



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E
MUCURI

Conselho Universitário (CONSU)



RESOLUÇÃO Nº. 15 – CONSU, DE 11 DE JULHO DE 2014.

Dispõe sobre o Programa de Avaliação de Desempenho (PADE) dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM).

O Conselho Universitário da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), no uso de suas atribuições regimentais, considerando o disposto nos artigos 3º, inciso IX, 10, § 2º, 24, §1º, inciso III e § 3º, inciso III, todos da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005 e no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA APRESENTAÇÃO E DOS CONCEITOS

Art. 1º O Programa de Avaliação de Desempenho - PADE dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação – TAE da UFVJM, consiste num processo contínuo e sistemático de análise e avaliação do desempenho dos servidores técnico-administrativos, em função das atividades desenvolvidas, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, com a finalidade de subsidiar o planejamento estratégico e a definição de diretrizes para o desenvolvimento institucional e do servidor.

Art. 2º Para efeito da aplicação deste programa, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - avaliação de Desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente estabelecidas, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

II - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente estabelecidas, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

III - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a UFVJM, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão.

IV - ocupante da Carreira: servidor efetivo ocupante do quadro da UFVJM que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE;

V - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da Instituição que realiza atividades afins e complementares;

VI - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

VII – chefia Imediata: é o responsável pelo setor de atuação do servidor, a quem compete a interpretação dos objetivos propostos pela Instituição e atuar, por meio do planejamento, da organização, da liderança ou direção e do controle, a fim de atingir os referidos objetivos;

VIII - setor: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada com base nas necessidades institucionais.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º o Programa de Avaliação de Desempenho é regido pelos seguintes princípios:

I – da natureza dinâmica, entendida como um processo que exige a permanente adequação do modelo de avaliação de desempenho às exigências do trabalho e do projeto da Instituição;

II – da publicidade, entendendo-se com isso que os métodos de avaliação devem ser públicos;

III – da continuidade, entendida que a avaliação de desempenho deve ser executada como uma ação permanente da Instituição;

IV – da legitimidade, compreendendo que a definição e a permanente adequação do modelo de avaliação de desempenho devem ser realizadas com a participação efetiva dos ocupantes da carreira instituída pela Lei nº 11.091/05;

V – da articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, compreendendo que este define os objetivos e metas que exigem ajustes no trabalho das equipes e no conteúdo da avaliação;

VI – como processo pedagógico, entendido que deve ser realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas Institucionais, referenciados no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 4º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade, devendo ainda seu resultado:

I - propiciar a reflexão individual e estimular a análise conjunta de chefias e subordinados sobre as questões relacionadas ao desempenho e às competências;

II - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

- III - promover a participação do servidor no planejamento e execução das ações do setor ou unidade em que se encontra lotado;
- IV – possibilitar acompanhamento gerencial dos resultados dos processos de trabalho e sua melhoria, identificando os aspectos do trabalho que facilitam ou dificultam o desempenho do servidor;
- V - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;
- VI - aferir o mérito para progressão.

CAPÍTULO IV

DO PÚBLICO ALVO

Art. 5º Participarão da Avaliação de Desempenho todos os servidores técnico-administrativos em educação, ocupantes ou não de função gerencial.

Art. 6º Os servidores enquadrados no PCCTAE são avaliados de acordo com os seguintes grupos:

- I - técnico-administrativos ocupantes de cargos efetivos;
- II - chefias imediatas.

Art. 7º A avaliação dos Servidores TAE se dará em função de suas atividades, metas realizadas, trabalho em equipe e condições de trabalho para efeito da progressão por mérito.

Art. 8º O servidor TAE que atingiu o nível máximo de progressão também participa da avaliação, tendo em vista que o objetivo do processo de Avaliação de Desempenho não está restrito à progressão funcional por mérito.

Art. 9º Os servidores TAE investidos em cargo de Direção (CD) e Função Gratificada (FG), investidos em função de chefia, são avaliados pela chefia imediata, conforme formulários de avaliação, Anexos IA e IIA.

Art. 10. Os servidores afastados por motivo de férias, licença para tratamento de saúde, licença prêmio e outras ausências previstas no Art. 97 da Lei 8.112/90 serão avaliados após o seu retorno ao trabalho e farão jus à progressão funcional por mérito, a partir do cumprimento do interstício.

Art. 11. Nos casos de afastamentos que interrompam a contagem de tempo de serviço, para fins da Progressão por Mérito, os servidores serão avaliados após o seu retorno ao trabalho e completar o seu interstício.

Art. 12. Os servidores cedidos a outros órgãos públicos deverão ser avaliados nos órgãos em que desenvolvem suas atividades.

Art. 13. O servidor remanejado ou removido de setor ou de unidade será avaliado pelas respectivas chefias.

CAPÍTULO VI

DA COMPETÊNCIA

Art. 14. Compete às Chefias imediatas, a responsabilidade pelo processo de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE da UFVJM.

Art. 15. Compete à Superintendência de Recursos Humanos a coordenação, a implantação, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o aperfeiçoamento do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE.

Art. 16. Compete à autoridade máxima da Instituição instituir Comissão Auxiliar de Avaliação e Comissão de Recursos para fins da Avaliação de Desempenho dos servidores TAE.

Parágrafo único: A competência de que trata o caput poderá ser delegada pela autoridade máxima.

Seção I

Das Comissões

Art. 17. A Comissão Auxiliar de Avaliação e a Comissão de Recursos serão substituída por membros com mandato de 3 (três) anos, sendo os membros da primeira, indicados pela autoridade máxima da Instituição e, os da segunda, eleitos por seus pares.

Parágrafo único: Cada Comissão será composta por três servidores TAE, com os respectivos suplentes, representantes dos Níveis de Classificação existentes na UFVJM.

Art. 18. A Comissão de Recursos reunir-se-á para fins de análise do recurso interposto pelo servidor, em segunda instância administrativa e elaboração de parecer com vistas a fundamentar a decisão do CONSU.

§ 1º O membro da Comissão de Recursos não poderá julgar recurso interposto por ele próprio ou por servidor que ele tenha avaliado, ou que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, até o 3º grau.

§ 2º Os trabalhos da Comissão de Recursos somente serão realizados quando estiverem presentes, no mínimo, a maioria absoluta dos membros que a compõe.

§ 3º Nas hipóteses previstas no § 1º, o membro da Comissão de Recursos deverá ser automaticamente substituído pelo suplente.

Seção II

Das Atribuições

Art. 19. Caberá à Superintendência de Recursos Humanos e a Comissão Auxiliar de Avaliação, as seguintes atribuições:

- I - orientar e esclarecer os participantes sobre o processo de Avaliação de Desempenho;
- II - manter no sistema, os cadastros atualizados de servidores e de chefias envolvidas no processo de Avaliação de Desempenho;
- III - finalizar recursos impetrados por servidores, em segunda instância administrativa, informando as decisões aos requerentes;
- IV - realizar estudos técnicos para melhoria contínua do processo de Avaliação de Desempenho;
- V - exercer a supervisão geral da Avaliação de Desempenho.

Art. 20. Caberá ao servidor, enquanto avaliado:

- I - proceder à auto-avaliação e registrá-la em formulário próprio;
- II - registrar discordância de qualquer procedimento de avaliação contrário ao disposto nesta Resolução, formalizando o recurso, quando for o caso.

Art. 21. Caberá à Chefia Imediata:

- I - acompanhar o desempenho do servidor;
- II - disponibilizar os formulários de avaliação (Anexos I, IA e III) para preenchimento pelos servidores;
- III - considerar, para fins da avaliação, as condições de trabalho descritas pelo servidor avaliado (Anexo III);
- IV - proceder à autoavaliação e a avaliação de desempenho dos outros membros de sua equipe nos prazos e critérios estabelecidos nesta Resolução;
- V - registrar diretamente nos formulários, os dados referentes à sua autoavaliação, à avaliação do desempenho dos servidores sob sua responsabilidade, ao parecer conclusivo e às demais modalidades implementadas por esta Resolução;
- VI - atender ao prazo estabelecido para o preenchimento e devolução dos formulários à Superintendência de Recursos Humanos;
- VII - dar ciência aos servidores dos resultados das avaliações;
- VIII - emitir o relatório qualitativo da Unidade, que apontará as necessidades de capacitação dos servidores e de melhoria das condições de trabalho, tendo por base os Anexos III e V.

CAPÍTULO VIII

DA ESTRUTURA E METODOLOGIA

Art. 22. O processo de avaliação de desempenho do servidor TAE, será realizado em duas etapas, no 8º e no 17º mês, contados a partir da data do exercício no cargo ou da última progressão, salvo nos casos previstos no Art. 11 desta Resolução.

Parágrafo único: Será considerado para fins da Progressão por Mérito, o resultado obtido pelo servidor TAE na segunda etapa da avaliação de desempenho.

Art. 23. A avaliação de Desempenho, quando concluir pela Progressão por Mérito, gerará efeito financeiro, a partir da data em que o servidor completar o interstício, de acordo com a legislação vigente.

Art. 24. O programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

- I - das atividades individuais, inclusive as das chefias;
- II - das atividades das equipes de trabalho;
- III - das condições de trabalho.

Art. 25. A Avaliação de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e será desenvolvida por meio dos formulários indicados nos incisos I a V, anexos a esta Resolução.

- I - autoavaliação (Anexos I, IA);
- II - avaliação do servidor pela Chefia Imediata (Anexos II, IIA);
- III - avaliação das condições de trabalho oferecidas para o desenvolvimento das atribuições do servidor (Anexo III);
- IV - parecer conclusivo da avaliação de desempenho (Anexos IV e IVA);
- V - avaliação da equipe de trabalho pela chefia (Anexo V);

Art. 26. O desempenho individual dos servidores será avaliado mediante a valoração de critérios, os quais correspondem a descritores do desempenho, conforme os Anexos, I, IA, II e IIA.

Art. 27. A notificação ao servidor, do resultado de sua Avaliação, deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da conclusão do processo de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IX

DA PONTUAÇÃO

Art. 28. A avaliação de desempenho dos servidores será feita segundo a sua atuação, nos formulários - Anexos I, IA e Anexos II e IIA, os quais contêm os critérios e os descritores de desempenho e a pontuação máxima:

I - servidores técnico-administrativos: O critério - competência técnica compreende 04 (quatro) descritores do desempenho, pontuados de 1 a 10, totalizando 40 (quarenta) pontos; os demais critérios - responsabilidade, iniciativa e presteza, disciplina e competência inter/intrapessoal compreendem 03 (três) descritores do desempenho, cada, totalizando 12 (doze) descritores, pontuados de 1 a 5, cujo valor total corresponde a 60 (sessenta) pontos.

II - servidores técnico-administrativos no exercício do cargo de Direção e/ou função de Chefia: O critério – competência gerencial compreende 05 (cinco) descritores do desempenho, pontuados de 1 a 10, totalizando 50 (cinquenta) pontos; o critério – competência técnica compreende 04 (quatro) descritores do desempenho pontuados de 1 a 5, totalizando 20 (vinte) pontos; os demais critérios – disciplina e competência inter/intrapessoal compreendem 03 (três) descritores do desempenho, cada um, totalizando 06 (seis) descritores, pontuados de 1 a 5, cujo valor total corresponde a 30 (trinta) pontos.

Art. 29. A pontuação máxima a ser obtida pelo servidor na avaliação de desempenho, corresponde a 100 (cem) pontos e o resultado quantitativo da sua avaliação, será a soma bruta da Autoavaliação (Anexo I), multiplicada pelo peso 1 e da Avaliação pela Chefia imediata (Anexo II), multiplicada pelo peso 2, dividida por 3, devendo a mesma regra ser aplicada no caso de servidor no exercício de cargo de Direção e/ou função de Chefia.

Art. 30. Os resultados obtidos pelo servidor, correspondentes à auto-avaliação e à avaliação pela chefia imediata, serão registrados no formulário Parecer Conclusivo (Anexos IV e IVA), em duas vias, sendo uma encaminhada ao servidor.

Art. 31. A Avaliação das Condições de Trabalho no Setor (Anexo III), visa contribuir para a melhoria da saúde, do bem-estar, da segurança, do conforto e da produtividade.

Art. 32. A Avaliação de Desempenho da Equipe de trabalho (Anexo V) será realizada pela Chefia imediata com o objetivo de diagnosticar as qualidades e deficiências das equipes e a necessidade de capacitação e desenvolvimento, visando à obtenção de melhores resultados para os servidores, Unidades/Setores e Instituição, e o seu resultado será a soma bruta dos critérios I a V.

CAPÍTULO X

DA OBTENÇÃO DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 33. Terá direito à Progressão por Mérito Profissional o servidor que obtiver, no mínimo, 60% da pontuação máxima na Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO XI

DOS RECURSOS

Art. 34. Os servidores submetidos à Avaliação de Desempenho terão direito a duas instâncias recursais em via administrativa, a cada etapa de avaliação.

Art. 35. O Processo referente aos recursos contra o resultado da Avaliação de Desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - interposição de recurso pelo servidor, dirigido à sua Chefia Imediata, em até 10 (dez dias), contados a partir da notificação do resultado da avaliação de desempenho;

II - julgamento do recurso pela Chefia Imediata, em até 10 (dez) dias contados da data de seu recebimento;

III - notificação ao servidor acerca da decisão sobre o recurso, em até 5 (cinco) dias, contados do término do prazo estabelecido para sua análise, por quem proferiu a decisão;

IV - interposição de recurso hierárquico ao CONSU, contra a decisão do recurso impetrado em primeira instância, em até 10 (dez) dias, contados da notificação do seu resultado;

V - elaboração de parecer pela Comissão de Recursos para fundamentar a decisão do Conselho Universitário, em até 15 (quinze) dias, contados da data do seu recebimento;

VI - julgamento do recurso hierárquico pelo CONSU, em até 30 (trinta) dias, contados da data de seu recebimento; e

VII - notificação ao servidor acerca da decisão do recurso hierárquico, em até 10 (dez) dias, contados do término do prazo estabelecido para julgamento, pela Superintendência de Recursos Humanos.

Art. 36. Os recursos de que tratam os incisos I e IV do Art. 35 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37. Compete à Comissão Interna de Supervisão – CIS acompanhar, auxiliar, fiscalizar e avaliar a implementação da Avaliação de Desempenho, conforme o disposto na legislação vigente.

Art. 38. Os casos omissos serão analisados pelo CONSU.

Art. 39 Esta resolução entrará em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

Diamantina, 11 de julho de 2014.

Prof. Pedro Angelo Almeida Abreu
Presidente do CONSU