

## **BOLETIM DE SERVIÇO - PROGESP**

**PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

**Dilma Rousseff**

**MINISTRO DA EDUCAÇÃO**

**Fernando Haddad**

**REITORA**

**Maria Beatriz Moreira Luce**

**VICE-REITOR**

**Norberto Hoppen**

**PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO**

**Éverton Bonow**

**PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO**

**Luiz Osório Rocha dos Santos**

**PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAL**

**Claudia Denise da Silveira Tôndolo**

**CONSULTORA JURÍDICA CHEFE**

**Zeneida Machado Silveira**

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei nº 4.965, de 05 de maio de 1966. Dispõe sobre a publicação dos atos relativos aos servidores públicos e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, v.112, nº 157.4.971, de 10 de maio de 1966.Seção I, pt1.

BRASIL. Lei nº 11.640, de 11 de janeiro de 2008. Diário Oficial da União de 14 de janeiro de 2008, Seção I, p. 1.

## **ELABORAÇÃO**

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal

**ESTE EXEMPLAR ENCONTRA-SE DISPONIVEL NA PÁGINA DA UNIPAMPA**

(<http://www.unipampa.edu.br>)

PARTE 1 ---- ATOS DA REITORA -----> 4

## **PORTARIA Nº 1.566, DE 04 DE OUTUBRO DE 2011**

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria nº 113, de 22 de janeiro de 2008, do Ministro do Estado da Educação, publicada no Diário Oficial da União, de 23 de janeiro de 2008,

RESOLVE:

SUBSTITUIR pela presente Portaria, com alterações, a Instrução Normativa nº 005/2008, que trata da avaliação emergencial dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Pampa para fins de estágio probatório e de mérito para efeito de progressão funcional:

### **CAPÍTULO I**

#### **DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

##### **Seção I**

##### **Dos Princípios**

Art.1º A avaliação é regida pelos seguintes princípios:

- I – da natureza dinâmica, entendo-a 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 que tanto os métodos como os resultados da avaliação de desempenho devem ser públicos;
- III – da continuidade, entendendo-a 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 de todos os servidores;
- V – da articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), compreendendo que esse define e redefine objetivos e metas que exigem ajustes no trabalho das equipes e no conteúdo da avaliação;

VI – do processo pedagógico, entendido como a constituição de situações de aprendizado coletivo no e sobre o trabalho, voltado para mudanças culturais e de atitudes estruturantes do futuro desejado para a instituição e onde as avaliações se expressem através de pareceres descritivos, que indiquem ao avaliado os aspectos positivos e os que precisam ser melhorados em seu desempenho.

## **Seção II**

### **Das Diretrizes**

Art. 2º A avaliação é regida pelas seguintes diretrizes:

I – pluralidade de avaliadores;

II – retorno da avaliação ao avaliado explicitando os pontos positivos e os que precisam ser melhorados;

III – resultados vinculados a ações de desenvolvimento e ao planejamento institucional;

IV – o avaliador e a Instituição devem estar comprometidos com o processo;

V – avaliação como um processo que articula a avaliação institucional e a avaliação dos servidores;

VI – avaliação deve ser um processo contínuo com a participação ativa do avaliado.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS CONCEITOS**

Art. 3º Para efeito da aplicação desta norma consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – *desempenho*: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a UNIPAMPA, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

II – *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 trabalho acadêmico e administrativo definido pela UNIPAMPA, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

## **CAPÍTULO III**

### **DOS OBJETIVOS**

Art. 4º A avaliação tem os seguintes objetivos:

I – promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoal e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade;

II – propiciar condições favoráveis para aperfeiçoamento dos processos e das condições de trabalho;

III – identificar aptidões, potencial de trabalho e aspirações do servidor visando à valorização profissional e ao atendimento de necessidades da unidade de exercício;

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

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

VI – aferir o desempenho para efeitos de período probatório e o mérito para efeitos de progressão na carreira.

#### **CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO**

Art. 5º A avaliação do servidor dar-se-á por meio de:

I – Autoavaliação;

II – Parecer da(s) chefia(s) imediata(s);

III – Parecer da Comissão de Avaliação.

#### **CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO**

##### **Seção I**

##### **Da composição**

Art. 6º Em cada Campus e na Reitoria haverá uma Comissão de Avaliação, designada através de Portaria, expedida pelos respectivos dirigentes, que terá a responsabilidade de organizar e implementar o processo de avaliação de desempenho dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA.

Art. 7º Cada Comissão de Avaliação será composta por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) docentes e 2 (dois) técnico-administrativos em educação, que se revezarão para que a Comissão de Avaliação funcione sempre com 3 (três) membros.

§ 1º - No Campus Bagé e Uruguaiana, a Comissão de Avaliação poderá ser composta por 4 (quatro) membros docentes e 3 (três) técnico-administrativos em educação.

§ 2º - Na Reitoria, a Comissão de Avaliação terá 4 (quatro) membros titulares e será constituída somente por servidores técnico-administrativos em educação.

Art. 8º Integrará cada Comissão de Avaliação um observador externo ao Campus ou à Reitoria, indicado pela Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação.

Art. 9º A comissão funcionará com a maioria de seus membros pertencentes à categoria do servidor a ser avaliado.

Art. 10º Os membros titulares e suplentes, de cada campus ou da Reitoria, serão eleitos pelos seus respectivos pares.

Art. 11º Para cada dois membros titulares será eleito um suplente.

Art. 12º Serão considerados eleitos os servidores que, em cada categoria, receberem o maior número de votos e dentre esses serão considerados titulares os mais votados.

## **Seção II**

### **Das atribuições**

Art.13º São atribuições da Comissão:

I – deflagrar o processo de avaliação de acordo com as datas previstas pela Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação:

- a) Nos Campi, juntamente com a Coordenação Administrativa;
- b) Na Reitoria, juntamente com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal.

II – divulgar e organizar o processo de avaliação;

III – instruir o avaliador e o avaliado, a fim de esclarecer dúvidas referentes ao processo avaliativo;

IV – acompanhar o processo de avaliação, zelando pela observância dos princípios e diretrizes definidos nesta norma;

V – mediar a comunicação entre avaliador e avaliado, em caso de dissenso de avaliações, podendo realizar diligências de forma a subsidiar o parecer final;

VI – redigir o parecer conclusivo, devidamente fundamentado, sobre o desempenho de cada servidor avaliado, com base na autoavaliação e no(s) parecer (es) da(s) chefia(s) imediata(s);

VII – elaborar o relatório final e encaminhar para Direção do Campus e para o grupo de trabalho responsável. O relatório conterà:

- a) as necessidades de capacitação para os servidores;
- b) as dificuldades encontradas no desempenho dos servidores;
- c) as condições de trabalho que limitam o desempenho dos servidores.

VIII – dar conhecimento ao avaliado e ao avaliador sobre o resultado da avaliação;

Art. 14º Ao observador externo caberá a responsabilidade de zelar pela presente norma e relatar o processo de avaliação que tenha acompanhado.

### **Seção III**

#### **Da escolha dos membros**

Art. 15° A escolha dos membros da Comissão de Avaliação dar-se-á em processo eleitoral organizado pelos respectivos dirigentes de cada Campus e da Reitoria.

Art. 16° O processo eleitoral deverá ocorrer após os servidores terem conhecimento sobre o processo de avaliação que será implementado.

Art. 17° No caso de não haver número suficiente de servidores eleitos para compor a Comissão de Avaliação, caberá, em cada Campus, ao respectivo Conselho e, na Reitoria, à Reitora, a indicação do número de servidores necessários para garantir a constituição da Comissão com o número de membros previsto nesta Norma.

### **Seção IV**

#### **Da metodologia e do funcionamento do processo de avaliação**

Art. 18° Quando na avaliação em análise, o avaliado for membro da Comissão de Avaliação, esse deverá ser substituído por membro suplente.

Art. 19° Quando na avaliação em análise, o avaliador for membro da Comissão de Avaliação, esse deverá ser substituído por membro suplente.

Art. 20° Cabe à Comissão de Avaliação definir sua composição, sempre esta tiver que ser alterada, em razão do disposto nos artigos 18 e 19.

Art. 21° Cada chefia, atual ou anterior, somente emitirá parecer sobre desempenho do servidor no período em que este esteve sob a sua coordenação.

I – O parecer sobre desempenho do servidor será feito:

- a) pela chefia atual, quando não houve troca de chefia;
- b) pela chefia atual, quando esta estiver acompanhando o trabalho do avaliado por período igual ou superior a 180 dias (cento e oitenta);
- c) pela chefia atual e pela chefia anterior que tiver coordenado o trabalho do avaliado por mais tempo, no caso do chefe atual não estar acompanhando o trabalho do avaliado há, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias;
- d) pela chefia atual e pela chefia imediatamente superior, no caso de chefe atual não estar acompanhando o trabalho do avaliado há, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias, e o chefe anterior que tenha acompanhado o avaliado por maior tempo não tiver mais vínculo com a instituição.

§ 1° Na avaliação para efeito de estágio probatório será considerada somente a avaliação da chefia anterior, exercida por maior tempo, quando o período correspondente tiver se encerrado antes do início do exercício da chefia atual.

§ 2° Na avaliação para efeito de progressão funcional será considerada somente a avaliação da chefia anterior, exercida por maior tempo, quando o período correspondente tiver se encerrado antes do início do exercício da chefia atual.

§ 3º Nos casos previstos nos parágrafos anteriores, a avaliação da chefia atual será considerada para o período avaliativo seguinte.

§ 4º Tanto na autoavaliação, quanto no(s) parecer(es) da(s) chefia(s) imediata(s), os avaliadores terão acesso à avaliação anterior, quando estas tenham ocorrido.

§ 5º Os instrumentos de avaliação necessários ao cumprimento desta norma serão desenvolvidos pela Divisão de Avaliação do Trabalho da Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação.

Art. 22º O servidor docente será avaliado pelo Coordenador Acadêmico do Campus.

Parágrafo único. A critério do Coordenador Acadêmico, por meio de termo de delegação, o servidor docente poderá ser avaliado pelo Coordenador de Curso no qual tenha desenvolvido a maior parte de suas atividades.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS CRITÉRIOS PARA OBTENÇÃO DA PROGRESSÃO POR MÉRITO**

Art. 23º A avaliação de desempenho terá repercussão na progressão por mérito dos servidores da UNIPAMPA que tiverem completado os interstícios legais exigidos pelos dispositivos jurídicos aplicáveis.

Art. 24º Quando a avaliação apurar desempenho considerado satisfatório, o efeito financeiro se dará a partir da data em que cada servidor completar o interstício.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 25º O Servidor que não for aprovado na avaliação de estágio probatório será exonerado do cargo, observado o disposto no parágrafo segundo do artigo 20, da lei nº 8.112/90, após a realização e julgamento de Processo Administrativo Disciplinar, garantida a ampla defesa e contraditório.

Art. 26º Independentemente das avaliações de que trata esta norma, as faltas graves passíveis de demissão serão apuradas nos termos do artigo 132, da Lei nº 8.112/90, sendo para elas adotados os procedimentos previstos em lei.

Art. 27º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de chefia ou assessoramento na unidade em que estiver em exercício.

Art. 28º O servidor afastado de seu cargo, em horário integral, para pós-graduação terá sua avaliação realizada por seu orientador, por meio de relatórios semestrais encaminhados à unidade do servidor e referendados pelo Conselho do Campus.

Art. 29º O servidor cedido ou em lotação provisória em outra instituição e que mantém vínculo com a UNIPAMPA será avaliado pelo órgão onde desempenha suas funções, devendo o(s) instrumento(s) de avaliação ser(em) encaminhado(s) à Pró-Reitoria de

Gestão de Pessoal da UNIPAMPA no mês subsequente à aplicação do processo de avaliação de desempenho.

Art. 30° A avaliação de desempenho do servidor em férias ou em gozo de licenças previstas na Lei 8112/90, que não esteja expressamente orientada nesta norma, será feita tão-logo retorne ao trabalho.

Art. 31° Para o servidor que já tenha tido o desempenho avaliado, a avaliação a ser realizada deverá referir-se ao tempo transcorrido desde a última avaliação.

Art. 32° Para o servidor que ainda não tenha tido o desempenho avaliado, a avaliação a ser realizada deverá referir-se ao tempo transcorrido desde o seu ingresso.

Art. 33° Terá seu desempenho avaliado o servidor que tenha ingressado na UNIPAMPA até o dia 30 de junho de 2011.

## **CAPÍTULO VIII DOS RECURSOS**

Art. 34° O Servidor que discordar do resultado de sua avaliação poderá apresentar recurso fundamentado para a Comissão de Avaliação respectiva, dentro do prazo de cinco (05) dias úteis, contados a partir da data em que tiver ciência do mesmo.

Parágrafo único. Em casos de indeferimento, o servidor poderá recorrer ao Conselho do Campus ou à Reitora, conforme sua unidade de exercício.

Art. 35° Os casos omissos nesta regulamentação serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Avaliação.

## **CAPÍTULO IX DA VIGÊNCIA**

Art. 36° O período de vigência das Comissões de Avaliação previstas nesta norma estende-se até o término do processo emergencial de avaliação.

Art. 37° Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Maria Beatriz Luce

*Reitora pro tempore*