

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DESPORTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

RESOLUÇÃO Nº 010/92

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO os termos do Processo UFPel protocolado sob o nº 23110.002455/92-55, relativamente a proposta de Normas regulamentadoras do Processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos e Ocupantes de Funções Gratificadas e Cargos de Direção da UFPel,

CONSIDERANDO o que foi deliberado em sessão do Conselho Universitário levada a efeito em data de 24 de novembro de 1992,

R E S O L V E:

Aprovar as Normas regulamentadoras do Processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos e Ocupantes de Funções Gratificadas e Cargos de Direção da UFPel para aplicação experimental, que será realizada no prazo máximo de 12 meses, a partir desta data.

2. A implantação definitiva ocorrerá imediatamente após, quando o Conselho Universitário, absorvendo a experiência realizada, deliberará sobre a consolidação das normas.

Secretaria dos Conselhos Superiores da Universidade Federal de Pelotas, aos vinte e cinco dias do mês de novembro do ano de mil, novecentos e noventa e dois.

Prof. Antônio R. Gigante
Presidente

NORMAS REGULAMENTADORAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E OCUPANTES DE FG E CD.

CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS:

Art. 1º - A presente resolução regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos e Ocupantes de FG e CD da Universidade Federal de Pelotas, previsto no inc.II do art. 25 do anexo ao Decreto 94664/87.

Parágrafo Único - Estão excluídos do processo de avaliação os servidores técnico-administrativos integralmente afastados para cumprimento de mandato classista, para aperfeiçoamento ou requisitados para outras instituições e os servidores docentes que, embora ocupantes de FG ou CD, exerçam as funções de Reitor e Vice-Reitor.

Art. 2º - São objetivos do processo de Avaliação de Desempenho:

I - identificar aspectos positivos e causas de dificuldades no desempenho de cargos e funções, constituindo-se num processo pedagógico que permita o desenvolvimento pessoal e institucional;

II - subsidiar a definição de políticas da Instituição, especialmente, nas áreas de desenvolvimento de pessoal e medicina, higiene e segurança do trabalho;

III - avaliar o desempenho do servidor técnico-administrativo no cargo para obtenção de progressão funcional e o desempenho dos ocupantes de FG e CD.

CAPÍTULO II - DA ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO

Art. 3º - O processo de Avaliação de Desempenho será integrado por avaliações semestrais, de todos os servidores e do suporte ambiental, realizadas nos meses de abril e outubro.

Art. 4º - O processo de Avaliação de Desempenho será realizado em cada Unidade de Avaliação, sob a coordenação da respectiva Comissão de Avaliação.

Art. 5º - Caracteriza-se como Unidade de Avaliação aquelas cujos integrantes exerçam atividades complementares entre si, e que concorram para o cumprimento de objetivos e metas comuns, afetas a determinados setores de trabalho.



Art. 6º - As Unidades de Avaliação serão definidas a nível de cada unidade da estrutura organizacional e a critério destas, desde que tenham lotação mínima de 5 servidores Técnico-Administrativos, e observados ainda os seguintes parâmetros:

I - nas Unidades de Ensino, a própria Unidade ou cada Departamento que a integre;

II - nas Unidades Administrativas, a própria Unidade ou cada Departamento ou, ainda, cada Divisão que a integre.

Parágrafo único - O número mínimo de servidores fixado no caput deste artigo não se aplica ao caso em que a Unidade de Avaliação for a própria Unidade Acadêmica ou Administrativa.

Art. 7º - Cada Unidade de Avaliação constituirá uma Comissão de Avaliação, composta por cinco representantes titulares e suplentes lotados na Unidade de Avaliação e eleitos pelos servidores participantes do processo, com mandato de dois anos.

Parágrafo 1º - Quando a Unidade de Avaliação for integrada por mais de vinte servidores a Comissão será composta por sete representantes, e no caso previsto no parágrafo único do artigo 6, poderá ser composta por, no mínimo, três representantes.

Parágrafo 2º - O Presidente da Comissão será eleito pelos servidores que a compõem.

Parágrafo 3º - Quando da Avaliação de servidor integrante da Comissão, este deverá ser substituído por um suplente.

Art. 8º - A Comissão que avaliará os Diretores de Unidades Acadêmicas, de Departamentos Administrativos e Pró-Reitores, será composta pelos presidentes das Comissões de Avaliação das Unidades de Avaliação sob a sua coordenação.

Parágrafo único - Quando o número de Unidades de Avaliação coordenadas pelo Diretor ou Pró-Reitor for menor do que três, este será avaliado por Comissão composta pelos integrantes titulares da(s) Comissão(ões) de Avaliação da sua Unidade.

CAPÍTULO III - DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º - As competências e os objetivos das Unidades de ensino e administrativas deverão estar definidas e compatibilizadas com os objetivos amplos da Universidade para a realização da Avaliação, que obedecerá os seguintes passos:



I - cada Unidade de Ensino e Administrativa definirá, em processo participativo, o número de Unidades de Avaliação que a integrará, respeitado o disposto no art. 5 desta Resolução;

II - as competências, objetivos e metas das Unidades de Ensino e Administrativas, e das Unidades de Avaliação serão apresentados pela Chefia e discutidos com os servidores que as integram;

III - as atribuições e tarefas a serem desenvolvidas serão discriminadas e distribuídas no grupo de trabalho a partir das descrições de cargos do PUCRCE, em processo participativo coordenado pela Chefia;

IV - a Comissão de Avaliação será eleita pelos servidores participantes da Avaliação de Desempenho, em processo coordenado pela Direção ou Chefia da Unidade de Avaliação;

Art.10.- o processo de Avaliação de Desempenho será integrado pela Avaliação de Desempenho Funcional e Avaliação do Suporte Ambiental.

SEÇÃO I - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 11. - A Avaliação do Desempenho Funcional será de cada servidor no cargo de carreira ou Direção ou ainda na Função Gratificada que ocupar.

Art. 12. - A Avaliação do Desempenho Funcional de cada servidor será realizada, semestralmente, pela Comissão de Avaliação com base em auto-avaliação, avaliação da chefia imediata e Avaliação do Suporte Ambiental.

Parágrafo único - Quando o servidor avaliado ocupar os cargos de Diretor de Unidade ou Pró-Reitor, a avaliação será baseada na auto-avaliação e avaliações das chefias imediatamente inferiores.

Art. 13. - As avaliações feitas pela Comissão, pelas chefias e a auto-avaliação serão expressas através de pareceres descritivos em instrumentos próprios que apontarão indicadores de aspectos positivos e de aspectos que necessitem ser melhorados em relação ao desempenho das atribuições e tarefas definidas como de responsabilidade do servidor avaliado.

Art. 14. - A Comissão de Avaliação apresentará seu parecer descritivo ao servidor avaliado para ciência e análise conjunta e após informará à chefia imediata do avaliado o conteúdo do parecer emitido.

Parágrafo único - Da análise conjunta poderá resultar alteração no parecer.



Art. 15. - A obtenção definitiva do mérito dar-se-á com base na quarta avaliação semestral realizada pela comissão, que considerará a evolução do desempenho no decorrer dos dois anos de interstício.

Art. 16. - Do parecer da comissão caberá recurso a CPPTA, que deverá ser encaminhado num prazo de cinco dias a partir da data em que o servidor ou chefia tiver ciência.

SEÇÃO II - DA AVALIAÇÃO DO SUPORTE AMBIENTAL

Art. 17. - A Avaliação do Suporte Ambiental analisará, semestralmente, aspectos do ambiente físico, da disponibilidade e adequação de recursos materiais e da organização e relações de trabalho.

Art. 18. - A avaliação será realizada, em instrumentos próprios, pelo servidor em relação à sua Unidade de Avaliação e pela Comissão de Avaliação considerando o conjunto de avaliações de suporte ambiental apresentadas pelos servidores da Unidade.

Art. 19. - A Avaliação do Suporte Ambiental deverá ser considerada para Avaliação do Desempenho Funcional e para subsidiar definição de políticas administrativas a nível central e das Unidades.

CAPÍTULO IV - DOS CRITÉRIOS PARA OBTENÇÃO DA PROGRESSÃO POR MÉRITO.

Art. 20. - A Avaliação de Desempenho Funcional terá repercussão na progressão por mérito dos servidores que estiverem no exercício do cargo básico organizado em carreira.

Parágrafo Único - Os servidores que estiverem desempenhando Funções Gratificadas ou Cargos de Direção terão progressão automática.

Art. 21. - Para progredir na carreira, o servidor deverá ter completado interstício de dois anos a contar da admissão, ascensão funcional, ou da última progressão por mérito.

Parágrafo Único - Para efeito da contagem de interstício aplica-se o disposto no art. 33 da Portaria MEC 475/87

Art. 22. - Os servidores afastados de seus cargos, em horário integral, para diretoria de sindicatos ou para aperfeiçoamento e os requisitados para outros órgãos terão progressão automática.



CAPÍTULO V - DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 23. - Constituem-se atribuições das Chefias:

I - organizar processo de discussão com os servidores que integram a Unidade para definir a (s) Unidade (s) de Avaliação;

II - apresentar e definir, em processo participativo, as competências, objetivos e metas do órgão para o período, discriminando e distribuindo atribuições e tarefas entre os servidores, a partir da descrição de cargos do PUCRCE;

III - promover, a cada dois anos, o processo eleitoral para composição da Comissão de Avaliação;

IV - avaliar o desempenho dos servidores que integram o grupo de trabalho sob sua coordenação imediata e do Pró-Reitor ou Diretor, quando for o caso;

V - promover a discussão, com o grupo de trabalho sob sua coordenação, com base no relatório elaborado pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoal e avaliar os avanços alcançados no período, quanto ao desempenho individual, coletivo e do órgão.

Art. 24. - Constituem-se atribuições das Comissões de Avaliação:

I - avaliar o desempenho dos servidores, emitindo parecer descritivo e conclusivo sobre o mérito de cada um;

II - elaborar a síntese da Avaliação do Suporte Ambiental realizada pelos servidores da Unidade de Avaliação;

III - receber do servidor e da Chefia as avaliações cuja realização são de suas respectivas competências;

IV - elaborar relatório semestral sobre o processo de Avaliação de Desempenho;

V - realizar devolução da Avaliação para os servidores e para as Chefias, esclarecendo-os sobre os pareceres emitidos;

VI - encaminhar à Divisão de Desenvolvimento de Pessoal, dentro de prazo por esta estabelecido, os formulários preenchidos e relatório.

Art. 25. - Constituem-se atribuições da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal:

I - planejar e coordenar o desenvolvimento e a adequação permanente do processo de Avaliação de Desempenho;

II - orientar e esclarecer avaliados e avaliadores quanto ao processo;

III - prover todas as Unidades de Avaliação de formulários, cópias de normas e instruções para preenchimento dos formulários;

IV - receber os formulários com os resultados finais e encaminhá-los à Divisão de Administração de Pessoal, para fins de registro e pagamento;

V - identificar situações que interferem no desempenho dos servidores, informando à Administração Central e Direções de Unidades, para que promovam as correções necessárias;

VI - apresentar, a cada Unidade, relatório sobre o diagnóstico realizado com base nas Avaliações de Desempenho Funcional e do Suporte Ambiental.

Art. 26. - Constituem-se atribuições da Divisão de Administração de Pessoal:

I - fornecer à Divisão de Desenvolvimento de Pessoal, semestralmente, a relação de servidores que completam interstício para Avaliação de Desempenho no próximo semestre, observados os seguintes elementos: data de admissão, afastamento, faltas não justificadas, ascensão funcional e dias de suspensão disciplinar;

II - receber e conferir as listagens referentes à progressão, assegurando o cumprimento de disposições normativas pertinentes;

III - proceder a inclusão em folha de pagamento das progressões concedidas.

Art. 27. - Constituem-se atribuições da Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo:

I - acompanhar e supervisionar a execução do processo de Avaliação de Desempenho junto às Unidades e Departamento de Pessoal;

II - apreciar recursos quanto ao parecer da Comissão de Avaliação encaminhados pelos servidores técnico-administrativos ou chefias.



CAPÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 28. - A progressão por mérito prevista no art. 25 do Decreto 96.664/87 será concedida automaticamente ao servidor técnico-administrativo, que completar o interstício legal, enquanto o mesmo não tiver seu desempenho verificado em, no mínimo, quatro avaliações semestrais.

Art. 29. - A aplicação definitiva da presente norma ocorrerá imediatamente após a realização do processo de avaliação em caráter experimental em, no mínimo, uma Unidade de Avaliação Acadêmica e uma Administrativa.

Parágrafo único - A avaliação experimental será realizada no prazo máximo de 12 meses a contar da data de aprovação da presente norma.

Art. 30. - O Reitor da Universidade Federal de Pelotas, em consonância com objetivos definidos nesta Resolução, baixará as normas e instrumentos complementares que se fizerem necessários para o seu cumprimento.

