

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E PREVIDÊNCIA
LOTERIA DO ESTADO DO PARANÁ – LOTEPAR

PORTARIA 5/2023

O DIRETOR PRESIDENTE DA LOTERIA DO ESTADO DO PARANÁ – LOTEPAR, no uso de suas atribuições legais:

- (i) Considerando a Lei Estadual nº 20.945, de 20 de dezembro de 2.021, a qual instituiu a Loteria do Estado do Paraná – LOTEPAR;
- (ii) Considerando o Decreto Estadual nº 10.843 de 26 de abril de 2.022;
- (iii) Considerando o Decreto Estadual 99, de 10 de janeiro de 2.023.

RESOLVE:

Art. 1º Designar para compor a comissão de licitação referente ao Pregão 2306/2022 os seguintes servidores:

- I- Jonathan Dieter, CPF: 047.912.479-57 – LOTEPAR;
- II- Fabio Veiga, CPF: 701.720.130-20 – LOTEPAR;
- III- Adalberto de Carvalho – CPF: 015.694.629-76 – LOTEPAR;
- IV- Jonathan Camargo de Lara – CPF: 083.493.069-20 - LOTEPAR

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, 02 de fevereiro de 2.023.

Daniel Romanowski
Diretor Presidente da LOTEPAR

10317/2023

Secretaria da Agricultura e do
AbastecimentoGOVERNO DO PARANÁ
SECRETARIA DE ESTADO DA AGRICULTURA E DO
ABASTECIMENTO - SEAB
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURAL – DERAL

PORTARIA Nº 005/2023

O CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURAL - DERAL, da Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento, no cumprimento de suas atribuições legais especialmente as determinadas pela Lei nº 9491, de 21/12/90.

RESOLVE

Art. 1º- Divulgar o preço médio recebido pelos produtores de **milho** no Paraná, na semana de:

30 de janeiro a 03 de fevereiro de 2023

Milho.....R\$ 75,06 /sc 60 kg

C U M P R A - S E

Curitiba, 03 de fevereiro de 2023

Marcelo Garrido Moreira
Diretor do DERAL

DERAL/ER

9975/2023

RESOLUÇÃO CONJUNTA SEAB/ADAPAR Nº 001, de 1º de fevereiro de 2023.

Estabelece os critérios, indicadores, padrões de resultados e procedimentos para a Avaliação de Desempenho do Servidor estável, do Quadro Próprio da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DA AGRICULTURA E DO ABASTECIMENTO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições conferidas pelo artigo 4º, da Lei Estadual nº 21.352, de 1 de janeiro de 2023 e o DIRETOR PRESIDENTE DA AGÊNCIA DE DEFESA AGROPECUÁRIA DO PARANÁ, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 18, inc. IX, do Regulamento da autarquia aprovado na forma de anexo pelo Dec. Est. nº 4.377, de 24 de abril de 2012 e, em conformidade com o disposto no art. 35, da Lei Estadual nº 21.112, de 30 de junho de 2022,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer os critérios, indicadores, padrões de resultados e procedimentos para a Avaliação de Desempenho do Servidor Estável - ADSE, do Quadro Próprio da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná - QPDA.

Parágrafo único. A ADSE será aplicada ao servidor estável em cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 2º A ADSE é instrumento destinado a aferir o desempenho individual do ser-

vidor efetivo no cumprimento das atribuições do seu cargo, bem como no exercício de suas funções e na capacidade de gerenciamento e liderança.

Art. 3º Constituem objetivos da ADSE:

- I - fornecer subsídios para o planejamento de ações em gestão de pessoas;
- II - manter o nível de aptidão do servidor para o exercício de seu cargo e função;
- III - aferir o desempenho para a concessão de promoção e progressão funcional.

Art. 4º A ADSE respeitará os princípios do contraditório e ampla defesa.

Art. 5º A ADSE é realizada anualmente conforme o calendário de avaliação a ser divulgado pela Gerência de Recursos Humanos - GRH.

Art. 6º A ADSE consiste na Avaliação pelo Superior Imediato, na Autoavaliação pelo Servidor e na Avaliação de Consenso, na forma prevista nos Formulários de Avaliação de Desempenho do Servidor Estável, a serem instituídos por ato próprio do Diretor Presidente.

§ 1º Considera-se como o superior imediato do servidor, de acordo com a estrutura hierárquica, doravante também AVALIADOR, aquele em atividade por ocasião da realização da avaliação.

§ 2º Na impossibilidade da chefia imediata realizar a avaliação de servidor estável, esta será transferida à chefia imediatamente superior.

Art. 7º A ADSE contemplará os seguintes itens, subitens, fatores e indicadores:

I – O item Requisitos contém os seguintes fatores:

- a) assiduidade;
- b) pontualidade;
- c) idoneidade moral; e
- d) disciplina.

II – O item Eficiência contém o seguinte fator:

- a. atribuições do cargo.

III – O item Competências contém os seguintes subitens:

- a. competências institucionais;
- b. competências das diretorias;
- c. competências gerenciais; e
- d. competências funcionais.

§ 1º Os fatores do item I – Requisitos são os mesmos para todos os cargos do QPDA.

§ 2º O fator Atribuições do Cargo, descrito no inciso II, é estabelecido de acordo com cada cargo.

§ 3º Os fatores dos subitens do inciso III, são as competências comportamentais específicas de cada cargo definidas pela lei 21.112 de 30 de junho de 2022.

§ 4º Todos os fatores são constituídos por indicadores, contidos nos formulários específicos da avaliação para cada cargo.

Art. 8º Além do contido no Art. 7º, as avaliações devem conter a descrição e demonstração de evidências que corroborem à pontuação atribuída, preferencialmente por meio da indicação de registros documentados.

§ 1º Havendo alteração de lotação ou chefia imediata de servidor estável, durante o período avaliativo, será realizada avaliação subsidiária conduzida pelo chefe imediato das unidades em que o servidor tenha permanecido por um período mínimo de 120 dias corridos.

§ 2º Na condição descrita no § 1º, para subsidiar a avaliação e a descrição de evidências documentadas, o avaliador poderá obter informações com o superior imediato anterior do servidor avaliado, o qual deverá prestar as informações solicitadas.

Art. 9º Os critérios de avaliação dos indicadores e a respectiva pontuação na ADSE são os seguintes:

- I – Supera a expectativa: denota que o servidor supera o exigido para o desempenho das atribuições do cargo e corresponde à pontuação 3 (três);
- II – Atende a expectativa: denota que o servidor atende o exigido para o desempenho das atribuições do cargo e corresponde à pontuação 2 (dois);
- III – Abaixo da expectativa: denota que o servidor tem o desempenho abaixo do exigido para as atribuições do cargo e corresponde à pontuação 1 (um);
- IV – Não atende a expectativa: denota que o servidor não atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo e corresponde à pontuação 0 (zero).

Art. 10. O resultado final da ADSE será SATISFATÓRIO se a pontuação percentual alcançada pelo servidor for superior a 50% ou INSATISFATÓRIO, caso a pontuação em percentual seja 50% ou inferior.

Parágrafo único. A pontuação percentual de que trata o caput é obtida pelo cálculo da média ponderada do percentual de pontos alcançados nos itens: Requisitos, Eficiência e Competências, que possuem respectivamente os pesos 1 (um), 1 (um) e 3 (três).

Art. 11. Compete à Gerência de Recursos Humanos (GRH) elaborar e publicar o calendário da ADSE para o ano, contendo os dados dos servidores a serem avaliados e os respectivos períodos de avaliação, bem como, analisar os resultados obtidos das avaliações e propor, a nível individual e institucional, medidas para melhoria de desempenho e valorização dos servidores, tais como capacitação, qualificação, orientação e direcionamento.

Art. 12. Para realização da ADSE, a GRH deve protocolizar no sistema e-Protocolo, um processo de avaliação individual por servidor.

§ 1º O protocolo deverá conter o Dossiê Histórico Funcional do servidor a ser avaliado.

§ 2º No processo de que trata o caput serão registradas e documentadas todas as avaliações pelas quais o servidor passar durante a vida funcional.

§ 3º Anualmente, a GRH tramitará o processo ao servidor avaliado, com despacho para ciência ao superior imediato do servidor.

§ 4º O avaliado ou o avaliador podem fazer um despacho solicitando a alteração da data por motivo de ausência do trabalho

Art. 13. O servidor avaliado deve realizar a autoavaliação utilizando o formulário eletrônico de AUTOAVALIAÇÃO do cargo respectivo.

Parágrafo único. O servidor avaliado tem o prazo de 5 (cinco) dias úteis para concluir a autoavaliação e tramitar o processo ao avaliador, contados a partir da data de recebimento do processo de avaliação.

Art. 14. Finalizada a autoavaliação, o servidor deve inserir o formulário no processo de ADSE no e-Protocolo, assinar o documento eletronicamente e tramitar o

processo ao superior imediato, para este realizar a avaliação.

Art. 15. Compete ao avaliador:

I - atribuir ao avaliado pontuação coerente com o desempenho demonstrado no período;

II - realizar reuniões periódicas com os servidores sob sua estrutura hierárquica visando identificar as variáveis que interfiram no desempenho;

III - pautar seus trabalhos com observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência.

§ 1º O avaliador deve realizar a avaliação do servidor utilizando o formulário eletrônico do AVALIADOR para o cargo respectivo do servidor avaliado.

§ 2º O avaliador tem o prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento do processo, para concluir a avaliação e convocar o servidor para a reunião de consenso.

Art. 16. Finalizada a avaliação, o avaliador deve inserir o formulário no processo de ADSE no e-Protocolo, assinar o documento eletronicamente e realizar a convocação do servidor avaliado para a realização da reunião de consenso.

Art. 17. Considera-se o período de referência para a avaliação, os últimos 12 meses de serviço do servidor.

§ 1º Não sendo possível atender o tempo de 12 meses de serviço para a avaliação, por qualquer motivo de afastamento previsto em legislação, deverá ser considerado o período mínimo de 4 meses ininterruptos de trabalho.

§ 2º Caso o servidor tenha permanecido afastado nos últimos 12 meses ou mais, em licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, para fins de progressão, poderá ser considerado o resultado da última avaliação realizada.

§ 3º Na situação descrita no § 2º, caso o resultado da última avaliação realizada tenha sido INSATISFATÓRIO, o servidor terá direito a uma nova avaliação após 4 meses ininterruptos de trabalho.

Art. 18. Durante a avaliação e registro dos documentos no e-Protocolo, o servidor avaliado e o avaliador devem certificar-se:

I - da utilização do formulário correto de avaliação, correspondente ao cargo do servidor avaliado;

II - que todos os indicadores contidos nos formulários de avaliação tenham sido avaliados, e em conformidade com os critérios e pontuações descritas no Art. 9º;

III - que o documento de avaliação tenha sido inserido no processo com restrição de visualização, até a data da realização da avaliação de consenso.

Art. 19. A avaliação de consenso consiste na análise comparativa entre os resultados da autoavaliação com os resultados da avaliação pelo superior imediato, a partir do resultado final da avaliação avançando, na medida em que for necessário, para a comparação do resultado dos itens, subitens, fatores e indicadores.

§ 1º A divergência de resultados observada durante avaliação de consenso deve ser tratada pelas partes, buscando a situação que melhor represente o desempenho do servidor, substanciada pela argumentação e apresentação de evidências.

§ 2º A pontuação e os resultados parciais e final consensados entre as partes, são registrados pelo avaliador no formulário da AVALIAÇÃO de CONSENSO.

§ 3º Não havendo consenso no resultado final da avaliação (SATISFATÓRIO OU INSATISFATÓRIO), o avaliador deve despachar o processo para o presidente da Comissão Regional de Avaliação de Desempenho - CRAD, solicitando o agendamento de uma nova reunião de consenso, com mediação da comissão.

Art. 20. A CRAD deve proceder a análise dos critérios e pontuações atribuídas aos itens, subitens, fatores, indicadores e evidências das avaliações realizadas e agendar nova reunião de consenso com a presença do avaliado e avaliador, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data de recebimento do processo.

Art. 21. Na reunião entre a CRAD e os servidores avaliado e avaliador deve-se buscar o consenso na avaliação, com base na argumentação das partes e evidências disponíveis, considerando também a proposição de ações para o desenvolvimento do servidor.

§ 1º Não havendo consenso entre o avaliado e o avaliador, o resultado da avaliação será definido com base na decisão da maioria simples dos servidores presentes na reunião, ou seja o avaliador, o avaliado e os três membros da CRAD.

§ 2º Ao final da avaliação, a CRAD deve preencher o formulário da AVALIAÇÃO de CONSENSO, fazendo constar as condições em que o resultado final foi definido e inserir o documento no processo no e-Protocolo, submetendo-o para assinatura de todos os participantes.

Art. 22. Caso o resultado final avaliação tenha sido seja INSATISFATÓRIO, é facultado ao avaliado interpor recurso ao Diretor Presidente da Adapar.

§ 1º O recurso deverá ser requerido em formulário próprio e conter os motivos da não concordância da nota recebida para cada item avaliado, e o respectivo pedido de alteração.

§ 2º O recurso deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da ciência, pelo servidor, do resultado da avaliação.

§ 3º Será indeferido, pelo Diretor Presidente da Adapar, o recurso interposto que não observar o disposto nos § 1º e 2º, sendo ratificado o resultado da avaliação.

Art. 23. O Diretor Presidente da Adapar tem o prazo de 10 (dias) dias úteis para proferir sua decisão, contados da data do recebimento, dando ciência formal ao servidor avaliado e ao avaliador do resultado, com posterior remessa do processo à GRH para registro no Dossiê Histórico Funcional do servidor.

Art. 24. No caso em que o resultado final da ADSE seja confirmado como INSATISFATÓRIO, o servidor poderá passar por nova avaliação dentro do prazo de 6 meses, desde que tenha no mínimo 4 meses ininterruptos de trabalho naquele período e tenha dado andamento às ações previstas no Plano de Desenvolvimento Individual - PDI.

Art. 25. Ao final da Avaliação, independentemente do resultado, o avaliador e o avaliado devem elaborar o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI do servidor, contendo as melhorias necessárias e respectivas ações.

Parágrafo único. O PDI deve ser assinado pelo avaliador e avaliado e inserto no processo de avaliação no e-Protocolo.

Art. 26. O servidor colocado à disposição de outros órgãos será avaliado de acordo com procedimento a ser estabelecido pela GRH, em conjunto com a unidade de Recursos Humanos do órgão de destino do servidor, buscando o alinhamento com as regras contidas nesta Resolução.

Art. 27. A composição e atribuições das CRAD, serão exercidas pelas Comissões Regionais de Avaliação Especial de Desempenho para o Estágio Probatório, designadas pela Portaria nº 12, de 18 de janeiro de 2022.

§ 1º No atendimento do Art. 19, § 3, os membros da CRAD não poderão ser:

I - o servidor avaliado ou o avaliador;

II - cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau do servidor avaliado e do avaliador.

§ 2º Nos casos dispostos no § 1º, o servidor impedido deverá ser substituído pelo suplente e na impossibilidade deste por servidor membro de outra CRAD, a ser convocado pela GRH.

§ 3º Para participação na avaliação a CRAD deve estar sempre representada por 3 (três) servidores.

§ 4º À CRAD compete também:

I - orientar os servidores avaliados e os avaliadores sobre os procedimentos de avaliação;

II - acompanhar a avaliação de consenso sempre que julgar necessário, para garantir a isonomia e imparcialidade da avaliação;

III - acessar os formulários de Autoavaliação, Avaliação do Superior Imediato e de Consenso;

IV - verificar e validar a conformidade das evidências;

V - sugerir a utilização de novas evidências, visando o consenso entre as partes;

VI - manter sigilo sobre as informações da avaliação a que tiver acesso;

VII - acessar dados oficiais mantidos na Gerência de Recursos Humanos e nas unidades onde o servidor presta ou prestou serviço.

Art. 28. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Norberto Anacleto Ortigara,

Secretário de Estado da Agricultura e do Abastecimento.

Otamir Cesar Martins,

Diretor Presidente da Agência de Defesa Agropecuária do Paraná.

10176/2023

RESOLUÇÃO Nº 22, de 2 de fevereiro de 2023.

Fixa preços máximos de Tratores, Pulverizadores e Colhedora de grãos Agrícolas para o Programa Trator, Implementos e Equipamentos Solidários - PTS/PR - Edital de Chamamento Público 003/2020.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DA AGRICULTURA E ABASTECIMENTO DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições conferidas pelo artigo 4º, da Lei Estadual nº 21.352, de 1 de janeiro de 2023, em atendimento ao art. 5º do Decreto Estadual nº 1.444/2007, que regulamenta a Lei Estadual nº 15.605/07.

RESOLVE:

Art. 1º Fixar os valores máximos para Tratores e Pulverizadores e Colhedora de grãos agrícolas financiáveis pelo Programa Trator, Implementos e Equipamentos Solidários - PTS/PR, conforme segue:

1.1. Trator agrícola, de pneus, 4 rodas, com potência mínima do motor de 55 CV, movido a diesel ou biodiesel, fabricado no Brasil, com 24 meses de garantia, tração mínima 4x4, barra de tração oscilante, levantador hidráulico com terceiro ponto de engate, capacidade mínima de levante a 610 mm de engate de 1500 Kg, tomada de potência independente com rotação mínima de 540 rpm, mínimo de uma válvula de controle remoto, cinto de segurança, arco de segurança tipo "Santo Antônio" fixado ao chassi do trator com a cobertura do tipo "toldo", conjunto de suporte e pesos dianteiros com mínimo de 200 Kg, pesos nas rodas traseiras com no mínimo 200 Kg, transmissão mínima de 8 (oito) marchas à frente e 2 (duas) à ré, rodado traseiro mínimo de 14,9 x 24, pneus com no mínimo 8 lonas e rodado dianteiro mínimo de 8,0 x 18, pneus novos com no mínimo 6 lonas - Preço máximo - R\$ 156.514,49 (cento e cinquenta e seis mil, quinhentos e quatorze reais e quarenta e nove centavos);

1.2. Trator agrícola, de pneus, 4 rodas, com potência mínima do motor de 55 CV, movido a diesel ou biodiesel, fabricado no Brasil, com 24 meses de garantia, tração mínima 4x4, barra de tração oscilante, levantador hidráulico com terceiro ponto de engate, capacidade mínima de levante a 610 mm de engate de 1500 Kg, tomada de potência independente com rotação mínima de 540 rpm, mínimo de uma válvula de controle remoto, cinto de segurança, com cabine de fábrica, fechada de acordo com as normas de segurança para tombamento e níveis de ruído (NR-15), sistema de ar condicionado, sistema de aquecimento, filtro de carvão ativado, filtro anti-pólen, limpador de para-brisas dianteiros, retrovisores externo e interno com regulagem, faróis auxiliares traseiros, assento com prolongador, tomada de 12 Volts conjunto de suporte e pesos dianteiros com mínimo de 200 Kg, pesos nas rodas traseiras com no mínimo 200 Kg, transmissão mínima de 8 (oito) marchas à frente e 2 (duas) à ré, rodado traseiro mínimo de 14,9 x 24, pneus com no mínimo 8 lonas e rodado dianteiro mínimo de 8,0 x 18, pneus novos com no mínimo 6 lonas - Preço máximo - R\$ 211.721,24 (duzentos e onze mil, setecentos e vinte e um reais e vinte e quatro centavos);

1.3. Trator agrícola estreito, de pneus, 4 rodas, com potência mínima do motor de 55 CV, movido a diesel ou biodiesel, fabricado no Brasil, com 24 meses de garantia, tração mínima 4x4, barra de tração oscilante, levantador hidráulico com terceiro ponto de engate, capacidade mínima de levante a 610 mm de engate de 1500 Kg, tomada de potência independente com rotação mínima de 540 rpm, mínimo de uma válvula de controle remoto, cinto de segurança, arco de segurança tipo "Santo Antônio" fixado ao chassi do trator, conjunto de suporte e pesos dianteiros com mínimo de 200 Kg, pesos nas rodas traseiras com no mínimo 200 Kg, transmissão mínima de 8 (oito) marchas à frente e 2 (duas) à ré, rodado traseiro mínimo de 14,9 x 24, pneus com no mínimo 8 lonas e rodado dianteiro mínimo de 7,0 x 18, pneus novos com no mínimo 6 lonas - Preço máximo - R\$ 159.999,59 (cento e cinquenta e nove mil, novecentos e noventa e nove reais e cinquenta e