



Em 27 de agosto de 2018.

**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:** 27 de agosto de 2018

**REVOGAÇÃO:** Resolução nº 1.713/2017

**DISTRIBUIÇÃO:** Geral

O Diretor-Presidente do Instituto Agrônomo do Paraná – IAPAR, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos IV e IX do Artigo 15 do Regulamento da Instituição, aprovado pelo Decreto nº 9.510 de 02 de dezembro de 2013, e considerando as disposições dos artigos 20 e 30 da Lei Estadual nº 18.005, de 27 de março de 2014, e a Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 318/2018, que tratam da Avaliação de Desempenho dos Servidores Estáveis e em efetivo exercício e as diretrizes institucionais,

#### 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 01/2018, Anexo 1 desta Resolução.
2. Definir o quadro de distribuição das Competências por Carreira, Cargo e Classe, conforme Anexo 2.
3. Definir que será de responsabilidade do servidor ativo apresentar o Termo de Suspensão Temporária da Avaliação de Desempenho ao requerer Licença sem Vencimentos, notificando-se a suspensão temporária do processo de Avaliação de Desempenho, conforme Anexo 3.
4. Determinar que a gestão e a operacionalização do processo de pontuação dos indicadores da Avaliação de Desempenho sejam conduzidas sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, por intermédio da Gerência de Cargos, Salários e Seleção de Pessoas.
5. 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.
6. Revogar a Resolução nº 1.713/2018 de 13 de junho de 2017.



*Florindo Dalberto*  
FLORINDO DALBERTO  
Diretor-Presidente



DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP

GERÊNCIA DE CARGOS, SALÁRIOS E SELEÇÃO DE PESSOAS - GCS

---

Edital Nº 01/2018

Abertura do Processo de Pontuação dos Indicadores da  
Avaliação de Desempenho - 2017/2018

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 regulamentado pela Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 318 de 17 de agosto de 2018, que estabelece critérios e define procedimentos para a aplicação da Avaliação de Desempenho destinada 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 Profissional dos cargos vigente, de acordo com a Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 260 de 14 de março de 2018.
- 1.2 As demais definições, metodologias e etapas estão elencadas na Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 318 de 17 de agosto de 2018.

## 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 **31/agosto a 23/setembro/2018**.

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.

---

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

#### 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:

#### 5 DA OBTENÇÃO DOS RESULTADOS

5.1 O resultado da avaliação de desempenho será obtido por cálculo realizado no sistema informatizado considerando dados da avaliação, mediante aplicação da média aritmética ponderada dos indicadores das Atribuições e Responsabilidades e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais com duas casas decimais com a utilização das fórmulas descritas no Capítulo IV, 9ª Etapa, item 5 da Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 318.

5.2 No resultado da avaliação de desempenho haverá uma nota de consenso (servidor e gerente) em uma escala de 0 a 30 pontos para os indicadores das Atribuições e Responsabilidades e outra nota em uma escala de 0 a 30 pontos para os indicadores dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais. As duas pontuações serão lançadas na Matriz de Endereçamento<sup>3</sup> que indicará ações específicas a serem desenvolvidas pelo servidor.

5.3 O resultado do processo de avaliação de desempenho estará disponível para acesso, no sistema informatizado, somente para o servidor e seu respectivo gerente imediato.

5.4 Quando a nota final na avaliação de desempenho deste processo for inferior a 18,0 (dezoito) pontos, nas Atribuições e Responsabilidades e/ou inferior a 18,0 (dezoito) pontos em Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais, o resultado será considerado insatisfatório.

5.5 A nota final do triênio será calculada pela média aritmética das notas obtidas nas avaliações de cada ano e terá escala de 0 (zero) a 30 (trinta) pontos com duas casas decimais, utilizando-se a mesma regra de arredondamento especificada no item 5.2. Quando a nota final na avaliação de desempenho do triênio for inferior a 18,0 (dezoito) pontos, nas Atribuições e Responsabilidades e/ou inferior a 18,0 (dezoito) pontos em Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais, o resultado final será considerado insatisfatório e o servidor não terá o avanço de 01 (uma) referência salarial na classe em que estiver alocado.

5.6 Nas avaliações de desempenho de servidor onde não ocorrer consenso entre avaliador e avaliado, o servidor e o Gerente deverão registrar nos campos apropriados do formulário informatizado sua avaliação nos itens de consenso. Nos itens não consensados, permanecerá a nota do Gerente no primeiro momento, até que se resolva a divergência. Neste caso, o servidor e gerente avaliador devem registrar e justificar os pontos divergentes em formulário próprio e encaminhar à DGP que, em conjunto com o CAD-Comitê de Avaliação de Desempenho do IAPAR, analisará e emitirá parecer final sobre o caso.

<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.

<sup>3</sup>Demonstrativo gráfico formado pelos índices obtidos na avaliação das Atribuições e Responsabilidades e dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais do servidor. A matriz apresenta quadrantes que indicam ações específicas relacionadas à aquisição de conhecimentos e/ou à implementação de correções no desempenho, visando o desenvolvimento do servidor na carreira, no cargo e na classe em que está alocado.

## **6 DA ANÁLISE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PELO CAD**

O resultado da Avaliação de Desempenho será analisado pelo Comitê de Avaliação de Desempenho do IAPAR - CAD, instituído pela Resolução nº 1.660/2014 de 24 de novembro de 2014, que tem como atribuição principal prestar assessoramento à Diretoria de Gestão de Pessoas no desenvolvimento do processo de Avaliação de Desempenho, atuando com as seguintes competências, conforme seu Regimento, aprovado pela Resolução nº 1.712/2017 de 12 de junho de 2017:

- 6.1 Analisar e propor alternativas de solução para avaliações divergentes entre avaliador e avaliado;
- 6.2 Emitir parecer em avaliações de desempenho cujo resultado seja considerado dúbio ou inconsistente;
- 6.3 Analisar a pontuação dos indicadores quando constatar discrepâncias entre as notas do avaliador e do avaliado.
- 6.4 Recomendar melhorias no processo de avaliação de desempenho;
- 6.5 Elaborar relatório do triênio;
- 6.6 Analisar e emitir parecer sobre recursos interpostos pelo avaliado;
- 6.7 Analisar e propor alternativas em conjunto com a Diretoria de Gestão de Pessoas sobre situações não previstas nas normas e procedimentos da avaliação de desempenho.

## **7 DA ANÁLISE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PELA DIREÇÃO DO IAPAR**

7.1 A Direção do IAPAR será responsável pela análise do processo de Avaliação de Desempenho e pela solicitação de esclarecimentos e/ou revisão do processo pelo gerente avaliador, quando o resultado for considerado dúbio, inconsistente ou discrepante em relação às pontuações em qualquer etapa que compõe o processo.

7.2 O Diretor do servidor avaliado indicará um mediador nas avaliações em que não houver consenso entre avaliado e avaliador e informará a DGP, por memorando.

7.3 A Direção do IAPAR será responsável pela validação final dos resultados satisfatórios e insatisfatórios das avaliações de desempenho dos servidores estáveis.

## **8 DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS**

A divulgação do resultado final do processo de pontuação dos indicadores da Avaliação de Desempenho ocorrerá **até 05/outubro/2018**, por meio de comunicado emitido pela DGP, por e-mail, à lista de usuários do IAPAR e será também afixado nos Editais da Instituição.

## **9 DOS RECURSOS**

9.1 O servidor poderá interpor recurso único e fundamentado no prazo de até 3 (três) dias úteis, contados da data da divulgação do resultado final da avaliação de desempenho anual ou do resultado final do triênio.



9.2 O recurso será encaminhado à DGP, por meio de memorando protocolado no Sistema e-protocolo e será analisado primeiramente pelo Comitê da Avaliação de Desempenho - CAD, que emitirá parecer fundamentado e encaminhará à DGP.

9.3 Os Diretores analisarão o recurso e encaminharão parecer fundamentado à DGP com decisão final sobre o caso.

9.4 Após a decisão formal da Diretoria o processo seguirá os trâmites normais de encaminhamento às Secretarias de Estado para publicação de Resolução Conjunta do ato formal, no Diário Oficial do Estado. O resultado da análise do recurso será enviado ao servidor, por memorando, pela DGP/GCS.

## 10 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 Caberá ao Diretor-Presidente do IAPAR autorizar a realização do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores da Instituição, em conformidade ao presente Edital, mediante Resolução.

10.2 O formulário com o resultado final do processo de Avaliação de Desempenho assinado pelo avaliado e seu gerente imediato será arquivado na pasta funcional do servidor. As pontuações obtidas em cada ciclo avaliativo serão armazenadas no sistema informatizado para fins de cálculo da média do triênio.

10.3 O avanço de 01 (uma) referência na tabela salarial vigente, por meio da Progressão por Avaliação de Desempenho, após o término do triênio, será limitada à referência 15, no cargo e na classe em que o servidor estiver alocado.

10.4 Os servidores alocados no cargo de Auxiliar de Ciência e Tecnologia que não tenham acesso ou não utilizem computador em suas atividades profissionais, poderão realizar a auto avaliação em formulário físico, de acordo com cronograma a ser divulgado à época e o processo ficará sob coordenação da DGP/GCS.

10.6 Nas avaliações de desempenho que contarem com a participação de co-avaliadores, os gerentes imediatos dos servidores avaliados deverão informar a GCS, por e-mail, o nome completo dos co-avaliadores.

10.7 Os casos não previstos neste Edital serão resolvidos pela Direção e/ou pelo Diretor-Presidente, assessorados pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Assessoria Jurídica do IAPAR.

Informações poderão ser obtidas nas normas e procedimentos disponíveis na página do IAPAR, na Intranet, Pasta ATI – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - RESOLUÇÃO CONJUNTA SEAP/SEAB/IAPAR nº 318/2018, e nos ramais 2334 e 2476.

Londrina, 27 de agosto de 2018.

  
**ADELAR ANTONIO MOTTER**  
Diretor de Gestão de Pessoas



## Anexo 2

### Distribuição das Competências por Carreira, Cargo e Classe

Competências	Carreiras do IAPAR											
	Logística e Gestão em Ciência e Tecnologia									Técnico-Científica		
	Auxiliar em C&T			Assistente em C&T			Analista em C&T			Pesquisador		
	C	B	A	C	B	A	C	B	A	C	B	A
1. Relacionamento interpessoal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Gestão do conhecimento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Gestão de rotinas e inovação de processos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Trabalho em equipe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Gestão da inovação				X	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Liderança (*)						X	X	X	X	X	X	X
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

(\*) Competência aplicada somente para servidores que exercem atividades formais de liderança no IAPAR.

Anexo 3

Termo de Suspensão Temporária do Processo de Avaliação de Desempenho

	<b>Termo de Suspensão Temporária da Avaliação de Desempenho</b>	
Nome do Servidor:		Chapa:
Diretoria		
Unidade de lotação		
Cargo e Classe		
Município		
Período da suspensão do ciclo avaliativo:		
<p>Eu, _____, portador(a) do R.G. n° _____, Cargo _____, Classe _____, unidade de lotação _____, no município de _____, servidor ativo do Quadro de Pessoal do Instituto Agrônomo do Paraná - IAPAR, por meio do presente termo, estou ciente de que ao requerer a Licença sem Vencimentos no período de ____/____/____ a ____/____/____, ocorrerá a suspensão temporária do processo de Avaliação de Desempenho e no meu retorno ao exercício do cargo este processo será retomado pelo prazo remanescente.</p>		
Local:	Data: ____/____/____	
<p>_____</p> <p>Assinatura do servidor</p>		
Ciente: ____/____/____  <p style="text-align: center;">Gerência Imediata (Assinatura e carimbo)</p>	Londrina, ____/____/____  <p style="text-align: center;">Gerência de Cargos, Salários e Seleção de Pessoas (Assinatura e carimbo)</p>	