

- f) As informações sobre como realizar a Avaliação de Desempenho estarão disponíveis em **áudio** na aba da Chefia no SISPONT;
- g) A Avaliação de Desempenho será realizada por meio de **formulário eletrônico** no SISPONT, conforme modelo apresentado no **Anexo Único**.
1. A nota dos indicadores de cada fator especificado no Anexo Único poderá variar de **0 a 10,0 (dez)** pontos, com uma casa decimal. A nota de cada fator será obtida mediante **média aritmética** dos indicadores avaliados, e o resultado final da Avaliação de Desempenho será a média aritmética das competências avaliadas;
 2. Será considerado **SATISFATÓRIO** o avaliado que obtiver nota igual ou superior a **7,0 (sete)** e **INSATISFATÓRIO** aquele que obtiver nota inferior a **7,0 (sete)**;
 3. O resultado do Processo de Avaliação de Desempenho poderá ser utilizado para fins de **progressão na carreira**.
- h) Será realizada **reunião online** com todas as chefias para tirar eventuais dúvidas quanto à aplicação da Avaliação de Desempenho.

IV – DAS CONCEITUAÇÕES

- a) **Atribuições e responsabilidades:** determinam as ações que o Instituto espera do servidor/empregado público avaliado, em termos de resultados previstos para o cargo, de acordo com os objetivos estratégicos e a missão institucional;
- b) **Avaliador:** chefia imediata do servidor/empregado público avaliado, que detém conhecimento sobre o comportamento funcional e o desempenho deste na realização das atividades previstas no cargo;
- c) **Chefia imediata:** atividade formal de chefia de pessoas exercida por servidor/empregado público expressamente designado;
- d) **Coavaliador:** servidor ou empregado público estável que auxilia e subsidia o avaliador com informações sobre o desempenho do avaliado, sem atribuir notas na pontuação dos indicadores;
- e) **Competências gerenciais:** competências necessárias para o desenvolvimento dos indicadores descritos no Anexo III;
- f) **Desempenho:** conjunto de comportamentos manifestados por um servidor/empregado público no exercício de suas atividades, que envolve a mobilização intencional de conhecimentos e habilidades orientadas à consecução do trabalho, considerando o ambiente institucional de execução de tarefas e metas.

V - DOS INDICADORES PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O desempenho funcional é o produto da consolidação dos resultados em relação aos objetivos e metas, calculado a partir dos **indicadores de competências genéricas, específicas e gerenciais**, conforme o respectivo cargo (Anexos I, II e III).

As atribuições e responsabilidades determinam as ações e tarefas funcionais, devidamente elencadas no Perfil Profissiográfico, de acordo com os objetivos estratégicos e a missão institucional.

São indicadores de competências:

- a) **Indicadores de competências genéricas:** administração do tempo, compartilhamento de informações, comportamento ético, comprometimento, conhecimento e qualidade do trabalho, relacionamento interpessoal, resolução de problemas, iniciativa e criatividade, trabalho em equipe, utilização de ferramentas e recursos materiais;
- b) **Indicadores de competências específicas:** aprendizagem contínua, articulação no atendimento ao público, comunicação, flexibilidade, foco no resultado, gestão da inovação, gestão da qualidade, gestão de recursos, gestão do conhecimento, liderança, trabalho em rede e visão sistêmica;
- c) **Indicadores de competências gerenciais:** assertividade, busca de informação, comunicação gerencial, gestão e desenvolvimento de equipes, ética gerencial, tomada de decisão, monitoramento contínuo, gestão de processos e/ou projetos e negociação.

VII - DO CICLO AVALIATIVO DE DESEMPENHO

O processo da Avaliação de Desempenho é composto pelas seguintes etapas:

Avaliação de 2025: a chefia imediata, em conjunto com a equipe avaliativa, avaliará o desempenho dos servidores e empregados públicos sob sua responsabilidade, considerando os indicadores de competências genéricas, específicas e/ou gerenciais, em sistema informatizado;

- a) A chefia imediata (avaliador) deverá designar mais 02 (dois) empregados e/ou servidores (coavaliadores), priorizando aqueles que tenham envolvimento direto no trabalho desenvolvido pelo avaliado, para comporem a equipe avaliativa e procederem à avaliação de desempenho anual. Em casos especiais, quando não for possível a participação de mais 02 (dois) coavaliadores, a avaliação poderá ser realizada com apenas mais 01 (um) designado, devendo ser devidamente justificado pela chefia imediata, com a anuência da respectiva diretoria;
- b) O resultado da avaliação anual de desempenho será a média aritmética das três ou duas avaliações realizadas pela equipe avaliativa, com resultado de uma casa decimal, com arredondamento para cima nos casos de média com duas ou mais casas decimais
- c) Cabe a chefia imediata, se necessário, informar e discutir com o avaliado o resultado da avaliação anual, de modo a propiciar melhor compreensão ao empregado/servidor do que foi avaliado e do que precisar ser aperfeiçoado para a próxima avaliação.

A **Avaliação de Desempenho de 2025** deverá ser realizada no período de **16 de novembro a 15 de dezembro de 2025**.

Curitiba, 07 de novembro de 2025.

Altair Sebastião Dorigo
Diretor de Gestão Institucional

153921/2025

Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – Iapar-Emater

PORTARIA Nº 378/2025 – IDR-Paraná

O Diretor Presidente do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná - IAPAR-EMATER (IDR-Paraná), no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 21 da Lei 20.121 de 2019 c/c inc. XVII do art. 16 do dec. 9177/2021 de 2021 e, ainda, considerando o disposto nos arts. 15 e 16 do dec. 2819/2023, em função do registrado no prot. nº 24.912.040-5,

RESOLVE:

Art.1º INSTAURAR sindicância, destinada a apurar a ocorrência e eventual responsabilidade por acidente ocorrido com o veículo oficial do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná – IAPAR-EMATER, placas ATO 6686, conforme notificado no protocolo nº 24.912.040-5.

Art.2º DESIGNAR para comporem a comissão sindicante, sob a

presidência do primeiro nominado, os seguintes servidores e empregados públicos: **I. Jorge Rodrigues Valencio** – RG: nº X.1X9.7X2; **II. Valter Olivatti** - RG: nº X.5X2.57X-2; **III. Nadir de Paula do Carmo** – RG: Nº XX.6X0.311-X, delegando-lhes poderes para efetivar todas as diligências necessárias para a apuração dos fatos e instrução do processo, nos termos da Lei 20.656 de 2021;

Art.3º DETERMINAR que os trabalhos sejam iniciados no prazo de até 3 (três) dias contados a partir da publicação da presente Portaria no Diário Oficial do Estado do Paraná e concluído em 15 (quinze) dias, a fluir de seu início.

Registre-se e Publique-se.
Curitiba, 10 de novembro de 2025.
Natalino Avance de Souza
Diretor Presidente

153950/2025

