



RESOLUÇÃO Nº 1.760/2019

PÁGINA

DATA

Em 08 de julho de 2019.

ASSUNTO: 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: 08 de julho de 2019.

REVOGAÇÃO: Resolução nº 1.741/2018

DISTRIBUIÇÃO: Geral

O Diretor-Presidente Interino 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 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 considerando ainda as diretrizes institucionais,

RESOLVE:

1. Aprovar os critérios para pontuação dos indicadores do processo da Avaliação de Desempenho dos servidores estáveis e em efetivo exercício do IAPAR, conforme o Edital nº 003/2019, Anexo 1 desta Resolução.
2. Definir o quadro de distribuição das Competências por Carreira, Cargo e Classe, conforme as disposições do Anexo 2.
3. Definir que será de responsabilidade do servidor ativo apresentar o Termo de Suspensão Temporária da Avaliação de Desempenho ao requerer a Licença sem Vencimentos, notificando-se a suspensão temporária do processo de Avaliação de Desempenho, conforme Anexo 3.
4. Determinar que a gestão e 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/Diretoria de Administração e Finanças ou da Gerência de Cargos, Salários e Seleção de Pessoas.
6. Revogar a Resolução nº 1.741/2018 de 27 de agosto de 2018.


RAFAEL FUENTES LLANILLO
Diretor-Presidente Interino



ANEXO 1

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP

GERÊNCIA DE CARGOS, SALÁRIOS E SELEÇÃO DE PESSOAS - GCS

Edital de Abertura do Processo de Pontuação dos Indicadores da Avaliação de Desempenho - 2018/2019 - Nº 003/2019

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 pelas Normas e Procedimentos aprovadas pela RESOLUÇÃO CONJUNTA SEAP/SEAB/IAPAR nº 318, de 17 de agosto de 2018, 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 Gerenciais¹, definidos para cada carreira, cargo e classe, de acordo com o grau de complexidade das funções previstas no Perfil Profissional dos cargos, conforme disposições da Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 260, de 14 de março de 2018, disponível na Intranet-DGP-GCS.

1.2 As demais definições, metodologia e etapas estão elencadas nas Normas e Procedimentos que regulamentam o processo, aprovadas pela Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 318, de 17 de agosto de 2018, disponível na Intranet-DGP-GCS.

2 DAS ETAPAS DA PONTUAÇÃO DOS INDICADORES 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:

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).

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

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 **08 de julho de 2019 a 02 de agosto de 2019**.

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, Gestão de Desempenho Articulada por Competências e Resultado.

4 DA PONTUAÇÃO DOS INDICADORES

4.1 Cada indicador das Atribuições e Responsabilidades² 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.

5 DA OBTENÇÃO DOS RESULTADOS

5.1 O resultado final da Avaliação de Desempenho de 2018/2019 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 nos itens 4 e 5 do CAPÍTULO IV - DA METODOLOGIA DO SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO E DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO da Resolução Conjunta SEAP/SEAB/IAPAR nº 318/2018.

5.2 No resultado da avaliação de desempenho haverá uma nota de consenso (servidor e gerente) em escala de 0 a 30 pontos para os indicadores das Atribuições e Responsabilidades e outra nota em escala de 0 a 30 pontos para os indicadores dos Conhecimentos Genéricos, Específicos e Gerenciais. As duas notas serão lançadas na Matriz de Endereçamento³ 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.

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

³Demonstrativo 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.



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 Nas Avaliações de Desempenho de servidor onde não ocorrer consenso entre avaliador e avaliado, o Gerente deverá 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 Diretor respectivo do servidor solicitará a participação de um mediador e informará formalmente à DGP. O mediador deverá dirimir as dúvidas e auxiliar na resolução das divergências, buscando atingir o consenso. Se o consenso não for atingido, será elaborado um relato registrado em memorando com a posição de cada participante (avaliador, mediador e servidor) e o mesmo será encaminhado para análise da respectiva Diretoria que emitirá parecer e decisão final sobre o caso.

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, constituído pela Portaria nº 14.430, de 03 de setembro de 2018, que será responsável pela análise e proposição de alternativas de solução nas Avaliações de Desempenho dos servidores consideradas como divergentes ou que apresentarem resultados dúbios ou inconsistentes.

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

7.1 A Direção do IAPAR será responsável pela análise e validação final dos resultados satisfatórios e insatisfatórios 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.

8 DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

A divulgação do resultado final do processo de pontuação dos indicadores da Avaliação de Desempenho ocorrerá **até outubro/2019**, por meio de comunicado emitido pela DGP, por e-mail, à lista de usuários do IAPAR e será também afixado nos Editais da Instituição (sede).

9 DOS RECURSOS

9.1 O servidor poderá interpor recurso único e fundamentado no prazo de até 2 (dois) dias úteis, contados da data da divulgação do resultado final da avaliação de desempenho 2018/2019.



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/GCS.

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

9.4 Após a decisão final da Diretoria e se o recurso for acatado, o processo seguirá os trâmites previstos nas Normas e Procedimentos que o regulamentam. O resultado da análise do recurso será enviado ao servidor e respectivo gerente imediato, por memorando, pela DGP/GCS.

10 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1 Caberá ao Diretor-Presidente Interino do IAPAR autorizar a realização do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores, 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 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.

10.4 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.

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

Informações poderão ser obtidas nas Normas e Procedimentos que regulamentam esse processo e nos ramais 2334 e 2476.

Londrina, 08 de julho de 2019.



ALTAIR SEBASTIÃO DORIGO
Diretor de Gestão de Pessoas

Aprovado pela Resolução nº 1.760/2019, de 08 de julho de 2019.

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
Total	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6

(*) 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

	Termo de Suspensão Temporária da Avaliação de Desempenho
Nome do Servidor:	Chapa:
Diretoria	
Unidade de lotação	
Cargo e Classe	
Município	
Período da suspensão do ciclo avaliativo:	
Eu _____, portador (a) do R.G. n° _____, Cargo _____, Classe _____, unidade de lotação _____, no município de _____, servidor ativo do Quadro de Pessoal do Instituto Agrônômico 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.	
Local:	Data: ____/____/____
_____ Assinatura do servidor	
Ciente: ____/____/____	Londrina, ____/____/____
Gerência Imediata (Assinatura e carimbo)	Gerência de Cargos, Salários e Seleção de Pessoas (Assinatura e carimbo)

