

RESOLUÇÃO Nº 02/CONSUNI, DE 27 DE MARÇO DE 1990

Disciplina a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos e dá outras providências.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ, usando de suas atribuições legais e estatutárias, e tendo em vista o que estabeleceu o Conselho Universitário, em sua reunião de 27 de março de 1990, na forma do que dispõem o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, e a Portaria nº 475, de 26.08.87, do MEC

R E S O L V E:-

TÍTULO I

DA CONCEITUAÇÃO E DOS OBJETIVOS

Art. 1º - Para efeito de aplicação da presente Resolução, entender-se-á a Avaliação de Desempenho como a apreciação sistêmica do desempenho do servidor no cargo, emprego ou função, e de seu potencial de desenvolvimento.

Art. 2º - A avaliação de desempenho terá por objetivo contribuir para o aumento da eficiência organizacional e do nível de satisfação dos servidores através da consecução dos seguintes objetivos específicos:

I - contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos humanos da Instituição;

II - facilitar o desempenho das chefias no que se refere à melhoria dos mecanismos de ação gerencial;

III - estimular o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos;

IV - contribuir para o aumento da adequação da relação servidor x trabalho realizado;

V - identificar a necessidade de aperfeiçoamento dos servidores em determinadas áreas de trabalho;

VI - diagnosticar situações-problemas em relação ao servidor ou à Instituição;

VII - promover melhor relacionamento chefia x servidor e servidor x servidor;

VIII - fornecer subsídios para o dimensionamento da força de trabalho na Instituição;

IX - levantar a necessidade de acompanhamento, readaptação e remoção do servidor;

X - possibilitar a operacionalização da progressão funcional por mérito.

TÍTULO II*DA CLIENTELA*

Art. 3º - A presente sistemática de Avaliação de Desempenho aplicar-se-á a todos os servidores técnico-administrativos, inclusive os ocupantes de funções de chefia.

Parágrafo Único - Os servidores técnico-administrativos em funções de chefia serão avaliados nas respectivas funções, mas terão a sua progressão por mérito, resultante da Avaliação de Desempenho, nas respectivas categorias funcionais às quais pertençam.

TÍTULO III*DA PERIODICIDADE*

Art. 4º - O ciclo completo de uma avaliação compreenderá 02 (dois) anos.

Parágrafo Único - Ao longo desse período ocorrerão avaliações a cada 06 (seis) meses, em ABRIL e OUTUBRO de cada ano, totalizando, assim, 04 (quatro) avaliações parciais.

TÍTULO IV*DA METODOLOGIA UTILIZADA*

Art. 5º - Para efeito desta Resolução, os servidores explicitados no Art. 3º foram distribuídos nos seguintes grupos funcionais:

- I - ocupantes de funções comissionadas;
- II - ocupantes de funções gratificadas;
- III - servidores do grupo nível superior;
- IV - servidores do grupo nível médio;
- V - servidores do grupo nível de apoio.

Art. 6º - Para cada um dos grupos funcionais citados no Art. 5º foi composta uma matriz de 10 (dez) fatores (em anexo), através da qual deve ser avaliado o desempenho dos servidores.

Art. 7º - O processo de avaliação de desempenho compreenderá:

- I - avaliação do servidor pela chefia imediata;
- II - auto-avaliação;
- III - reunião envolvendo avaliador e avaliado;
- IV - reunião envolvendo avaliador e avaliados.

§ 1º - A auto-avaliação e a avaliação do servidor pela chefia imediata serão processadas individualmente.

§ 2º - Na reunião de que trata o Inciso III deste artigo, serão analisados os pontos obtidos pelo avaliado, na auto-avaliação e na avaliação da chefia, podendo esses pontos sofrer ou não alterações após considerações sobre as variáveis que interferem no desempenho do servidor, no seu setor de trabalho.

§ 3º - Na reunião de que trata o Inciso IV deste artigo, serão analisados e discutidos, em grupo, os resultados das avaliações individuais, bem como das condições de trabalho existentes em cada setor, podendo ou não esses pontos sofrer alterações.

Art. 8º - O resultado de cada uma das avaliações parciais será definido na reunião de que trata o Inciso III do Artigo 7º.

§ 1º - Ao final da reunião de avaliação, os pontos obtidos pelo servidor, em cada um dos fatores, deverão ser somados, consideradas isoladamente a auto-avaliação e a avaliação da chefia, podendo este somatório variar, em cada uma, de 10 (dez) a 40 (quarenta) pontos.

§ 2º - O resultado da avaliação parcial, a que se refere este artigo, será obtido a partir da conversão dos resultados da auto-avaliação e da avaliação da chefia, de acordo com a matriz constante do Anexo a esta Resolução.

Art. 9º - O resultado final será obtido através da média aritmética simples entre os resultados das 04 (quatro) avaliações parciais, a que se refere o Parágrafo Único do Artigo 4º.

Art. 10 - Tanto na auto-avaliação quanto na avaliação dos servidores por sua chefia imediata, serão utilizados formulários individuais contendo os mesmos fatores de avaliação, com os respectivos conceitos e graduações.

Art. 11 - Todos os servidores técnico-administrativos que ocupam cargos de chefia se auto-avaliarão e serão avaliados pela chefia imediata, sendo utilizados formulários específicos para as chefias.

Art. 12 - O servidor com dificuldade no preenchimento do formulário de auto-avaliação poderá procurar a Divisão de Acompanhamento e Avaliação/DDP/SRH ou a CPPTA, para obter orientação adequada.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13 - A implantação do sistema de avaliação de desempenho, bem como sua manutenção, ficarão a cargo da Superintendência de Recursos Humanos, que poderá contar com a colaboração da CPPTA.

Art. 14 - O servidor será avaliado pela chefia imediata atual, desde que a ela esteja subordinado por período superior a 03 (três) meses; caso contrário, o servidor será avaliado pela chefia com a qual permaneceu por mais tempo, nos 06 (seis) meses correspondentes à avaliação.

Art. 15 - O formulário de avaliação, a ser encaminhado à Divisão de Acompanhamento e Avaliação/DDP, deverá conter as assinaturas do avaliador e do avaliado.

Art. 16 - Na hipótese de o chefe imediato e/ou o servidor estarem em gozo de férias, licença especial, licença para tratamento de saúde, consideradas como efetivo exercício, deverão ser avaliados quando do seu retorno ao trabalho.

Parágrafo Único - A licença especial ou a licença para tratamento de saúde, de que trata o presente artigo, não poderão ser superiores a 03 (três) meses no decorrer de cada avaliação parcial.

Art. 17 - O servidor que permanecer afastado no período da avaliação por mais de 03 (três) meses só será avaliado nesse período nas seguintes hipóteses:

I - quando estiver aperfeiçoando-se em instituição nacional ou estrangeira;

II - quando estiver prestando colaboração a outra instituição de ensino ou de pesquisa;

III - quando estiver à disposição de outros órgãos, na forma da legislação específica.

§ 1º - Os servidores de que trata o Inciso I terão o seu resultado de avaliação baseado em relatório da coordenação do curso ou estágio.

§ 2º - Os servidores de que tratam os Incisos II e III terão a sua avaliação a partir do desempenho apresentado no órgão onde se encontrem em exercício, cabendo à UFC o envio do material necessário à avaliação.

Art. 18 - Na avaliação de desempenho pela chefia imediata e na auto-avaliação, caberá recurso ao CONSUNI, a que competirá decidir, ouvida previamente a CPPTA.

Parágrafo Único - O recurso poderá ser interposto no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data de divulgação do resultado.

TÍTULO VI

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MÉRITO

Art. 19 - A progressão funcional por mérito será resultante da Avaliação de Desempenho, considerando-se apto a progredir aquele que alcançar valor igual ou superior a 04 (quatro), ao final do ciclo completo da avaliação.

§ 1º - Entende-se por ciclo completo de avaliação o período de 02 (dois) anos correspondente às 04 (quatro) avaliações parciais imediatamente anteriores à data de cumprimento do interstício previsto no Decreto nº 94.664, de 23.07.87.

§ 2º - Excluindo-se as situações previstas nos Incisos I, II e III do Artigo 17, o servidor que, no decorrer do seu ciclo completo de avaliação, encontrar-se afastado por período superior a 03 (três) meses, e desde que este afastamento não ultrapasse 21 (vinte e um) meses, terá o resultado final da sua avaliação obtido através da média aritmética simples entre as avaliações parciais processadas naquele ciclo.

TÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 20 - Os servidores que já completaram ou que venham a completar o interstício de que trata o Inciso II do Artigo 25 do Anexo ao Decreto nº 94.664/87, poderão obter progressão funcional:

I - na avaliação de desempenho a ocorrer em abril de 1990:

a) para os que já completaram o interstício até 31 de março de 1990, retroagindo, nesse caso, seus efeitos à data em que deveriam ter obtido a progressão funcional;

b) para os que vierem a completar o interstício de 01 de abril de 1990 até 30 de setembro de 1990, na data do aniversário do interstício.

II - Na avaliação de desempenho, a ocorrer em outubro de 1990, para os que vierem a completar o interstício até 31 de março de 1991, na data do aniversário do interstício;

III - Na avaliação de desempenho, a ocorrer em abril de 1991, para os que vierem a completar o interstício até 30 de setembro de 1991, na data do aniversário do interstício.

§ 1º - No caso do Inciso I, a avaliação corresponderá ao desempenho dos 06 (seis) meses anteriores, ou seja, de 01.10.90 a 31.03.90;

§ 2º - No caso do Inciso II, o resultado da avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética simples das avaliações de abril e outubro de 1990.

§ 3º - No caso do Inciso III, o resultado da avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética simples das avaliações de abril e outubro de 1990 e abril de 1991.

Art. 21 - O processo de avaliação de desempenho deverá envolver um componente de avaliação do setor.

§ 1º - A avaliação do setor, de que trata o caput deste artigo, deverá ser implementada 06 (seis) meses após a primeira avaliação de desempenho.

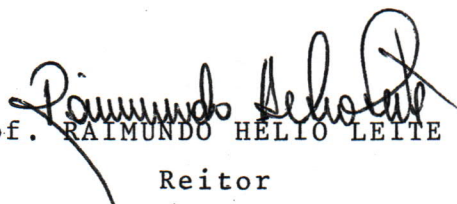
§ 2º - A avaliação do setor será realizada pelos servidores de cada setor, em conjunto com a chefia imediata, a partir de instrumento específico.

§ 3º - Entende-se por setor a menor subdivisão da unidade formal.

Art. 22 - Os casos omissos serão resolvidos pelo CONSUNI.

Art. 23 - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

Reitoria da Universidade Federal do Ceará, em Fortaleza, 30 de março de 1990.


Prof. RAIMUNDO HELIO LEITE
Reitor

/ivd.-: