



**RESOLUÇÃO Nº 1.713/2017**

PÁGINA

DATA

Em 13 de junho de 2017.

**ASSUNTO:** Aprovação dos procedimentos de pontuação dos indicadores do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores estáveis e em efetivo exercício do IAPAR

**DATA DA ENTRADA EM VIGOR:** 14 de junho de 2017

**REVOGAÇÃO:** Resolução nº 1.695/2016

**DISTRIBUIÇÃO:** Geral

O Diretor-Presidente do Instituto Agrônomo do Paraná – IAPAR, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Artigo 15 do Regulamento da Instituição, aprovado pelo Decreto nº 9.510 de 02 de dezembro de 2013, considerando as diretrizes institucionais e as disposições dos artigos 20 e 30 da Lei Estadual nº 18.005, de 27 de março de 2014, que tratam da Avaliação de Desempenho dos Servidores Estáveis e em efetivo exercício,

**RESOLVE:**

1. Determinar que a realização da pontuação dos indicadores do processo da Avaliação de Desempenho dos servidores estáveis e em efetivo exercício do IAPAR seja realizada conforme o Edital nº 02/2017, disposto no Anexo 1.
2. Definir que a gestão e a operacionalização do processo de pontuação dos indicadores do processo da Avaliação de Desempenho seja conduzida sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, por intermédio da Gerência de Cargos, Salários e Seleção de Pessoas.
3. Definir que será de responsabilidade da Gerência de Tecnologia da Informação da Diretoria de Administração e Finanças efetuar alterações no sistema informatizado, emitir relatórios e/ou fornecer informações relacionadas ao processo especificado neste documento, atendendo solicitações da Diretoria de Gestão de Pessoas ou da Gerência de Cargos, Salários e Seleção de Pessoas.
4. Revogar a Resolução nº 1.695/2016 de 11 de julho de 2016.

  
**FLORINDO DALBERTO**  
Diretor-Presidente



DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP

GERÊNCIA DE CARGOS, SALÁRIOS E SELEÇÃO DE PESSOAS - GCS

---

### EDITAL Nº 02/2017

#### Pontuação dos Indicadores da Avaliação de Desempenho– Ano 2017

O processo de Avaliação de Desempenho dos servidores do IAPAR está previsto nos Artigos 20 e 30 da Lei Estadual nº 18.005/2014, de 27 de março de 2014, e destinado a todos os **servidores estáveis e em efetivo exercício** das carreiras Técnico-Científica e de Logística e Gestão em Ciência e Tecnologia.

#### 1 DAS REGRAS GERAIS

**1.1** O processo da Avaliação de Desempenho consistirá na pontuação dos indicadores das Atribuições e Responsabilidades e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais<sup>1</sup>, definidos para cada carreira, cargo e classe de acordo com o grau de complexidade das funções previstas no Perfil Profissiográfico dos cargos vigente (conforme Anexos 1, 2, 3 e 4).

**1.2** A pontuação dos indicadores de Conhecimentos Gerenciais contemplará somente os servidores que exercem funções formais de liderança no IAPAR, designados em Portaria do Diretor-Presidente.

**1.3** A avaliação de Desempenho deverá ter como parâmetro o último Plano de Trabalho Anual – PTA do servidor.

**1.4** O processo da Avaliação de Desempenho está fundamentado nas competências especificadas no Perfil Profissiográfico de cada cargo, as quais foram sintetizadas em 06 (seis) competências específicas, sendo: 1. Gestão do Conhecimento; 2. Gestão da Inovação; 3. Gestão de Rotinas e Inovação de Processos; 4. Liderança; 5. Relacionamento Interpessoal; 6. Trabalho em Equipe.

**1.5** O responsável pela Avaliação de Desempenho do servidor será o seu superior hierárquico imediato (gerente formalmente designado pelo IAPAR, em Portaria do Diretor-Presidente).

**1.6** Para os profissionais que desenvolvem atividades com mais de um gerente imediato, o gerente titular deverá realizar a Avaliação de Desempenho em interação com os demais

---

<sup>1</sup> Conhecimentos Gerenciais – necessários para o desenvolvimento da função de liderança de pessoas e gerência de projetos e processos.

gerentes que atuarão no processo como co-avaliadores, subsidiando com informações para que o gerente titular possa atribuir nota única no processo.

**1.7** Na avaliação de desempenho dos servidores os co-avaliadores não atribuirão notas na pontuação dos indicadores das Atribuições e Responsabilidades e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais em nenhuma etapa do processo. Os nomes dos co-avaliadores deverão ser registrados no formulário informatizado do servidor avaliado.

**1.8** Para os servidores do cargo de Auxiliar em Ciência e Tecnologia, alocados na Estação Experimental, a responsabilidade pela pontuação da Avaliação de Desempenho será do Líder de Programa ao qual estão vinculados, cuja dedicação de tempo de trabalho seja maior. Neste caso, o Administrador da Estação deverá fornecer à DGP/GCS a relação dos nomes destes servidores e os nomes dos respectivos Líderes de Programa.

**1.9** Para os servidores do cargo de Assistente em Ciência e Tecnologia que desenvolvem atividades agropecuárias de campo, a responsabilidade pela pontuação dos indicadores da Avaliação de Desempenho será do Líder de Programa, cuja dedicação de tempo de trabalho do servidor seja maior. Os demais Líderes atuarão no processo como co-avaliadores, subsidiando com informações o Líder de Programa responsável para que este possa atribuir nota única no processo.

**1.10** No processo da Avaliação de Desempenho dos servidores que desenvolvem funções gerenciais, o formulário informatizado de avaliação será único e contemplará indicadores relacionados às Atribuições e Responsabilidades e aos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais.

**1.11** O gerente imediato do servidor que exerce funções gerenciais poderá obter informações sobre o desempenho do avaliado com outros Gerentes e Diretores que atuarão no processo como co-avaliadores, subsidiando com informações o gerente titular para que este possa atribuir nota única no processo.

**1.12** A pontuação dos indicadores dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais, deverá ser compatível com as atividades efetivamente realizadas pelo servidor avaliado, comprovadas, sempre que possível, por meio de documentos, de consultas em sistemas institucionais internos e no sistema Lattes/CNPq. O gerente poderá, se julgar necessário, solicitar ao servidor a apresentação de documentos comprobatórios.

**1.13** Para o servidor que tenha solicitado aposentadoria ou exoneração, durante a vigência deste Edital, após a publicação da respectiva Resolução no Diário Oficial do Estado, o processo de Avaliação de Desempenho se tornará automaticamente sem efeito, independente do ciclo avaliativo (período que compreende 3 avaliações anuais e consecutivas) em que se encontrar o servidor.

**1.14** Para o servidor que tenha solicitado licença sem vencimentos, durante a vigência deste Edital, após a publicação da respectiva Resolução no Diário Oficial do Estado, quando do término da licença o processo da Avaliação de Desempenho será retomado pelo prazo remanescente.

**1.15** Os servidores em licença especial (três meses) ou afastados por programas de capacitação ou outras atividades institucionais durante a vigência deste Edital, participarão de todo o processo da Avaliação de Desempenho.



## 2 DAS ETAPAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O processo de pontuação dos indicadores da Avaliação de Desempenho contempla os indicadores das Atribuições e Responsabilidades e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais e ocorrerá em três etapas, mediante:

- 2.1 Auto avaliação do servidor;
- 2.2 Avaliação do servidor pelo gerente;
- 2.3 Avaliação de consenso (a ser realizada pelo gerente imediato e servidor).

## 3 DO SISTEMA INFORMATIZADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A pontuação dos indicadores das Atribuições e Responsabilidades e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais, nas três etapas, será realizada no sistema informatizado com a utilização de formulário específico, com escala de pontuação de 0 a 30 pontos para cada conjunto de indicadores, no período de **14/junho/2017 a 14/julho/2017**.

O servidor e o gerente imediato poderão acessar o sistema informatizado da Avaliação de Desempenho pelo link: <http://200.201.27.34/avquadro2015/menu/index2015.php>, disponível na Intranet do IAPAR.

## 4 DA PONTUAÇÃO DOS INDICADORES

4.1 Cada indicador das Atribuições e Responsabilidades<sup>2</sup> e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais terá peso específico, calculado automaticamente pelo sistema informatizado. A soma dos pesos dos indicadores das Atribuições e Responsabilidades e dos pesos dos indicadores dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais deverá somar, cada uma delas, o total de 100 pontos.

4.2 Para o registro da pontuação dos indicadores das Atribuições e Responsabilidades e a pontuação dos indicadores dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais, na auto avaliação, na avaliação gerencial e na avaliação de consenso, será utilizada uma escala de 0 a 30 pontos, considerando-se os seguintes conceitos com seus respectivos intervalos:

**INA: Insatisfatório não atende** - ao desempenho esperado em relação às Atribuições e Responsabilidades e/ou aos Conhecimentos Específicos, Genéricos ou Gerenciais, definidos no Perfil Profissiográfico do cargo em que está alocado o servidor e em seu Plano de Trabalho Anual vigente = **0 a 6,9 pontos**;

**IED: Insatisfatório em desenvolvimento** - ao desempenho esperado em relação às Atribuições e Responsabilidades<sup>2</sup> e/ou aos Conhecimentos Específicos, Genéricos ou Gerenciais, definidos no Perfil Profissiográfico do cargo em que está alocado o servidor e em seu Plano de Trabalho Anual vigente = **7 a 17,9 pontos**;

---

<sup>2</sup> Atribuições e Responsabilidades – determinam ações que o IAPAR espera de cada servidor em termos de resultados a serem obtidos, previstos em sua carreira e cargo de acordo com os objetivos e a missão institucional.