



Memorando nº: 303/2018/DSD/PROGEP

Data: 04/05/2018

À Sua Senhoria, o Senhor  
Fernando Borges Ramos  
Chefe de Gabinete/Reitoria  
UFVJM

Assunto: **proposta de alteração da Resolução nº 15/2014**

Prezado Senhor,

Em atendimento ao ofício nº 003/2018-CONSU, esta Divisão apresenta as seguintes considerações:

A Resolução do CONSU nº 15 de 11/07/2014, dispõe sobre a avaliação de desempenho dos servidores da UFVJM, pertencentes ao plano de carreira dos servidores técnicos administrativos em educação, conforme disposto na Lei nº 11.091/2005 e no Decreto nº 5.825/2006.

O programa de avaliação de desempenho é aplicado a todos os servidores, por meio de um instrumento de avaliação, que além de permitir o seu crescimento pessoal e promover o desenvolvimento institucional é essencial para o desenvolvimento na carreira.

Para progredir na carreira, o servidor deverá ter completado o interstício de 18 meses de efetivo exercício e ser aprovado em processo de avaliação de desempenho no período avaliativo.

A avaliação dos servidores está prevista em lei, contudo, o art. 10 da Resolução CONSU nº 15/2014, abaixo transcrito, dispõe sobre a realização da mesma, em determinados afastamentos:

(...)

**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.

(...)

Dentre estes afastamentos, destacamos aqueles servidores afastados por motivo de licença para tratamento da própria saúde por um período superior a 12

ccobi 1ª via  
m 04/05/18

*Alm*

meses, que estão com suas avaliações de desempenho pendentes, no aguardo do retorno ao trabalho.

Na hipótese desta licença adentrar-se por mais um período avaliativo, a avaliação ainda restará pendente por mais um período.

Assim, quando o processo avaliativo for realizado, os efeitos financeiros da concessão da progressão poderão ocorrer em processo de exercícios anteriores.

Dessa forma, os servidores ficam prejudicados pela ausência da avaliação e conseqüentemente pela não obtenção da progressão por mérito da qual fazem jus, permanecendo assim, estagnados na carreira.

A redação sugerida como proposta de alteração do artigo 10 da Resolução CONSU nº 15/2014, dispõe que:

(...)

Art. 10 A avaliação para progressão dos servidores com afastamento superior a 30 dias pelos motivos previstos no Art. 102 da Lei nº 8.112/90, será feita pelo avaliador repetindo as notas da última avaliação do servidor, para que seja incluída no processo atual constando Memorando que justifique o motivo do afastamento. Caso o servidor não tenha avaliação anterior, será considerado o período trabalhado.

Parágrafo único: O servidor poderá solicitar a revisão da avaliação quando do retorno ou em qualquer momento.

(...)

Em consulta ao CONLEGIS, não encontramos pronunciamento do SIPEC sobre o assunto. Em pesquisa em sites de outras Universidades, observa-se que é possível a ocorrência da avaliação de desempenho, em certos afastamentos do servidor:

Na Universidade Federal de Santa Catarina, o Art. 16 da Resolução normativa nº 82/2016/CUn, CAPÍTULO III - DOS PROCEDIMENTOS, dispõe:

(...)

**Art. 16.** O órgão de gestão de pessoas deverá disponibilizar os formulários de Avaliação de Desempenho para as unidades acadêmicas e administrativas de lotação dos servidores, por meio do SIGAD.

§ 1º Nos casos em que o servidor encontrar-se afastado de suas atividades quando da realização da Avaliação de Desempenho, a avaliação será realizada no prazo de quinze dias a contar da data do seu retorno às atividades.

§ 2º Nos casos de afastamento considerados como efetivo exercício, na forma da Lei nº 8.112/90, por prazo superior a doze meses ininterruptos, compreendido dentro do período de avaliação, será considerado o resultado obtido na última avaliação do servidor.

(...)

E ainda na UFSC, no link Dúvidas Frequentes da Avaliação de Desempenho - o item 5, está assim descrito:

“ 5. Estou afastado da UFSC durante o período de realização da avaliação de desempenho. Como devo proceder?”

b) Para os casos de servidores que se encontram em licenças ou afastamentos considerados como de efetivo exercício, segundo a Lei nº 8.112/90, como por

**exemplo: férias, licença para tratamento de saúde, licença maternidade, afastamento para cursar mestrado ou doutorado, entre outras.**

Os servidores que trabalharam por pelo menos 30 dias durante o período avaliativo (entre 01/01/2017 a 31/07/2017) deverão participar do processo de avaliação de desempenho. As chefias imediatas dos servidores que estiverem afastados durante o período de realização da avaliação de desempenho deverão justificar a não realização da avaliação por parte do servidor afastado em campo próprio no SIGAD. O servidor afastado deverá realizar a avaliação no prazo de quinze dias a contar do seu retorno às atividades. Nos casos de afastamentos por prazo superior a doze meses ininterruptos, compreendidos dentro do período avaliativo, o servidor não realizará a avaliação de desempenho e o resultado obtido na avaliação do ano anterior será considerado para todos os fins.” (grifos nossos)

Na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, existe observação no manual do servidor/progressão funcional por mérito:

“ Quando o servidor estiver afastado por um período de tempo considerável e o afastamento estiver amparado pelo art. 102 da Lei nº 8.112/90, não justificando atraso na concessão da Progressão e a chefia imediata diante da ausência do servidor não tiver condições de realizar a avaliação, poderá requerer junto à Gestão de Pessoas cópia da última avaliação do servidor para que seja incluída no processo atual e as notas repetidas nos formulários atuais igualmente assinados e preenchidos, constando despacho, da chefia imediata, que justifique as notas idênticas devido dificuldade de avaliar o servidor naquele interstício relatando o afastamento, pois é direito do servidor avançar a cada interstício de efetivo exercício” .

Na Universidade Federal do Amapá, no programa de avaliação de desempenho dos TAE, ítem 10, referente aos critérios para obtenção da progressão por mérito:

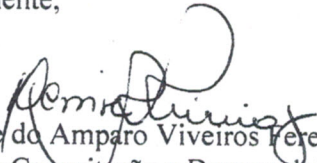
“ **Quando se tratar de licenças** por período prolongado, previstas nos artigos 83, 202, 207, 211 da Lei nº 8.112/90, que impliquem em ausência do Servidor na etapa do processo avaliativo, coincidente com o fechamento do interstício para sua progressão, a Comissão Geral de Avaliação deverá formalizar procedimentos que assegurem a realização da avaliação e, no caso desta resultar em progressão, que os efeitos financeiros ocorram dentro do exercício vigente. Os Servidores que estiverem em gozo das licenças ou afastamentos previstos em Lei, terão computados para todos os fins deste programa, os respectivos períodos de licença e afastamento, com exceção da licença para tratar de interesses particulares, da licença para atividade política e do afastamento para exercício de mandato eletivo.” (grifos nossos)

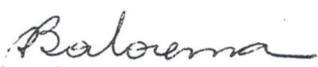
Isto posto, cabe a cada Instituição, organizar e regulamentar as normas para a participação dos servidores no processo de avaliação de desempenho, observando as Diretrizes da Lei 11.091 e o Decreto 5.825/2006, haja vista que as Universidades acima mencionadas criaram mecanismos para assegurar a realização da avaliação na ausência do servidor. Além disso, é um direito do servidor progredir na carreira.

Assim sendo, a alteração da Resolução não resultará em nenhuma ilegalidade. Portanto, esta Divisão não faz objeção diante da proposta de alteração da Resolução do CONSU nº 15 de 11/07/2014.

São estas as considerações que fazemos e nos colocamos à disposição para outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

  
Denise do Amparo Viveiros Pereira  
Divisão de Capacitação e Desenvolvimento  
PROGEP

  
Rosângela Borborema Rodrigues  
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas  
PROGEP/UFVJM

Rosângela Borborema Rodrigues  
Pró-Reitora de Gestão de Pe-  
PROGEP/UFVJM



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

Conselho Universitário (CONSU)



Ofício nº 003/2018-CONSU

Diamantina, 11 de janeiro de 2018.

A Sua Senhoria, a Senhora  
Rosângela Borborema Rodrigues  
Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

Assunto: **Solicita parecer quanto à proposta de alteração da Resolução nº 15 – Consu de 11 de julho de 2014.**

Senhora Pró-reitora,

1. De ordem do senhor Vice-Reitor, encaminhamos solicitação de Parecer acerca da proposta em anexo (Memorando nº 001/2018), quanto a alteração do Art. 10 da Resolução nº 15 – Consu, de 11 de julho de 2014 – que dispõe sobre o Programa de Avaliação de Desempenho (PADE) dos servidores técnico-administrativos em educação da UFVJM.
2. A referida proposta foi apresentada ao Consu pelo servidor Renato da Conceição de Oliveira e para ser pautada na reunião do Conselho, faz-se necessário esse Parecer para embasar as decisões dos conselheiros.
3. Sem mais para o momento, colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

Hilda da Consolação Trindade  
SODS/UFVJM

Diamantina, 05 de janeiro de 2018

À Sua Magnificência, o Senhor  
**Gilciano Saraiva Nogueira**  
Presidente do CONSU

Assunto: **sugestão de alteração da Resolução Nº. 15 – Consu, d 11 De Julho De 2014**

Magnífico Reitor,

*A PROEP para emissão de parecer  
acerca da proposta em tela.  
Dia, 10/01/2018  
Rodrigues*

*Prof. Dr. Cláudio Eduardo Rodrigues  
Vice-Reitor / UFVJM*

1. Peço que seja incluído na Pauta da próxima reunião do Conselho Universitário a proposta de alteração do **Art. 10 da Resolução Nº. 15 – Consu, d 11 De Julho De 2014** para apreciação dos conselheiros. A referida resolução dispõe sobre o Programa de Avaliação de Desempenho (PADE) dos Servidores Técnico-Administrativos.
2. Com a redação atual os servidores afastados pelos motivos previstos no Art. 102 da Lei 8112 11 de dezembro de 1990, destaco o caso de licença para "tratamento da própria saúde", só podem ser avaliados e receber os benefícios após **provável** retorno. Os afastamentos citados no referido artigo são considerados efetivo exercício.

**Redação atual:**

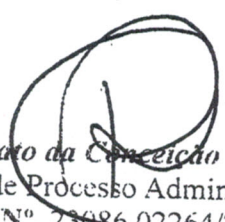
Art. 10. Os servidores afastados por motivo de férias, licença para tratamento de saúde, licença prêmio e outras ausências previstas no Art. 97 da Lei 8.112/90 serão avaliados após o seu retorno ao trabalho e farão jus à progressão funcional por mérito, a partir do cumprimento do interstício.

**Redação sugerida**

Art. 10 A avaliação para progressão dos servidores com afastamento superior a 30 dias pelos motivos previstos no Art. 102 da Lei nº 8.112/90, será feita pelo avaliador repetindo as notas da última avaliação do servidor, para que seja incluída no processo atual constando Memorando que justifique o motivo de afastamento. Caso o servidor não tenha avaliação anterior, será considerado o período trabalhado.

Parágrafo único: O servidor poderá solicitar a revisão da avaliação quando do retorno ou em qualquer momento.

*Respeitosamente,*



**Renato da Conceição Oliveira**  
Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar Discente  
Nº. 23086-02264/2014-12

*RECEBIDO EM  
05/01/2018  
[Signature]*



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E  
MUCURI

Conselho Universitário (CONSU)



## RESOLUÇÃO Nº. 04 - CONSU, DE 17 DE JANEIRO 2018

Altera Resolução Nº. 15 – CONSU, DE 11 DE JULHO DE 2014, que 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).

### CONSIDERANDO:

*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.

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**



## **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:

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

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.