

## **RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 03/2008, DE 07 DE AGOSTO DE 2008**

*Institui o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.*

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, no uso das competências que lhe conferem os incisos IV e V do artigo 13 do Estatuto da UFMG e em consonância com o estabelecido no art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, resolve:

Art. 1º Instituir o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.

### **Título I Das Diretrizes e Objetivos**

Art. 2º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação integra o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira Técnico-Administrativa e o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal de Minas Gerais.

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira Técnico-Administrativa da UFMG tem como objetivos:

- a) definir a função estratégica dos ocupantes da carreira de servidores técnico-administrativos no contexto da Universidade;
- b) apropriar o processo de trabalho dos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos do planejamento institucional;
- c) aprimorar o processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- d) propiciar a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;
- e) promover a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;
- f) definir a administração de pessoal como atividade a ser compartilhada pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Unidades Acadêmicas e Especiais, bem como pelos Órgãos da Administração Superior e Suplementares;
- g) identificar as necessidades de pessoal nos diversos órgãos da Universidade, fornecendo parâmetros para o remanejamento, a readaptação e a redistribuição da força de trabalho;

h) criar condições institucionais para a capacitação e avaliação, visando à melhoria dos serviços prestados pela Universidade, ao cumprimento dos objetivos institucionais, ao desenvolvimento das potencialidades dos integrantes da carreira e à sua realização profissional como cidadão;

i) instituir a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela Universidade, com acompanhamento da comunidade externa;

j) promover a integração entre os ambientes organizacionais e as diferentes áreas de conhecimento.

Art. 4º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG constitui instrumento gerencial que permite à Universidade mensurar os resultados obtidos pelo servidor e pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com as equipes, e tem como objetivos fornecer subsídios e indicadores para:

a) o planejamento estratégico da UFMG;

b) as políticas de desenvolvimento do pessoal técnico-administrativo em educação;

c) o dimensionamento das necessidades de pessoal;

d) a melhoria dos processos e condições de trabalho;

e) a elaboração de programa permanente de capacitação e aperfeiçoamento;

f) o estabelecimento de programa permanente de saúde ocupacional;

g) a aferição do mérito dos servidores com vistas à progressão na carreira.

Art. 5º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG é regido pelas seguintes diretrizes:

a) planejamento participativo, entendido como processo permanente de construção coletiva de soluções para os problemas institucionais, em que o servidor se insira como sujeito do planejamento, apropriando-se do processo de trabalho e afirmando valores e compromissos que lhe permitam o exercício da crítica sobre seu próprio desempenho;

b) articulação da avaliação com o planejamento institucional, as políticas de desenvolvimento de pessoal, o dimensionamento das necessidades de pessoal, a melhoria dos processos e condições de trabalho,

bem como com os programas de capacitação, aperfeiçoamento e saúde ocupacional;

c) estabelecimento, nas unidades e grupos avaliativos, de acordos prévios de trabalho, entendidos como a definição das metas a serem atingidas, bem como das responsabilidades coletivas e individuais;

d) estabelecimento de critérios objetivos para a avaliação do desempenho individual do servidor para progressão por mérito.

## **Título II**

### **Das Unidades de Avaliação e Grupos Avaliativos**

Art. 6º As unidades de avaliação obedecem à estrutura organizacional prevista no Estatuto da UFMG e nas Resoluções pertinentes do Conselho Universitário, compreendendo:

- a) as Unidades Acadêmicas;
- b) as Unidades Especiais;
- c) os Órgãos Suplementares;
- d) os Órgãos da Administração Superior.

Art. 7º Compete às Congregações das Unidades Acadêmicas e aos Conselhos Diretores das Unidades Especiais e dos Órgãos Suplementares:

I - aprovar critérios para a avaliação dos servidores técnico-administrativos em educação neles lotados, respeitado estabelecido na presente resolução;

II - aprovar os relatórios de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação neles lotados;

III - definir os Grupos Avaliativos no âmbito da Unidade ou Órgão Suplementar e indicar os respectivos coordenadores, respeitadas as estruturas organizacionais;

IV - definir os mecanismos para a aferição da avaliação dos usuários dos serviços ofertados pela Unidade ou Órgão Suplementar, com base nos padrões técnicos propostos pela Coordenadoria Geral de Avaliação;

V - definir instâncias intermediárias de avaliação, caso necessário, considerando-se as especificidades da Unidade ou Órgão Suplementar, com a finalidade de fornecer subsídios, emitir pareceres e auxiliar a Congregação ou Conselho Diretor no cumprimento do previsto neste artigo.

§ 1º Os critérios de avaliação devem obrigatoriamente valorizar a assiduidade, pontualidade e urbanidade do servidor, seu comprometimento institucional e zelo pelo patrimônio público, sua capacidade de propor o aperfeiçoamento das atividades da Universidade, sua iniciativa na resolução

de problemas e adaptabilidade às mudanças exigidas pela renovação dos processos de trabalho e aprimoramento dos serviços.

§ 2º No estabelecimento dos critérios de avaliação, os órgãos referidos no *caput* deste artigo deverão considerar as propostas emanadas dos departamentos ou estruturas equivalentes.

§ 3º A critério das Congregações ou Conselhos Diretores, os Grupos Avaliativos poderão dividir-se em Sub-Grupos, de acordo com as especificidades de cada ambiente organizacional.

Art. 8º Para desempenhar as funções previstas no artigo anterior, os Órgãos da Administração Superior da Universidade, compreendendo a Reitoria, as Pró-Reitorias, a Procuradoria Jurídica, as Assessorias e os Órgãos Auxiliares, deverão constituir Comissões Permanentes de Avaliação.

§ 1º O número, a distribuição e a composição das Comissões Permanentes de Avaliação referidas no *caput* deste artigo serão propostos ao Conselho Universitário, em conjunto, pelos Pró-Reitores, pelo Procurador Geral e pelos Coordenadores das Assessorias e Órgãos Auxiliares, garantindo-se a participação, nas mesmas, de representantes dos servidores lotados nos Órgãos da Administração Superior.

§ 2º No estabelecimento dos critérios de avaliação de desempenho, as Comissões Permanentes de Avaliação deverão considerar as propostas emanadas dos departamentos ou estruturas equivalentes vinculados aos Órgãos da Administração Superior que estiverem na esfera de sua abrangência.

Art. 9º Os Grupos Avaliativos, referidos nos artigos 7º e 8º, correspondem a equipes de trabalho, entendidas como o conjunto de servidores e chefias que exerçam atividades afins e complementares, as quais concorrem para o cumprimento de metas comuns.

### **Título III**

#### **Da Coordenadoria Geral da Avaliação**

Art. 10. O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG será coordenado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, à qual compete tomar todas as providências para sua implementação e operacionalização, acompanhado pela Coordenadoria Geral de Avaliação, e integrada:

I - pelo Pró-Reitor de Recursos Humanos, que a presidirá, tendo voto comum e de qualidade;

II - pelo Pró-Reitor Adjunto de Recursos Humanos;

III - pelo Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos;

IV - pelo Diretor do Departamento de Administração de Pessoal;

V - por 1 (um) representante da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, indicado pelo próprio órgão, com o respectivo suplente, com mandato vinculado;

VI - por 1 (um) representante dos servidores lotados nas Unidades Acadêmicas, designado pelo Conselho Universitário, com o respectivo suplente, com mandato vinculado, a partir de indicações a serem apresentadas pelas Congregações;

VII - por 1 (um) representante do Hospital das Clínicas, designado pelo Conselho Universitário, com o respectivo suplente, com mandato vinculado, a partir de indicações a serem apresentadas pelo Conselho Diretor do Hospital;

VIII - por 1 (um) representante dos servidores lotados nas demais Unidades Especiais, designado pelo Conselho Universitário, com o respectivo suplente, com mandato vinculado, a partir de indicações a serem apresentadas pelos Conselhos Diretores das Unidades referidas;

IX - por 1 (um) representante dos servidores lotados nos Órgãos Suplementares, designado pelo Conselho Universitário, com o respectivo suplente, com mandato vinculado, a partir de indicações a serem apresentadas pelos Conselhos Diretores dos Órgãos referidos;

X - por 1 (um) representante dos servidores lotados nos Órgãos da Administração Superior, designado pelo Conselho Universitário, com o respectivo suplente, com mandato vinculado, a partir de indicações a serem apresentadas pelas Comissões Permanentes de Avaliação referidas no art. 8º.

§ 1º O mandato dos representantes referidos nos incisos de V a X será de 3 (três) anos, permitida a recondução.

§ 2º Compete aos suplentes dos representantes referidos substituí-los em suas faltas ou impedimentos eventuais.

Art. 11. Compete à Coordenadoria Geral de Avaliação:

a) acompanhar o processo de avaliação no âmbito da Universidade;

b) definir os instrumentos a serem utilizados no processo de avaliação;

c) fixar o calendário do processo de avaliação;

d) propor parâmetros para a aferição da Avaliação dos Usuários, com base em padrões técnicos;

e) consolidar os dados gerados pela avaliação, a fim de subsidiar as políticas de pessoal da Universidade, compreendendo o planejamento estratégico, o desenvolvimento de pessoal técnico-administrativo, o dimensionamento das necessidades de pessoal, a melhoria dos processos e condições de trabalho e os programas de capacitação, aperfeiçoamento e saúde ocupacional;

f) propor ao Conselho Universitário mudanças na presente Resolução.

#### **Título IV Do Processo de Avaliação**

Art. 12. A avaliação de desempenho do Pessoal Técnico-Administrativo em Educação ocorrerá anualmente, de acordo com calendário fixado pela Coordenadoria Geral de Avaliação.

Art. 13. Integram o processo anual de avaliação os seguintes instrumentos:

a) Avaliação Anual do Setor, incluindo avaliação da(s) chefia(s) pelo Grupo Avaliativo;

b) Relatório Anual de Atividades do Servidor, apresentado pelo mesmo;

c) Planejamento Anual do Setor para o ano subsequente e compromisso de seus integrantes com as metas previstas;

d) Avaliação dos Usuários dos serviços ofertados pelo setor;

e) Auto-Avaliação do Servidor, elaborada pelo mesmo;

f) Avaliação Individual do Servidor pelo Grupo Avaliativo.

#### **Capítulo I Da Avaliação Anual do Setor**

Art. 14. A Avaliação Anual do Setor será elaborada pelo Grupo Avaliativo, compreendendo:

a) exposição das atividades desenvolvidas pelo setor;

b) avaliação dos projetos de aprimoramento dos serviços ofertados pelo setor;

c) avaliação dos projetos de aprimoramento dos processos de trabalho desenvolvidos pelo setor;

d) avaliação dos projetos de aperfeiçoamento e qualificação de pessoal desenvolvidos pelo setor;

e) avaliação do cumprimento pela equipe de trabalho e por cada um de seus membros das metas pactuadas no ano imediatamente anterior;

f) avaliação da(s) chefia(s) que integra(m) o setor pelo Grupo Avaliativo.

Art. 15. A elaboração da Avaliação Anual do Setor deve contar com a participação dos integrantes do Grupo Avaliativo.

Parágrafo único. A dinâmica dos trabalhos será estabelecida pelo próprio Grupo Avaliativo, a fim de que se garanta a participação efetiva de todos os seus integrantes, levando-se em consideração as características de cada ambiente de trabalho.

Art. 16. Na elaboração da Avaliação Anual do Setor serão considerados:

a) o Relatório Anual de Atividades e a Auto-Avaliação de todos os servidores que o integram;

b) a Avaliação dos Usuários sobre os serviços ofertados pelo setor;

c) o Planejamento Anual do Setor relativo ao ano imediatamente anterior, firmado por seus integrantes e aprovado pelos órgãos colegiados ou Comissões referidos nos artigos 7º e 8º.

Art. 17. O resultado da Avaliação Anual do Setor será encaminhado aos órgãos colegiados ou Comissões, referidos nos artigos 7º e 8º, para apreciação e deliberação final.

## **Capítulo II**

### **Do Relatório Anual de Atividades e da Auto-Avaliação do Servidor**

Art. 18. O servidor deverá, na data prevista no calendário anual de avaliação, apresentar a sua Chefia imediata, para encaminhamento ao Coordenador do Grupo Avaliativo, seu Relatório Anual de Atividades e sua Auto-Avaliação, em formulário próprio, a ser definido pela Coordenadoria Geral de Avaliação.

Art. 19. O Relatório Anual de Atividades compreende o registro dos seguintes itens:

a) atividades desenvolvidas regularmente pelo servidor;

b) participação em projetos de aprimoramento dos serviços ofertados pelo setor;

c) participação em projetos de aprimoramento dos processos de trabalho do setor;

d) participação em programas de aperfeiçoamento e qualificação;

- e) coordenação de projetos visando ao aprimoramento dos processos de trabalho e dos serviços ofertados pelo setor;
- f) exercício de cargos de coordenação, chefia ou direção;
- g) participação em órgãos colegiados, no âmbito local ou da Universidade;
- h) produção técnica, científica ou artística.

§ 1º Os itens referidos nas alíneas “a”, “b”, “c” e “d” são de preenchimento obrigatório, constituindo os elementos básicos para a avaliação de todos os servidores.

§ 2º Os itens referidos nas demais alíneas devem ser informados caso o servidor apresente atividades com eles relacionadas, constituindo elementos complementares para a avaliação do servidor.

Art. 20. A Auto-Avaliação, integrada ao Relatório Anual de Atividades, consistirá em apreciação, pelo próprio servidor, de seu desempenho, com explicitação dos objetivos alcançados no ano em análise, de acordo com o estabelecido na avaliação anterior, ou dos fatores que impediram que isso acontecesse.

### **Capítulo III**

#### **Do Planejamento Anual do Setor**

Art. 21. O Planejamento Anual do Setor será elaborado pelo Grupo Avaliativo, tendo em vista o ano subsequente e compreendendo:

- a) descrição das atribuições do setor;
- b) projetos de aprimoramento de serviços e processos de trabalho a serem desenvolvidos pelo setor;
- c) plano de capacitação e qualificação do pessoal do setor;
- d) definição das metas a serem buscadas, das atribuições individuais dos integrantes da equipe para a sua consecução e das condições necessárias para o cumprimento do previsto pelo setor.

Art. 22. O Planejamento Anual do Setor será elaborado com a participação dos integrantes do Grupo Avaliativo.

Parágrafo único. A dinâmica dos trabalhos será estabelecida pelo próprio Grupo avaliativo, a fim de que se garanta a participação efetiva de todos os seus integrantes, levando-se em consideração as características de cada ambiente de trabalho.

Art. 23. O Planejamento Anual do Setor, que deverá ser assinado por todo Grupo Avaliativo, constitui o documento de base para a avaliação do



ano imediatamente subsequente, quando se verificará se as metas coletivas e individuais foram cumpridas.

Art. 24. O Planejamento Anual do Setor será encaminhado aos órgãos colegiados ou Comissões, referidos nos artigos 7º e 8º, para apreciação e deliberação final, ficando as metas nele propostas integradas ao planejamento anual das Unidades e Órgãos.

#### **Capítulo IV Da Avaliação dos Usuários**

Art. 25. A Coordenadoria Geral de Avaliação, com base em padrões técnicos, proporá parâmetros gerais para a aferição da Avaliação dos Usuários pelos Grupos Avaliativos, cabendo aos órgãos colegiados ou Comissões, referidos nos artigos 7º e 8º, compatibilizá-los com as especificidades dos vários ambientes organizacionais.

#### **Capítulo V Da Avaliação Individual do Servidor e da Progressão por Mérito**

Art. 26. A Avaliação Individual do Servidor será feita pelo Grupo Avaliativo, considerando-se:

- a) o Relatório Anual de Atividades apresentado pelo mesmo;
- b) a Auto-Avaliação elaborada pelo mesmo;
- c) a contribuição do servidor para a consecução das metas estabelecidas no Planejamento Anual do Setor, firmado no ano imediatamente anterior.

Art. 27. O resultado da Avaliação Individual do Servidor será expresso sob a forma de parecer, recomendando-se sua “aprovação” ou “não-aprovação”.

Art. 28. Os órgãos colegiados ou Comissões, referidos nos artigos 7º e 8º, apreciarão os pareceres dos Grupos Avaliativos, deliberando pela “aprovação” ou “não-aprovação” do servidor.

Art. 29. O resultado da Avaliação Individual será comunicado, por escrito, ao servidor, podendo o mesmo interpor recurso, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados da data em que for notificado.

Art. 30. Findo o prazo de recurso, o setor de pessoal da Unidade ou Órgão lançará o resultado da avaliação no sistema de pessoal da Universidade.

Art. 31. Fará jus à progressão por mérito o servidor que tiver sido aprovado nas avaliações individuais no período previsto em lei imediatamente anterior àquele em que completar o seu interstício.

Art. 32. A progressão por mérito concedida ao servidor produzirá efeitos financeiros a partir da data de vencimento do interstício.

### **Título V**

#### **Das Disposições Finais e Transitórias**

Art. 33. Os servidores, cujo interstício se completa no ano de 2008, serão avaliados com as normas aprovadas pelo Conselho Universitário para 2007.

Art. 34. Os casos omissos na presente Resolução serão dirimidos pelo Conselho Universitário, a partir de pareceres elaborados pela Coordenadoria Geral de Avaliação.

Art. 35. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 36. A presente Resolução entra em vigor nesta data.

Professor Ronaldo Tadêu Pena  
Presidente do Conselho Universitário