

RESOLUÇÃO N.º 384/2004

Dispõe sobre a Regulamentação da Avaliação de Desempenho.

A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Complementar Estadual n.º 85, de 27 de dezembro de 1999, e tendo em vista o disposto nos artigos 5º e 6º, da Lei Estadual 11.455 de 10 de julho de 1996,

RESOLVE:

Art. 1º. O processo de avaliação de desempenho, previsto na Lei Estadual 11.455 de 10 de julho de 1996, tem por escopo auferir informações relacionadas ao desempenho funcional dos servidores do Ministério Público do Estado do Paraná, de modo a aquilatar o mérito de cada um, para efeito de progressão ao nível imediatamente subsequente, dentro de um mesmo grupo ocupacional, após cumprido interstício de um ano de efetivo exercício no nível em que se encontrava, com o objetivo de garantir a melhoria da qualidade funcional e a premiação àqueles que buscam o seguido aperfeiçoamento profissional.

Art. 2º. O questionário relativo à avaliação de desempenho, exclusivamente aplicado e devolvido pela chefia imediata do avaliado, deverá obedecer aos prazos estabelecidos em expediente específico.

Art. 3º. Para os procedimentos serão avaliados os seguintes indicadores: Desempenho e Comportamento.

§ 1º. O indicador de desempenho será aferido através dos seguintes itens:

- I. Qualidade - que permite considerar a habilidade para suprir as atribuições do cargo dentro dos prazos e padrões de qualidade estabelecidos pela Instituição, bem como as conseqüências do resultado final do trabalho executado;
- II. Conhecimento do Trabalho - que permite considerar o domínio das atividades inerentes ao cargo e à competência técnica;
- III. Produção e Rendimento - que permite considerar a capacidade de produção, ritmo de trabalho e eficiência;
- IV. Organização - que permite considerar a capacidade de manter organizados, no ambiente de trabalho, os arquivos de processos e documentos, de forma a localizá-los prontamente sempre que necessário;

- V. Criatividade - que permite considerar a capacidade de contribuir com melhorias no trabalho, sugerir mudanças/soluções de otimizações introduzindo, quando necessário, alternativas adequadas;
- VI. Pontualidade - permite considerar o cumprimento do horário de trabalho, verificando a incidência de atrasos, faltas injustificadas ou não, inclusive por doença. O critério para aferição da pontualidade é o desconto em folha de pagamento em razão de faltas ou atrasos ocorridos no período a que se refere esta avaliação, sendo considerada pontualidade plena a inexistência de descontos por falta ou atraso; pontualidade tolerada a existência de até 04 (quatro) dias de descontos por falta ou atraso; e pontualidade fora da tolerância a existência de mais de 04 (quatro) dias de descontos por falta ou atraso. Este item será informado pelo Departamento de Recursos Humanos, com base nos registros havidos no período equivalente ao aniversário da “data-base” do servidor, sendo:
- a) a data de empossamento do servidor em seu cargo, caso este tenha sido empossado posteriormente à lei 11455/96;
 - b) a data de 01 de agosto serve como data-base para os servidores empossados anteriormente à Lei 11455/96.

§ 2º. O indicador de comportamento será aferido através dos seguintes itens:

- I. Relacionamento - que permite considerar a habilidade de lidar com as pessoas nos diversos níveis hierárquicos e no próprio grupo de trabalho;
- II. Cooperação - que permite considerar a disposição em contribuir, influenciar e interagir no desenvolvimento de trabalhos em grupo, aceitando opiniões divergentes que venham a predominar;
- III. Motivação - que permite considerar o envolvimento e o comportamento com as políticas da Instituição, a motivação junto ao grupo e a habilidade de desenvolver seu trabalho com interesse e dedicação;
- IV. Comunicação - que permite considerar a habilidade de comunicar idéias de forma clara e precisa.

Art. 4º. Em cada um dos 10 (dez) itens será formulada questão direta, contendo 3 (três) alternativas de resposta numeradas seqüencialmente, na forma do ANEXO I desta Resolução.

Art. 5º. Para efeito de pontuação, a alternativa de resposta 1 terá correspondência 1 (um) no escore; a alternativa de resposta 2 terá correspondência 0,5 (meio) no escore e a alternativa de resposta 3 terá correspondência 0 (zero) no escore.

Parágrafo único. A pontuação final resultará na somatória dos escores aferidos divididos por 1 (um) inteiro.

Art. 6º. Será considerado merecedor de progressão por mérito o servidor que obtiver, na avaliação, pontuação igual ou superior a 7 (sete) inteiros.

Art. 7º. O servidor que, no período a que se refere a avaliação de desempenho, houver trabalhado sob a direção de mais de uma chefia, terá sua avaliação realizada pela chefia a que esteve subordinado por mais tempo.

Art. 8º. Quando o avaliado desenvolver suas atividades em duas ou mais unidades ou atender diversas procuradorias ou promotorias, a avaliação será realizada em cada uma delas. Neste caso, para efeito de pontuação e resultado, serão aferidos os escores de cada quesito respondido, dividindo-os pelo número de avaliações processadas.

Art. 9º. Ficam delegados poderes ao Subprocurador-Geral de Justiça para Assuntos Administrativos para a apreciação e decisão dos casos omissos.

Art. 10º. A presente Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Curitiba, em 12 de março de 2004.

Maria Tereza Uille Gomes
Procuradora - Geral de Justiça

DESEMPENHO	MÊS	ANO
-------------------	------------	------------

Anexo I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1-IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

NOME CARGO UNIDADE AVALIADOR ADMISSÃO

2-INDICADORES A SEREM AVALIADOS

A-DESEMPENHO

1-Qualidade A qualidade do trabalho desenvolvido pelo avaliado é:	1-Bastante satisfatória 2-Equilibrada 3-Raramente aceitável	
2-Conhecimento do trabalho No desenvolvimento das tarefas que lhe são atribuídas, o avaliado:	1-Tem conhecimento pleno 2-Tem o conhecimento necessário 3-Tem pouco conhecimento	
3-Produção / Rendimento A capacidade de produção e o ritmo desenvolvido pelo avaliado:	1-Ultrapassa a exigência 2-Satisfaz a exigência 3-Está abaixo da exigência	
4-Organização A maneira do avaliado executar as tarefas que lhe são atribuídas é:	1-Bem organizada 2-Eventualmente organizada 3-Raramente organizada	
5-Criatividade A capacidade criativa do avaliado na execução de suas tarefas é:	1-Destacada 2-Aceitável 3-Inexistente	
6-Pontualidade (favor não preencher) Este campo será informado pelo DRH, com base no controle de frequência.	1-Plena 2-Tolerada 3-Fora da tolerância	

B-COMPORTAMENTO

7-Relacionamento O relacionamento profissional do avaliado com a chefia e com outras pessoas, no ambiente de trabalho, é:	1-Ótimo 2-Bom 3-Regular	
8-Cooperação Nas atitudes com a unidade, a chefia ou com os colegas de trabalho, o avaliado:	1-Colabora freqüentemente 2-Eventualmente colabora 3-Só colabora quando determinado	
9-Motivação O grau de envolvimento e comprometimento do avaliado com as políticas da instituição é:	1-Total 2-Parcial 3-Nulo	
10-Comunicação A habilidade do avaliado, no desempenho de suas funções, em comunicar-se interna e externamente, é:	1-Apropriada 2-Aceitável 3-Sofrível	

Assinatura do Avaliador:	Data:	Pontuação Final: (não preencher)
Assinatura do Funcionário Avaliado:	Data:	