



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELotas  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN  
Resolução 13/2017 – Pág. 01

## RESOLUÇÃO nº 13 DE 28 DE SETEMBRO DE 2017

Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas - UFPel.

O Presidente do Conselho Universitário - CONSUN, Professor Pedro Rodrigues Curi Hallal, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO a Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

CONSIDERANDO a Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008,

CONSIDERANDO o Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006,

CONSIDERANDO o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIC), aprovado no Conselho Universitário consoante Resolução nº 03, de 22 de Setembro de 2006,

CONSIDERANDO o processo UFPel protocolado sob nº 23110.001038/2007-32, do Gabinete do Reitor,

CONSIDERANDO o que foi deliberado em reunião do Conselho Universitário realizada no dia 28 de setembro de dois mil e dezessete, constante na Ata nº 08/2017.

### RESOLVE:

REGULAMENTAR o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas, como segue:

### CAPÍTULO I DOS CONCEITOS, PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

#### SEÇÃO I DOS CONCEITOS

**Art. 1º** Para efeitos do que dispõe esta Resolução, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite mensurar, quantitativa e qualitativamente, os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais previamente estabelecidas, considerando



111



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN

Resolução 13/2017 – Pág. 02

o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, definido pela UFPel, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

II – desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente estabelecidas entre o ocupante da carreira e a UFPel, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

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

IV – ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da UFPel que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

V - cargo público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

VI – equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFES que realiza atividades afins e complementares;

VII – gestor: é o 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 – usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à instituição federal de ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados;

IX – ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada com base nas necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal e

X – chefia imediata: é a autoridade, a qual o servidor está diretamente subordinado hierarquicamente, definida na estrutura organizacional.

## SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS

**Art. 2º** 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 por isso que tanto os métodos como os resultados da avaliação de desempenho devem ser públicos;

III – da continuidade, entendida que a avaliação de desempenho deve ser executada como uma ação permanente e ininterrupta 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 n. 11.091/05;

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

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.

## SEÇÃO III DOS OBJETIVOS



W



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELotas  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN  
Resolução 13/2017 – Pág. 03

**Art. 3º** O Programa de Avaliação de Desempenho apresenta os seguintes objetivos:

- I – estimular o trabalho coletivo e a ampliação da participação dos servidores no planejamento institucional;
- II – fornecer indicadores capazes de subsidiar o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal e da Instituição;
- III – propiciar condições favoráveis à melhoria da qualidade dos serviços mediante o aperfeiçoamento dos processos e das condições de trabalho, do planejamento participativo e da motivação para o trabalho em equipe;
- IV – identificar aptidões, potencial de trabalho e aspirações do servidor visando à valorização profissional e ao atendimento de necessidades da unidade/subunidade de lotação;
- V – identificar e avaliar aspectos positivos e dificuldades no desempenho coletivo e individual, consideradas as condições de trabalho;
- VI – subsidiar a elaboração de programa de capacitação e aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;
- VII – possibilitar a interação entre avaliadores e avaliados, criando uma cultura para a avaliação e estreitando o relacionamento entre estes;
- VIII – aferir o desempenho do servidor técnico-administrativo para obtenção de progressão na carreira;
- IX- fornecer informações para avaliação de servidores em período probatório.

**CAPÍTULO II**  
**DO PROCESSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**SEÇÃO I**  
**DOS PROCEDIMENTOS**

**Art. 4º** O processo de avaliação de desempenho constará da aplicação de um instrumento de avaliação, que terá por objetivo avaliar o servidor para fins de Progressão por Mérito Profissional, bem como fornecer informações para avaliação de servidores em período de estágio probatório; e outro instrumento que deverá atender ao estabelecido nos incisos I a VII do artigo 3º desta Resolução.

**Art. 5º** O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente, no mês de novembro, por todos os servidores técnico-administrativos.

**SEÇÃO II**  
**DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL**

**Art. 6º** A progressão por mérito profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.



W



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN

Resolução 13/2017 – Pág. 04

**Art. 7º** A avaliação de desempenho terá repercussão na progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos da UFPel que estiverem em efetivo exercício nos últimos 18 (dezoito) meses.

**Parágrafo único.** Serão descontados os dias correspondentes às licenças previstas no art. 83, art. 84, § 1º, art. 86, art. 91, art. 92, art. 94 e art. 96 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, as faltas não justificadas e as suspensões ensejadas ao servidor.

**Art. 8º** O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente, no mês de novembro, por todos os servidores técnico-administrativos, independente da data em que venham a completar seu interstício, exceto, para fins de primeira avaliação, servidores que ingressaram na Instituição 03 (três) meses antes do período avaliativo, os quais realizarão a primeira avaliação em novembro do ano seguinte.

**Art. 9º** A Avaliação de Desempenho será realizada com base nas atividades descritas no Plano de Trabalho e, nesse sentido, todos os servidores, em comum acordo com a chefia imediata, deverão preencher o Plano, no qual deverão ser descritas as atividades desenvolvidas pelo servidor.

§ 1º As atividades devem estar de acordo com a descrição do cargo ocupado pelo servidor prevista na Lei nº 11.091/2005, sob pena de configurar desvio de função, com repercussões legais.

§ 2º O Plano somente poderá ser modificado em comum acordo, apresentando-se flexível diante do dinamismo das atividades do servidor e da universidade, o que deverá ser claramente registrado.

§ 3º A troca de setor de trabalho do servidor ensejará novo Plano de Trabalho. O servidor ingressante deverá preencher seu Plano de Trabalho em conjunto com a sua chefia imediata, em até 90 dias após entrar em exercício na UFPel.

§ 4º Após preenchido, o Plano de Trabalho deverá ser validado pela chefia imediata.

**Art. 10.** O instrumento de avaliação deverá, após estar devidamente preenchido pelo servidor avaliado, ser submetido à apreciação da chefia imediata, a qual poderá emitir parecer favorável ou desfavorável. No caso de parecer desfavorável ou quando a chefia imediata sugerir alterações será necessário que seja encaminhado novamente ao servidor avaliado para ciência.

§ 1º O instrumento de avaliação referido no **caput** deste artigo ficará disponível para preenchimento, em sistema informatizado, a todos os servidores técnico-administrativos da UFPel durante o mês de novembro de cada ano. Dessa forma, os servidores deverão proceder à avaliação e remetê-la à chefia imediata entre o primeiro dia útil e o último dia útil do referido mês.

§ 2º Os servidores lotados no Hospital Escola da UFPel terão sua avaliação de desempenho submetida a apreciação da chefia imediata, que emitirá parecer acerca do desempenho e encaminhará o instrumento de avaliação da UFPel à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas desta Instituição de Ensino, que o validará.

**Art. 11.** A aplicação do instrumento da avaliação de desempenho será realizada por meio do sistema informatizado com apoio da Pró-Reitoria de Gestão da Informação e Comunicação.



LM



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN  
Resolução 13/2017 – Pág. 05

**Art. 12.** No processo de avaliação serão observados os seguintes fatores: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

**Art. 13.** Terá direito à progressão por mérito o servidor técnico-administrativo que, tendo participado do processo avaliativo definido nesta Resolução, apresentar resultado conclusivo positivo/favorável para o mérito.

§ 1º Para cada critério descrito no instrumento avaliativo deverá ser atribuída uma nota.

§ 2º Ficará impossibilitado de progredir por mérito, até o próximo interstício, o servidor que apresentar em qualquer dos fatores descritos no artigo 12 desta Resolução, desempenho insatisfatório ou abaixo das expectativas, conforme Instrumento de Avaliação vigente na Instituição.

**Art. 14.** A avaliação, quando concluir pelo mérito, gerará efeitos financeiros a partir da data em que o servidor técnico-administrativo completar o interstício, conforme estabelecido no artigo 6º desta Resolução.

### SEÇÃO III

#### DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR EM FINAL DE CARREIRA, EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO OU QUE SE ENCONTRAR CEDIDO

**Art. 15.** O servidor técnico-administrativo em final de carreira, o lotado provisoriamente e o cedido para a UFPel participará do processo de avaliação de desempenho, uma vez que esta tem como finalidade colher subsídios para atender, além da concessão da progressão por mérito, aos objetivos propostos no art. 3º, desta regulamentação.

**Art. 16.** O servidor técnico-administrativo cedido ou em lotação provisória em outra instituição e que mantiver vínculo com a UFPel, terá sua avaliação de desempenho submetida a apreciação da chefia imediata do órgão onde desempenha suas funções, que emitirá parecer a cerca do desempenho e encaminhará o instrumento de avaliação da UFPel à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas desta Instituição de Ensino, que o validará.

### SEÇÃO IV

#### DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR AFASTADO, LICENCIADO OU REMOVIDO

**Art. 17.** O servidor técnico-administrativo afastado de seu cargo, em horário integral, para pós-graduação terá sua progressão determinada pela avaliação do seu orientador, por meio de relatórios anuais, encaminhados à unidade de lotação do servidor e referendados pela chefia imediata.

**Art. 18.** O servidor em férias ou em gozo das licenças previstas na Lei. 8112/90, que não ensejam o desconto para fins de progressão por mérito previsto no § único do artigo 7º desta Resolução, poderá participar da avaliação no mesmo período que os servidores em atividade, em virtude desta ocorrer eletronicamente e, somente na impossibilidade justificada de que seja efetivada neste período, a avaliação ocorrerá quando do seu retorno ao trabalho.



M



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN  
Resolução 13/2017 – Pág. 06

**Art. 19.** O servidor técnico-administrativo removido a menos de três meses da conclusão de etapa do processo de Avaliação de Desempenho anual será avaliado de forma compartilhada com a chefia anterior e a chefia atual, com a supervisão da PROGEP e da CIS.

**CAPÍTULO III**  
**DA RESPONSABILIDADE PELO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**SEÇÃO I**  
**DO PLANEJAMENTO, IMPLEMENTAÇÃO, ANÁLISE DOS RESULTADOS E EXECUÇÃO**

**Art. 20.** As ações de planejamento, coordenação, implementação e análise dos resultados do programa de Avaliação de Desempenho são de responsabilidade do dirigente máximo da UFPel bem como da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

**Parágrafo único.** Aos gestores incumbe a responsabilidade de executar a avaliação de desempenho dos servidores a eles subordinados.

**Art. 21.** A Avaliação de Desempenho é de responsabilidade tanto da chefia imediata do servidor Técnico-Administrativo em Educação quanto do próprio servidor avaliado.

**SEÇÃO II**  
**DA COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - CIS**

**Art.22.** Compete aos integrantes da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação – CIS acompanharem, orientarem, fiscalizarem e avaliarem a implementação do Programa de Avaliação de Desempenho no âmbito da UFPel.

**CAPÍTULO IV**  
**DO RECURSO**

**Art. 23.** O servidor técnico-administrativo terá até 30 (trinta) dias, a partir da ciência do resultado da Avaliação de seu Desempenho, para interpor recurso dirigido ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas/PROGEP, que o apreciará em até 30 (trinta) dias, após parecer da CIS.

**§1º** Ao servidor que se encontrar em férias ou em gozo das licenças previstas na Lei nº 8.112/90, que não ensejam o desconto para fins de progressão por mérito, o prazo recursal previsto no **caput** deste artigo passará a fluir a partir da data de seu retorno às atividades.

**§2º** Indeferido o recurso pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, o mesmo será encaminhado ao Conselho Universitário (CONSUN) da UFPel, que decidirá em até 30 (trinta) dias.

**§3º** Provido o recurso, o servidor fará jus à progressão por mérito a contar da data de seu interstício. Em caso de indeferimento ficará impedido de progredir no respectivo interstício



111



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO-CONSUN  
Resolução 13/2017 – Pág. 07

devendo submeter-se a nova avaliação no próximo período avaliativo, que, se positiva, ensejará progressão por mérito na data de interstício seguinte.

§4º Ficará assegurado ao servidor, quando receber parecer desfavorável à progressão, acompanhamento especializado da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida – CSQV/PROGEP – no sentido de melhorar o seu desempenho até que seja realizada nova avaliação.

CAPÍTULO V  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 24.** Os servidores que fizerem jus à progressão por mérito até a data de 31/12/2017 terão concedida a progressão automaticamente. A partir de 01/01/2018 a progressão por mérito será concedida com base no Processo de Avaliação de Desempenho Anual estipulado nesta Resolução, sendo que a primeira Avaliação de Desempenho será realizada em novembro de 2017.

**Art. 25.** O instrumento avaliativo referido na parte final do artigo 4º desta Resolução deverá ser implantado até novembro de 2018.

**Art. 26.** Os casos omissos nesta regulamentação serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

**Art. 27.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

Secretaria dos Conselhos Superiores, aos 28 dias do mês de setembro de 2017

Prof. Dr. Pedro Rodrigues Curi Hallal  
Presidente do CONSUN

