



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

RESOLUÇÃO N. 013/10

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

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, no uso de suas atribuições legais e estatutárias e considerando:

– a Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
– a Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008,
– o Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;
– o Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006;
– a Resolução/CNS n. 02, de 23 de novembro de 2006;
– a Resolução/CNS n. 03, de 1º de dezembro de 2006;
– o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIC), aprovado pelo Parecer n. 050/07, do Conselho Universitário na 668ª Sessão, de 20 de abril de 2007; e
– o Parecer n. 045/10 aprovado na 709ª Sessão do Conselho Universitário, de 30.03.2010, conforme Processo n. 23081.005335/2010-47.

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Maria.

Art. 2º 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 o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, definido pela UFSM, 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 UFSM, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

III – gestão por competência: é a gestão de pessoal orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;

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

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

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;

X – Realimentação (*Feedback*): é o processo de fornecer informações a uma pessoa ou grupo, ajudando-o a melhorar o seu desempenho, no sentido de atingir os objetivos traçados, pressupondo-se que deva ser realizado com objetividade, confiança, autocritica, senso de justiça e ética, tanto por parte do avaliador quanto por parte do avaliado.

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 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.

Art. 4º O Programa de Avaliação de Desempenho apresenta os seguintes objetivos:

I – desenvolver e avaliar o processo pedagógico de avaliação de desempenho, com base nas competências técnicas e comportamentais dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, proporcionando o crescimento contínuo e o desempenho de suas atividades em nível de excelência agregando valor à Instituição;

II – estimular o trabalho coletivo e a ampliação da participação dos servidores no planejamento institucional;

III – fornecer indicadores capazes de subsidiar o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal e da Instituição;

IV – 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;

V – identificar aptidões, potencial de trabalho e aspirações do servidor visando à valorização profissional e ao atendimento de necessidades da unidade/subunidade de lotação;

VI – identificar e avaliar aspectos positivos e dificuldades no desempenho coletivo e individual, consideradas as condições de trabalho;

VII – subsidiar a elaboração de programa de capacitação e aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;

VIII – possibilitar a interação entre avaliadores e avaliados, criando uma cultura para a avaliação e estreitando o relacionamento entre estes;

IX – atender às metas institucionais, previstas no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), considerando os aspectos da avaliação da chefia, dos pares, do usuário e do servidor;

X – desenvolver os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores; e
XI – capacitar os gestores e colaboradores para o processo de avaliação de desempenho;
XII – aferir o mérito para progressão.

Art. 5º O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente para todos os servidores técnico-administrativos, independente da data que os mesmos venham a completar seu interstício.

Art. 6º No ano de 2010 o processo de avaliação de desempenho constará da aplicação de um instrumento de auto-avaliação, um de avaliação pela chefia imediata e um de feedback, que deverá ser preenchido em conjunto, pela chefia e pelo avaliado.

Art. 7º As próximas etapas do processo de avaliação serão implementadas de forma gradativa sendo a previsão de aplicação completa do programa no ano de 2013 quando dele constarão os instrumentos de autoavaliação, avaliação pela chefia, avaliação da chefia, avaliação da equipe e avaliação pelo usuário.

Art. 8º A nota obtida no processamento da avaliação do ano de 2010 ficará armazenada em banco de dados e será somada à nota obtida na avaliação de 2011, para fins de cálculo da nota mínima necessária para progressão.

Art. 9º A aplicação dos instrumentos da avaliação de desempenho será realizada por meio do sistema informatizado com o apoio do Centro de Processamento de Dados, gerenciados pela Coordenadoria de Ingresso e Aperfeiçoamento da PRRH.

Art. 10. As orientações completas sobre o Programa encontram-se no Manual de Avaliação, disponível na página da Pró-reitoria de Recursos Humanos (www.ufsm.br/prrh).

Art. 11. A progressão por mérito profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subseqüente, a cada dezoito meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Art. 12. A avaliação de desempenho terá repercussão na progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos da UFSM que estiverem em efetivo exercício nos últimos dezoito meses (18 meses).

Parágrafo único. Serão descontados os dias correspondentes às licenças previstas no art. 83, § 1º, do art. 84, art. 86, art. 91, art. 92, art. 94, da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e art. 8º, da Medida Provisória n. 2.174-28, de 24 de agosto de 2001, as faltas não justificadas, suspensões e licença para serviço militar sem ônus.

Art. 13. Terá direito à progressão por mérito o servidor técnico-administrativo que participar de todas as etapas de avaliação definidas no processo de avaliação e apresentar resultado conclusivo positivo para o mérito.

Art. 14. A avaliação, quando concluir pelo mérito, gerará efeito financeiro a partir da data em que cada servidor técnico-administrativo completar o interstício.

Art. 15. O servidor técnico-administrativo em educação em final de carreira, o lotado provisoriamente e o cedido para a UFSM 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 afastado de seu cargo, em horário integral, para pós-graduação terá sua progressão determinada pela avaliação do seu orientador, por meio de relatórios semestrais, encaminhados à unidade de lotação do servidor e referendados pela chefia imediata.

Art. 17. O servidor técnico-administrativo cedido ou em lotação provisória em outra instituição e que mantém vínculo com a UFSM, será avaliado pelo órgão onde desempenha suas funções, devendo o(s) instrumento(s) ser(em) encaminhado(s) à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFSM no mês subsequente à aplicação do processo anual de avaliação de desempenho.

Art. 18. A avaliação de desempenho do servidor técnico-administrativo em férias ou em gozo de licenças previstas na Lei. 8112/90, que não esteja expressamente orientada neste regulamento, será feita tão-logo retorno ao trabalho.

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 na unidade de origem, procedendo independentemente a sua auto-avaliação.

Art. 20. As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do programa de avaliação de desempenho são de responsabilidade do dirigente máximo da IFES e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos.

Parágrafo único. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos deverá assumir o gerenciamento das atividades relativas à construção e implementação do Programa de Avaliação de Desempenho no âmbito da UFSM.

Art. 21. A aplicação dos instrumentos da avaliação de desempenho, na primeira etapa, é de responsabilidade da chefia imediata do servidor Técnico-Administrativo em Educação e do próprio servidor na autoavaliação.

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 UFSM.

Art. 23. O servidor técnico-administrativo terá até quinze dias, a partir da divulgação do resultado da avaliação de seu desempenho, para interpor recurso dirigido à Pró-Reitoria de Recursos Humanos, mediante abertura de processo administrativo protocolado na Divisão de Arquivo Geral.

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, o servidor poderá recorrer à Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação e Conselho Universitário da UFSM, sucessivamente.

Art. 24. Os casos omissos nesta regulamentação serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos.

Art. 25. Esta resolução entra em vigor na data de sua assinatura, ficando revogada a Resolução n. 008/07, de seis de junho de dois mil e sete.

GABINETE DO REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, aos sete dias do mês de maio do ano dois mil e dez.

Felipe Martins Müller,
Reitor.