... 7

SEÇÃO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS 7

ANEXOS I, II, III, IV, V



ANEXO DA RESOLUÇÃO CONJUNTA N.º 001/2008-SETI/SEAP

**SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA**

**REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL
DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA DAS INSTITUIÇÕES
ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.**

TÍTULO ÚNICO

**DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA
CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO
SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.**

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A avaliação de desempenho prevista no inciso I, § 3º, art. 24, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, é um processo contínuo que permite ao servidor avaliar o seu desempenho profissional e aprimorar as suas habilidades pessoais e profissionais e à Instituição conhecer o potencial do Agente Universitário, propiciar o desenvolvimento na carreira e conceder a progressão de referência salarial.

Parágrafo único. O processo de avaliação de desempenho funcional do Agente Universitário será uniformizado para as IEES, obedecendo ao disposto no presente Regulamento.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS E DAS FINALIDADES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º A avaliação de desempenho funcional do Agente Universitário das IEES tem como objetivo:

I – definir e mensurar o grau de contribuição de cada servidor na consecução dos objetivos da Unidade e da Instituição a que pertence;

II – proporcionar visão integrada ao Agente Universitário dos trabalhos realizados nas unidades administrativas;

III – possibilitar a identificação dos fatores que interferem no desempenho funcional;

Avaliação de Desempenho

IV – estimular o auto desenvolvimento do servidor;

V – proporcionar aumento da produtividade e da qualidade dos serviços prestados e prontidão no atendimento;

VI – subsidiar decisões na área de Recursos Humanos.

SEÇÃO II

DAS FINALIDADES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º A avaliação de desempenho funcional do Agente Universitário das IEES tem as seguintes finalidades:

I – estreitar o relacionamento profissional entre chefes de unidades administrativas, seus subordinados e equipe de trabalho;

II – diagnosticar as carências dos servidores em termos de competências, habilidades e atitudes, subsidiando a aplicação do plano de capacitação;

III – compor os requisitos para o desenvolvimento do Agente Universitário na carreira;

IV – subsidiar a decisão da administração da Instituição nos processos de mudança de função, nos termos do inciso III, art. 28, da Lei Estadual n.º 15.050/06;

V – subsidiar a decisão da administração da Instituição nos processos de movimentação dos servidores lotados nas demais unidades para o Hospital Universitário e vice-versa, nos termos do inciso III, art. 41, da Lei Estadual n.º 15.050/06;

VI – oferecer informações para subsidiar processos disciplinares ou de relocação de pessoal;

VII – indicar quais os servidores poderão ter progressão de uma referência salarial por mérito a cada três anos, conforme § 4º, art. 26, da Lei Estadual n.º 15.050/06.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º Compete a unidade de Recursos Humanos da Instituição:

I – gerenciar todo o processo de avaliação dos Agentes Universitários da IEES; II – treinar e orientar os servidores para realização do processo de avaliação;

III – compilar e analisar o desempenho e o potencial dos servidores com base nos resultados das avaliações de desempenho, contribuindo para a tomada de decisões relacionadas ao desenvolvimento na carreira, movimentação funcional, melhorias de condições de trabalho e outros assuntos relacionados à gestão de pessoas;

IV – elaborar, controlar e executar o cronograma da avaliação de desempenho dos Agentes Universitários;

V – planejar, elaborar e encaminhar o relatório dos resultados de cada etapa da avaliação de desempenho e o resultado final do servidor avaliado a sua chefia e ao servidor.

Art. 5º Compete ao Chefe imediato:

I – participar, quando convocado, juntamente com o órgão gestor da avaliação de desempenho e avaliado, na indicação dos pares para avaliação dos seus subordinados;

Avaliação de Desempenho

II – definir, juntamente com o avaliado, os fatores variáveis para a avaliação;

III – realizar a avaliação de desempenho funcional dos servidores de sua unidade, respeitando os prazos estabelecidos;

IV – realizar a retroalimentação com o servidor avaliado, de posse do relatório emitido pela unidade de Recursos Humanos, ao final de cada etapa do processo de avaliação de desempenho;

V – disseminar, junto à sua equipe, os procedimentos, instrumentos e implicações decorrentes do sistema de avaliação de desempenho e a postura desejável dos envolvidos frente ao processo.

Art. 6º Compete ao servidor avaliado:

I – conhecer o processo de avaliação de desempenho;

II – participar, quando convocado, juntamente com o órgão gestor da avaliação de desempenho e Chefe imediato, na indicação dos pares;

III – definir, juntamente com a chefia imediata, os fatores variáveis para a sua avaliação;

IV – realizar a auto-avaliação de desempenho, respeitando os prazos estabelecidos;

V – analisar, juntamente com sua chefia, o resultado global de sua avaliação, ao final de cada etapa do processo de avaliação de desempenho.

Art. 7º Compete ao par avaliador:

I – conhecer o processo de avaliação de desempenho;

II – realizar a avaliação de desempenho do servidor indicado, respeitando os prazos estabelecidos.

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 8º O processo de avaliação de desempenho, previsto no inciso I, § 4º, art. 26, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, será efetuado em três etapas, sendo uma a cada ano e ao final da 3ª etapa o fechamento da avaliação de desempenho.

§ 1º A avaliação de desempenho é anual e o período de observação, para fins de avaliação do servidor, deverá conter no mínimo 180 dias trabalhados.

§ 2º A data base para efeito da avaliação de desempenho é a data de início do exercício funcional do servidor.

SEÇÃO I

DA METODOLOGIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º A metodologia adotada no processo de avaliação de desempenho, sob a ótica de Diferentes avaliadores, será:

- a) avaliação pela chefia imediata;
- b) avaliação pelo próprio servidor - auto-avaliação;
- c) avaliação pelo par do servidor.

§ 1º Para efeito de avaliação de desempenho define-se como par os servidores, preferencialmente da carreira técnica, que desempenham suas atividades no mesmo setor de lotação do avaliado ou aqueles que se utilizam dos seus serviços.

§ 2º A critério de cada IEES, a avaliação pelo par será realizada por, no mínimo, 1 (um) e, no máximo, 3 (três) servidores.

§ 3º No caso do processo de avaliação utilizar mais de 1 (um) par será considerada a média aritmética dos pares.

Art. 10. A chefia imediata, o servidor avaliado e o par avaliador terão formulários próprios compostos com os fatores do anexo I.

§ 1º Os formulários para a chefia imediata e avaliado são compostos de dez fatores de avaliação, sendo cinco fixos obrigatórios e cinco a serem definidos entre aqueles contidos no anexo I, identificados como fatores variáveis, conforme anexos III e IV, respectivamente.

§ 2º Para o par avaliador o formulário contém somente cinco fatores fixos obrigatórios, conforme anexo V.

Art. 11. O formulário contendo as descrições dos fatores de avaliação encontra-se no anexo II, deste Regulamento.

SEÇÃO II

DOS SERVIDORES AVALIADOS E AVALIADORES

Art. 12. Serão avaliados todos os Agentes Universitários estáveis, exceto aqueles que no período de observação apresentem em seu registro funcional ausência não justificada em serviço, sob qualquer natureza, por período superior a 180 dias.

Parágrafo único. Os servidores em disposição funcional para órgãos governamentais e entidades de classe, com ônus para a origem, serão avaliados no local de disponibilidade.

Art. 13. O servidor que estiver desenvolvendo atividades funcionais decorrentes de readaptação, função gratificada e cargo em comissão, para efeito do seu processo de avaliação, será considerada a função que o mesmo estiver desempenhando no período de observação e não naquela da Carreira Técnica Universitária.

Art. 14. O servidor avaliado que tiver mudança de chefia imediata, no período de observação, terá a sua avaliação realizada por aquela que permaneceu maior tempo nesta condição.

Art. 15. O servidor avaliado que estiver desenvolvendo suas funções em mais de uma unidade administrativa, terá a sua avaliação de desempenho realizada em conjunto pelas respectivas chefias imediatas ou por um dos chefes, mediante consenso das partes envolvidas.

Art. 16. O servidor que, no período de observação, sofrer sanção disciplinar de repreensão ou

Avaliação de Desempenho

suspensão devidamente documentada em sua pasta funcional, terá a sua avaliação cancelada naquele período.

SEÇÃO III DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO E CONCESSÃO

Art. 17. A avaliação de desempenho do servidor será anual, podendo ser realizada mensalmente, de acordo com a data base de cada servidor ou em grupos de servidores e períodos definidos pela Instituição.

Art. 18. A concessão da progressão por mérito, para o Agente Universitário que tenha obtido média final satisfatória, será de uma referência salarial, na sua data base, em um período não inferior a 36 meses da última progressão a este título.

SEÇÃO IV DO PREENCHIMENTO DOS FORMULÁRIOS

Art. 19. O preenchimento do formulário de avaliação será realizado por meio eletrônico, visando facilitar o processamento de informações e a recuperação de dados de desempenho dos servidores.

Parágrafo único. Excepcionalmente, poderá ser realizado o preenchimento manual do formulário de avaliação impresso, sendo posteriormente digitalizado para o processamento eletrônico no Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional.

SEÇÃO V DO CÁLCULO E DA APURAÇÃO DOS RESULTADOS

Art. 20. As notas atribuídas aos fatores de avaliação nos formulários terão valores escalonados de zero a cem, desprezando-se as casas decimais.

Parágrafo único. A nota de cada avaliação parcial será obtida adotando-se a média aritmética dos valores atribuídos a cada fator de avaliação.

Art. 21. Para a apuração da média final de cada período de observação serão considerados os seguintes pesos:

1. Avaliação da Chefia imediata – peso = 55 (cinquenta e cinco);
2. Auto-avaliação – peso = 25 (vinte e cinco);
3. Avaliação do par – peso = 20 (vinte).

Art. 22. A média de cada etapa de avaliação será obtida utilizando as notas das avaliações parciais, adotando a média ponderada dos valores atribuídos a cada avaliação parcial e os pesos previstos no art. 21, deste Regulamento, por meio da fórmula abaixo:

$$MF = \{(((\sum NFC1a10)/10)*55) + (((\sum NFA1a10)/10)*25) + (((\sum NFP1a5)/5)*20)\} / 100$$

Onde:

MF = Média final de avaliação de cada período de observação; NFC = Nota de cada fator de avaliação da chefia imediata; NFA = Nota de cada fator de auto-avaliação do servidor;

NFP = Nota de cada fator de avaliação do par do servidor avaliado.

Art. 23. Os conceitos e as faixas da avaliação parcial e final são os seguintes:

Avaliação de Desempenho

CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA	CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA
INSUFICIENTE – é necessário haver melhorias imediatas.	até 49	BOM – desempenha suas atividades de forma adequada.	75 a 89
REGULAR – geralmente não tem bom desempenho. Necessário haver melhorias.	50 a 74	ÓTIMO – o desempenho é reconhecido por todos com destaque.	90 a 100

Art. 24. Na apuração do resultado final do processo de avaliação de desempenho do Agente Universitário serão computadas as notas das três últimas avaliações, calculada por meio de média aritmética que, para conhecimento do servidor, terá sua equivalência em conceito.

Art. 25. A progressão salarial por mérito, nos termos do inciso I, § 4º, art. 26, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, será concedida ao Agente Universitário que obtiver os conceitos “BOM” ou “ÓTIMO”, previstos no art. 23 deste Regulamento.

SEÇÃO VI

DA RETROALIMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Art. 26. O servidor avaliado receberá, ao término de cada etapa, o resultado de sua avaliação de desempenho contendo o conceito, por fator, equivalente a média das três fontes de avaliação.

Art. 27. A chefia imediata do servidor avaliado receberá o relatório com o resultado, previsto no art. 26 deste Regulamento, com o objetivo de realizar a retroalimentação e oferecer ao servidor alternativas e caminhos para promover melhorias nos principais pontos identificados.

§ 1º A retroalimentação é um mecanismo de análise que propicia aos avaliados uma clara e precisa idéia do que se espera deles, informando-os de como estão desenvolvendo suas funções e como podem melhorar aqueles aspectos que ainda não atingiram o desempenho esperado.

§ 2º A chefia imediata do servidor avaliado assume um papel de relevância nesse contexto, na medida em que deve ser capaz de perceber as necessidades e auxiliar no desenvolvimento do servidor quanto às suas competências técnicas, habilidades pessoais e comportamentais.

SEÇÃO VII

DO RECURSO

Art. 28.– Do resultado parcial da avaliação de desempenho do Agente Universitário caberá recurso, devidamente fundamentado, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data de ciência do resultado.

Parágrafo único – O recurso da avaliação de desempenho será indeferido de pronto caso não esteja devidamente fundamentado.

Art. 29. – O recurso referente à avaliação de desempenho deverá ser protocolizado na Instituição e encaminhado ao órgão gestor responsável pelo processo de avaliação.

Parágrafo primeiro – O órgão gestor do processo de avaliação deverá constituir uma comissão permanente para apreciar os recursos, que terá a participação de servidores técnicos universitários.

Parágrafo segundo – A comissão permanente poderá ter um representante dos sindicatos dos servidores agentes universitários para acompanhar a análise dos recursos.

Art. 30.– Não será aceito recurso de avaliação de desempenho com fundamentação baseada, exclusivamente, no valor da média obtida.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

SEÇÃO I
DA REGRA DE TRANSIÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 31. Ficam revalidadas as duas últimas avaliações de desempenho anteriormente praticadas pelas IEES, respeitando os critérios utilizados.

§ 1º Para efeito de progressão de referência por mérito será obrigatória a utilização de, no mínimo, uma avaliação na nova sistemática aprovada por este Regulamento.

§ 2º A progressão por mérito somente será concedida ao servidor que obtiver conceito satisfatório no processo de avaliação anterior e atual.

Art. 32. Para as Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná que não possuíam processo de avaliação de desempenho dos Agentes Universitários, será considerado para início do período de observação o ano de 2006, respeitando a data base dos servidores.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. As unidades de Recursos Humanos das IEES deverão compilar e analisar os resultados globais das avaliações de desempenho dos Agentes Universitários, visando subsidiar a Instituição na elaboração e execução de políticas de Recursos Humanos.

Art. 34. O servidor que se encontra na última referência da Série de Classes, conforme § 1º, art. 26, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, não terá a progressão por mérito.

Art. 35. Fica vedada a progressão de referência salarial por mérito ao servidor que não completar as três avaliações previstas no inciso I, § 4º, art. 26, da Lei Estadual n.º 15.050, de 12 de abril de 2006, respeitada a regra de transição disposta nos artigos 31 e 32 e parágrafos deste Regulamento.

Art. 36. A sistemática de avaliação de desempenho, ora implantada, sofrerá um processo contínuo de acompanhamento e aperfeiçoamento, por meio de uma Comissão Estadual a ser formada pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência e Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, com a participação do conjunto das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná e representantes da carreira técnica universitária indicados pelas entidades sindicais.

Art. 37. Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, em conjunto com a Comissão Estadual de Avaliação de Desempenho prevista no art. 36, deste Regulamento.

Lygia Lumina Pupatto,
Secretária de Estado da Ciência, Tecnologia e
Ensino Superior.

Maria Marta Renner Lunardon,
Secretária de Estado da Administração e
da Previdência.



SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA

ANEXO I DO REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA

DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.

ORDEM	FATOR	CHEFIA		AUTO-AVALIAÇÃO		PAR
		FIXO	VARIÁVEL	FIXO	VARIÁVEL	FIXO
01	Adaptabilidade		X		X	
02	Administração de conflitos		X		X	
03	Administração do tempo		X		X	
04	Capacidade para resolver problemas		X		X	
05	Compartilhamento das informações		X		X	
06	Comportamento ético	X		X		X
07	Comprometimento	X		X		
08	Comunicação		X		X	X
09	Conhecimento do trabalho		X		X	
10	Credibilidade e confiança	X		X		X
11	Criatividade		X		X	
12	Iniciativa		X		X	
13	Organização		X		X	
14	Planejamento		X		X	
15	Qualidade do trabalho	X		X		X
16	Qualidade no atendimento ao usuário	X		X		X
17	Relacionamento interpessoal		X		X	
18	Responsabilidade		X		X	
19	Trabalho em equipe		X		X	
20	Utilização das ferramentas e recursos materiais		X		X	



SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA

ANEXO II DO REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA

DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.

FATORES E SUAS DESCRIÇÕES
1 – Compartilhamento das Informações
Capacidade de compartilhar as informações de modo que os serviços não fiquem prejudicados e limitados à presença do responsável pela atividade.
2 – Comprometimento
É a disposição para a ação e para o esforço em prol da Instituição, a dedicação e maneira pela qual coloca seu potencial a serviço do setor
3 – Credibilidade e Confiança
As informações e serviços prestados pelo avaliado são precisos e transmitem credibilidade e confiança.
4 – Administração do Tempo
Considera a assiduidade, a pontualidade, interrupções durante o período de trabalho e cumprimento dos prazos para a realização das atividades.
5 – Planejamento
Capacidade de visualizar e organizar as sequências de ações necessárias para atingir os objetivos/metastas e estimar prazos e recursos requeridos.
6 – Capacidade para Resolver Problemas
Procura alternativa viável para solucionar os problemas e imprevista, para alcançar os objetivos esperados.
7 – Comportamento Ético
Atitude de respeito para com a pessoa, integridade, senso de justiça, impessoalidade e discrição nas ações.
8 – Utilização das ferramentas e recursos materiais
Leva em consideração fatores de custos, disponibilidade, uso correto e cuidados para com as ferramentas e recursos, observando as normas e padrões internos necessários para exercer suas atividades.

9 - Qualidade do Trabalho

Avaliação de Desempenho

Realiza suas atividades de forma completa, precisa e criteriosa, atendendo aos prazos estabelecidos.
10 – Conhecimento do Trabalho
Conhecimento teórico e prático das atividades sob sua responsabilidade aplicando os procedimentos, normas e padrões internos necessários.
11 – Adaptabilidade
Capacidade de ser flexível as mudanças, conseguindo adaptar-se as novas demandas e prioridades, de forma produtiva.
12 – Iniciativa
Antecipar-se aos problemas e disposição para agir diante de situações novas ou rotineiras.
13 – Criatividade
Propor idéias novas e buscar soluções alternativas para aperfeiçoar o trabalho sob sua responsabilidade a partir dos recursos disponíveis.
14 – Relacionamento Interpessoal
É a capacidade de interagir com as pessoas, respeitando as características, ideias e opiniões diferentes, sem criar atritos desnecessários.
15 – Responsabilidade
Assume tarefas e suas implicações e/ou consequências. Compreende seriedade, dedicação, disciplina, pontualidade.
16 – Organização
É a capacidade de estruturar os recursos materiais, humanos e financeiros, visando à consecução dos objetivos traçados.
17 – Qualidade no atendimento ao usuário
Procura conhecer e entender as necessidades do usuário, buscando soluções de acordo com as normas vigentes de forma ágil e cordial.
18 – Administração de Conflitos
É a capacidade de lidar com opiniões divergentes e procurar solucionar conflitos e condições adversas no ambiente de trabalho.
19 – Comunicação
Expressar-se, nas diversas formas, de maneira clara, objetiva e adequada, bem como ser capaz de ouvir o outro e dar respostas consistentes.
20 - Trabalho em Equipe
Habilidade de interagir e manter o bom relacionamento com seus pares, superiores, subordinados (se houver) e usuários. Busca alternativa e contribui para a atuação positiva dos demais. Consegue lidar com as diferenças e está sempre disposto a cooperar.



SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA

ANEXO III DO REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA

DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.

SERVIDOR AVALIADO:				
CLASSE FUNCIONAL:	REF.SALARIAL:	FUNÇÃO:		
LOTAÇÃO:				
PERÍODO DE OBSERVAÇÃO	D		A	
CHEFIA IMEDIATA:				

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CHEFIA

CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA	CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA
REGULAR – geralmente não tem bom desempenho. Necessário haver melhorias.	50 a 74	ÓTIMO – desempenho é reconhecido por todos com destaque.	90 a 100
INSUFICIENTE – é necessário haver melhorias imediatas.	até 49	BOM - desempenha suas atividades de forma	75 a 89
FATORES FIXOS			
1 – Comprometimento			NOTA
É a disposição para a ação e para o esforço em prol da Instituição, a dedicação e maneira pela qual coloca seu potencial a serviço do setor			
2 – Comportamento Ético			NOTA
Atitude de respeito para com a pessoa, integridade, senso de justiça, impessoalidade e discrição nas ações.			
3 – Credibilidade e Confiança			NOTA
As informações e serviços prestados pelo avaliado são precisos e transmitem credibilidade e confiança.			
4 - Qualidade do Trabalho			NOTA
Realiza suas atividades de forma completa, precisa e criteriosa, atendendo aos prazos estabelecidos.			
5 – Qualidade no atendimento ao usuário			NOTA
Procura conhecer e entender as necessidades do usuário, buscando soluções de acordo com as normas vigentes de forma ágil e cordial.			

FATORES VARIÁVEIS	
6 – FATOR 1	NOTA
DEFINIÇÃO DO FATOR 1	
7 – FATOR 2	NOTA
DEFINIÇÃO DO FATOR 2	
8 – FATOR 3	NOTA
DEFINIÇÃO DO FATOR 3	
9 – FATOR 4	NOTA
DEFINIÇÃO DO FATOR 4	
10 – FATOR 5	NOTA
DEFINIÇÃO DO FATOR 5	



SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA

ANEXO V DO REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA

DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.

SERVIDOR AVALIADO:			
CLASSE FUNCIONAL:	REF.SALARIAL:	FUNÇÃO:	
LOTAÇÃO:			
PERÍODO DE OBSERVAÇÃO	D	A	
PAR AVALIADOR:			

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – AVALIAÇÃO DO PAR

CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA	CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA
REGULAR – geralmente não tem bom desempenho. Necessário haver melhorias.	50 a 74	OTIMO – desempenho é reconhecido por todos com destaque.	90 a 100
INSUFICIENTE – é necessário haver melhorias imediatas.	até 49	BOM - desempenha suas atividades de forma adequada.	75 a 89
1 FATORES			
1 – Credibilidade e Confiança			NOTA
As informações e serviços prestados pelo avaliado são precisos e transmitem credibilidade e confiança.			
2 – Comportamento Ético			NOTA
Atitude de respeito para com a pessoa, integridade, senso de justiça, impessoalidade e discrição nas ações.			
3 - Qualidade do Trabalho			NOTA
Realiza suas atividades de forma completa, precisa e criteriosa, atendendo aos prazos estabelecidos.			
4 – Qualidade no atendimento ao usuário			NOTA
Procura conhecer e entender as necessidades do usuário, buscando soluções de acordo com as normas vigentes de forma ágil e cordial.			
5 – Comunicação			NOTA
Expressar-se, nas diversas formas, de maneira clara, objetiva e adequada, bem como ser capaz de ouvir o outro e dar respostas consistentes.			



RESOLUÇÃO CONJUNTA Nº 009/2009-SETI/SEAP

Universitários das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná, IEES, pertencentes à Carreira Técnica Universitária, de que trata a Lei Estadual nº 15.050, de 12 de abril de 2006, aprovado pela Resolução Conjunta 001/2008-SETI/SEAP, passando a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 8º** O processo de avaliação de desempenho, previsto no inciso I, § 4º, art. 26, da Lei Estadual nº 15.050, de 12 de abril de 2006, será efetuado em três etapas, sendo uma a cada ano e ao final da 3ª etapa o fechamento da avaliação de desempenho.

§ 1º A avaliação de desempenho é anual e o período de observação, para fins de avaliação do servidor, deverá conter no mínimo 120 dias trabalhados.

§ 2º A data base para efeito da avaliação de desempenho é a data de início do exercício funcional do servidor.”

“**Art. 12. Serão avaliados todos os Agentes Universitários estáveis, que no período de observação desempenharam atividades laborais por, no mínimo, 120 dias.**

§ 1º Os servidores em disposição funcional para órgãos governamentais do Estado do Paraná, serão avaliados no local de disponibilidade.

§ 2º Os servidores liberados integralmente para o exercício de mandato eletivo, em entidades de classe, nos termos do Artigo 37 da Constituição do Estado do Paraná e da Lei Estadual 10.981/94, ou em licença para capacitação, terão atribuído o conceito satisfatório nas suas avaliações enquanto perdurar o seu afastamento.

a) Caso inicie/cesse o afastamento antes da conclusão das etapas previstas no processo, as avaliações remanescentes obedecerão aos procedimentos estabelecidos nesta Resolução, sendo considerado, para análise da concessão da progressão, a média das avaliações realizadas.”

“**Art. 22.** A média de cada etapa de avaliação será obtida utilizando as notas dos avaliadores, adotando a média ponderada dos valores atribuídos a cada avaliação parcial e os pesos previstos no art. 21, Altera o Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho dos Agentes Universitários das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná, IEES, de que trata a Lei Estadual nº 15.050, de 12 de abril de 2006.

O Secretário de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e a Secretária de Estado da Administração e da Previdência, no uso das atribuições legais que lhes confere a Lei nº 8.485, de 03 de junho de 1987, e demais legislação aplicável à espécie,

considerando o art. 24, § 3º, inciso I, da Lei Estadual nº 15.050, de 12 de abril de 2006, que dispõe sobre a Carreira Técnica Universitária das Instituições Estaduais de Ensino Superior

Avaliação de Desempenho

do Estado do Paraná, IEES;

considerando os trabalhos desenvolvidos pela Comissão de Trabalho instituída pela Resolução nº 043-SETI, de 5 de junho de 2006;

considerando a revisão procedida pela Comissão de Trabalho instituída pela Resolução nº 043-SETI, de 05 de junho de 2006

RESOLVEM:

Art.1º Alterar os Artigos 8, 12, 22 e o Anexo I do Regulamento relativo ao processo de avaliação de desempenho funcional dos Agentes deste Regulamento, por meio da fórmula abaixo:”

$$MF = \{(((\text{“NFC1a10”}/10)*55)+(((\text{“NFA1a10”}/10)*25)+(((\text{“NFP1a5”}/5)*20))\}/100 \text{ Onde:}$$

MF = Média final de avaliação de cada período de observação; NFC = Nota de cada fator de avaliação da chefia imediata;

NFA = Nota de cada fator de auto avaliação do servidor;

NFP = Nota de cada fator de avaliação do par do servidor avaliado.

“Art. 23. Os conceitos e as faixas da avaliação parcial e final são os seguintes:

CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA	CONCEITO	FAIXA DE MÉDIA
INSUFICIENTE - é necessário haver melhorias imediatas.	até 49	BOM - desempenha suas atividades de forma adequada.	75 a 89
REGULAR - geralmente não tem bom desempenho. Necessário haver melhorias.	50 a 74	ÓTIMO - o desempenho é reconhecido por todos com destaque.	90 a 100

ANEXO I DO REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA CARREIRA TÉCNICA UNIVERSITÁRIA DAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO PARANÁ, IEES – PR.

ORDEM	FATOR	CHEFIA		AUTO-AVALIAÇÃO		PAR
		FIXO	VARIÁVEL	FIXO	VARIÁVEL	FIXO
01	Adaptabilidade		X		X	
02	Administração de conflitos		X		X	
03	Administração do tempo		X		X	
04	Capacidade para resolver		X		X	
05	Compartilhamento das		X		X	
06	Comportamento ético	X		X		X
07	Comprometimento		X		X	
08	Comunicação	X		X		X
09	Conhecimento do trabalho		X		X	
10	Credibilidade e confiança	X		X		X
11	Criatividade		X		X	
12	Iniciativa		X		X	
13	Organização		X		X	
14	Planejamento		X		X	
15	Qualidade do trabalho	X		X		X
16	Qualidade no atendimento ao	X		X		X
17	Relacionamento interpessoal		X		X	

Avaliação de Desempenho

18	Responsabilidade		X		X	
19	Trabalho em equipe		X		X	
20	Utilização das ferramentas e recursos materiais		X		X	

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, 15 de outubro de 2010.

Nildo José Lübke

Secretário de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

Maria Marta Renner Weber Lunardon

Secretária de Estado da Administração e da Previdência.