



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***