

RESOLUÇÃO Nº 002/2015, DE 4 DE FEVEREIRO DE 2015.

Institui e regulamenta a avaliação semestral de desempenho funcional para o servidor técnico-administrativo efetivo e estável, docentes com função de chefia administrativa superior e do cargo em comissão superior no âmbito da Fundação Universidade Regional de Blumenau – FURB.

O Reitor da Fundação Universidade Regional de Blumenau, no uso de suas atribuições legais e considerando, ainda, a deliberação do egrégio Conselho Universitário – CONSUNI – Processo nº. 035/2013, Parecer nº. 026/2014, tomada em sua sessão plenária de 27 de novembro de 2014,

RESOLVE:

Art. 1º. Instituir e regulamentar a avaliação semestral de desempenho funcional para o servidor técnico-administrativo efetivo e estável, docentes com função de chefia administrativa superior e do cargo em comissão superior na Fundação Universidade Regional de Blumenau – FURB.

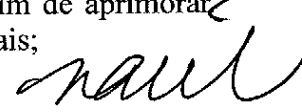
CAPÍTULO I
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I
Das disposições iniciais e conceitos

Art. 2º A avaliação semestral de desempenho funcional para o servidor técnico-administrativo, efetivo e estável da FURB, docente com função administrativa superior e cargo em comissão é obrigatória e constitui um processo pedagógico, coletivo e participativo, contínuo e sistematizado, compondo um instrumento de gestão de desempenho de pessoas na sua relação com o trabalho e com os objetivos da instituição.

Art. 3º A avaliação de desempenho observará os seguintes conceitos:

I - **desenvolvimento**: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;



Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 2/10

II – **desempenho**: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o servidor e a FURB, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

III - **avaliação de desempenho**: instrumento gerencial que permite mensurar o desempenho do servidor, mediante critérios decorrentes das metas institucionais, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, interno ou externo, definido pela FURB, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

IV- **interstício**: espaço de 18 (dezoito) meses, necessário para a promoção de um nível de referência na carreira, previsto no Anexo I da Lei Complementar nº. 744/2010;

~~V- **pares do trabalho**: conjunto da força de trabalho da FURB que realiza atividades afins e complementares;~~

V- **pares do trabalho**: conjunto da força de trabalho da FURB que realiza atividades afins e complementares, que na época da avaliação estejam em efetivo exercício, nos termos da legislação vigente;
(alterado pela Resolução nº 038/2015, de 4 de novembro de 2015).

VI – **usuários**: indivíduos ou coletividades internas ou externas à FURB que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados;

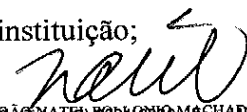
VII – **promoção funcional**: restrita aos servidores técnico-administrativos efetivos e estáveis, pertencentes a todos os grupos funcionais de cargos, consiste na passagem à referência de vencimento seguinte ao cargo de carreira.

Seção II Dos Objetivos

Art. 4º A avaliação de desempenho tem por objetivo avaliar o desenvolvimento funcional do servidor técnico-administrativo, cargo comissionado ou docente com chefia administrativa, promovendo o desenvolvimento institucional, como um instrumento de subsídio para a definição de diretrizes da política de gestão de pessoas, visando:

I - identificar habilidades e potenciais do servidor técnico-administrativo efetivo e estável, buscando a valorização profissional e o desenvolvimento e a promoção da carreira;

II – aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos da instituição;



Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 3/10

III - fornecer indicadores capazes de subsidiar o Plano de Desenvolvimento Institucional, buscando o desenvolvimento e o aprimoramento funcional, das unidades acadêmicas e administrativas;

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

V - subsidiar a elaboração do programa de formação institucional, a política de saúde ocupacional e a necessidade de adequação do quadro funcional.

VI - possibilitar a participação de todos os integrantes da equipe de trabalho, incluindo as chefias;

VII - possibilitar a participação do usuário interno e externo qualificado pela instituição.

Seção III Das competências do setor de gestão de pessoas

Art. 5º A avaliação de desempenho é coordenada pelo setor de gestão de pessoas, com as seguintes competências:

I - coordenar, implantar, executar e acompanhar o desenvolvimento e a adequação permanente do processo de avaliação de desempenho;

II - relacionar, semestralmente, os servidores que completarão o interstício para avaliação de desempenho, observados a data do exercício e o disposto nesta Resolução;

III - orientar e esclarecer avaliados e avaliadores quanto ao processo;

IV - indicar os avaliadores no caso da avaliação entre pares e usuários;

V - processar os dados provenientes das diferentes avaliações e emissão do conceito a ser utilizado para fins de promoção funcional;

VI - informar a chefia imediata do servidor o resultado da avaliação semestral do avaliado;

VII - analisar recursos interpostos pelo servidor ao resultado da avaliação, informar de suas decisões aos requerentes, bem como implementar melhorias e fazer alterações necessárias ao programa de avaliação de desempenho;

VIII - solicitar ao Órgão da Administração Pública Municipal a avaliação semestral do servidor cedido;

IX - fazer a guarda dos documentos pertinentes à avaliação.

Seção IV Da Metodologia

Art. 6º Compete ao servidor técnico-administrativo efetivo e estável, cargo comissionado e docente com função de chefia administrativa realizar, quando cabível, as etapas de avaliação: autoavaliação, dos pares de trabalho, como subordinado, como usuário interno, respeitando o prazo de (10) dez dias úteis para a avaliação solicitada.



Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 4/10

Art. 7º O acesso ao sistema informatizado de avaliação semestral de desempenho dar-se-á por meio de senhas individualizadas, mediante autenticação de nome usuário e assegurado aos servidores avaliadores e avaliados o sigilo das informações mediante protocolo eletrônico.

Art. 8º Após a autenticação, o servidor terá acesso ao formulário de Diagnóstico de Condições de Trabalho, e que não influenciará na pontuação da avaliação de desempenho, mas mostra-se importante para o diagnóstico dos processos de trabalho e condições socioambientais.

Art. 9º Para a avaliação de desempenho serão adotados formulários eletrônicos disponibilizados no Portal do Servidor do setor de gestão de pessoas, e que considerem as competências fundamentais exigida do servidor avaliado, observadas as seguintes características:

I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação à descrição dos cargos das carreiras;

II - contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão;

III - competências fundamentais do servidor em questão de relacionamento interpessoal, responsabilidade, qualidade e produtividade, conhecimento do trabalho, flexibilidade e adaptação às mudanças, administração do tempo, comunicação, uso adequado de equipamentos e materiais, atualização e colaboração.

Art. 10. O processo de avaliação semestral de desempenho do servidor compreenderá as seguintes etapas, mediante a aplicação dos Formulários de Avaliação de Desempenho (FAD), descrita nos anexos:

I - autoavaliação do servidor – FAD 1;

II - avaliação do servidor pela sua chefia imediata – FAD 2;

III - avaliação do servidor pelos pares de trabalho – FAD 3;.

IV- avaliação da chefia imediata pelo servidor subordinado – FAD 4;

V - avaliação do servidor pelos usuários – FAD 5.

§ 1º Considera-se chefia imediata o responsável pelo setor de exercício do servidor ou aquele a quem formalmente for delegada tal competência pela autoridade superior do Órgão.

~~§ 2º A avaliação do servidor lotado no setor será realizada:~~

~~I por três servidores efetivos e estáveis, lotados no mesmo setor, selecionados aleatoriamente pelo sistema informatizado, entre aqueles ocupantes de cargos do mesmo grupo ocupacional do servidor avaliado;~~

Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 5/10

~~— II — pelo número de servidores efetivos e estáveis existentes no mesmo setor, quando houver, até três servidores;~~

~~— III — nas avaliações das chefias, a composição dos pares deverá compreender, necessariamente, 50% (cinquenta por cento) de seus subordinados diretos;~~

~~— IV — nas situações em que não houver a possibilidade da aplicação da avaliação por pares, esta será realizada por servidor de outro setor com o qual mantiver relação de trabalho.~~

§ 2º A avaliação do servidor pelos pares de trabalho será realizada:

I - por três servidores técnico-administrativos efetivos, lotados no mesmo setor, selecionados aleatoriamente pelo sistema informatizado;

II – nas situações em que não for possível aplicar o inciso I, o número de pares será complementado por servidores efetivos de outro setor, com o qual o avaliado mantiver relação de trabalho;

III - nas avaliações das chefias, a composição dos pares deverá compreender, necessariamente, 100% (cem por cento) de seus subordinados diretos;

IV – os servidores em estágio probatório que participarem da avaliação entre os pares deverão ter pelo menos uma avaliação realizada.”

(alterado pela Resolução nº 038/2015, de 4 de novembro de 2015).

Art. 11. A avaliação do servidor pelo usuário visa identificar o atendimento das expectativas dos usuários nos serviços prestados e propiciar a gestão da melhoria dos serviços, dos processos e do desenvolvimento institucional.

§1º Entende-se como usuário interno, os servidores técnico-administrativos e docentes e os estudantes que demandam os serviços do servidor avaliado.

§2º Entende-se como usuário externo, a comunidade geral que demanda serviços prestados pela FURB.

§3º O formulário eletrônico específico de avaliação do atendimento recebido pelo usuário estará disponível no sítio eletrônico da FURB.

Art. 12. A avaliação de desempenho dar-se-á mediante o preenchimento das FADs e os conceitos de cada competência funcional, utilizando-se da escala analógica visual:

~~I – discordo totalmente, equivalente à nota 1,5 (um vírgula cinco);~~



Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 6/10

- ~~II - discordo, equivalente à nota 3 (três);~~
- ~~III - mais discordo que concordo, equivalente à nota 4,5 (quatro vírgula cinco);~~
- ~~IV - mais concordo que discordo, equivalente à nota 6 (seis);~~
- ~~V - concordo, equivalente à nota 8 (oito);~~
- ~~VI - concordo plenamente, equivalente à nota 10 (dez).~~

- I - discordo, equivalente às notas 1 (um), 2 (dois) ou 3 (três);**
- II - mais discordo que concordo, equivalente às notas 4 (quatro), 5 (cinco) ou 6 (seis);**
- III - mais concordo que discordo, equivalente às notas 7 (sete) ou 8 (oito);**
- IV - concordo, equivalente às notas 9 (nove) ou 10 (dez).**
(alterado pela Resolução nº 038/2015, de 4 de novembro de 2015).

Art. 13. Na avaliação do servidor técnico-administrativo ou docente em cargo de chefia administrativa superior, cada etapa terá os seguintes pesos para efeito do cálculo da nota final da avaliação semestral:

- I - avaliação do servidor pela sua chefia imediata - peso 5 (cinco);
- II - autoavaliação do servidor - peso 2 (dois);
- III - avaliação do servidor pelos pares - peso 2 (dois);
- IV - avaliação do servidor pelos usuários, quando houver - peso 1 (um).

§ 1º As etapas previstas nos incisos I e II terão, respectivamente, peso de 7 (sete) e 3 (três), quando não se realizarem as avaliações previstas nos incisos III e IV.

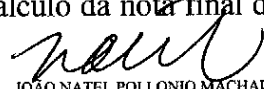
§ 2º As etapas previstas nos incisos I, II e III terão, respectivamente, peso de 6 (seis), 2 (dois) e 2 (dois), quando não se realizar a avaliação prevista no inciso IV.

Art. 14. Para o servidor que não possui chefia, a avaliação de cada etapa terá os seguintes pesos para efeito do cálculo da nota final da avaliação semestral:

- I - 5 (cinco) – avaliação do servidor pelos pares de trabalho;
- II - 3 (três) – autoavaliação do servidor;
- III - 2 (dois) – avaliação do usuário.

Parágrafo único: As etapas previstas nos incisos I e II terão, respectivamente, peso de 6 (seis) e 4 (quatro), quando não se realizar a avaliação prevista no inciso III.

Art. 15. O servidor ocupante de cargo em comissão sem vínculo efetivo terá as seguintes etapas de avaliação com os pesos para efeito do cálculo da nota final da avaliação semestral:



Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 7/10

- I - avaliação do servidor pela chefia imediata - peso 3(três);
- II – autoavaliação - peso 2 (dois);
- III - dos pares do trabalho - peso 2 (dois);
- IV - avaliação dos subordinados - peso 2(dois);
- V - usuário - peso 1 (um).

Parágrafo único: Se as etapas IV e/ou V não forem realizadas os respectivos pesos comporão a avaliação da chefia imediata.

Seção V Dos Resultados

Art. 16. A nota final de cada etapa da avaliação é a resultante da média simples aritmética das notas equivalentes aos conceitos conferidos às respectivas competências fundamentais.

Art. 17. A apuração dos resultados finais das etapas será feita mediante a média ponderada dos resultados das avaliações, mediante os pesos de cada etapa.

~~Art. 18. A avaliação semestral será considerada positiva, se o servidor obtiver conceito igual ou superior a 7,0 (sete).~~

Art. 18 A avaliação semestral será considerada positiva, se o servidor obtiver conceito igual ou superior a 7,0 (sete virgula zero), com precisão de 1 (uma) casa decimal.

(alterado pela Resolução nº 038/2015, de 4 de novembro de 2015).

Art. 19. A avaliação do interstício corresponderá à média aritmética das três avaliações semestrais sucessivas, e será considerada positiva se o servidor obtiver conceito igual ou superior a sete.

Art. 20. O servidor avaliado será comunicado do resultado de sua avaliação semestral de desempenho, pessoalmente, e em ambiente reservado, por sua chefia imediata, e sua avaliação estará disponível e registrada em meio eletrônico.

Art. 21. A chefia imediata deverá orientar o servidor, a respeito de eventuais deficiências em seu desempenho e das providências necessárias para aprimorá-lo.

Seção VI Da Promoção Funcional Resultante da Avaliação de Desempenho

Art. 22. A promoção funcional resultante da avaliação de desempenho é devida a todos os servidores técnico-administrativos efetivos e estáveis e corresponde a mudança para a Referência de vencimento subsequente ao que se encontra, desde que a avaliação apresente resultado positivo.



JOÃO NATEL POLLONIO MACHADO

Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 8/10

Art. 23. Após a nomeação, a primeira promoção funcional será efetuada após a aquisição da estabilidade e as demais observará interstícios de 18 (dezoito) meses, contados da data da última promoção.

§ 1º A primeira promoção funcional consistirá na passagem de duas referências, contadas da referência inicial estabelecida para o cargo.

§ 2º Obtenção de, no mínimo, sete pontos na média aritmética das três avaliações ocorridas no interstício.

§ 3º Não alcançada a pontuação mínima prevista, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, considerando as três últimas avaliações realizadas no interstício.

§ 4º Será iniciada a contagem de novo interstício no mês subsequente àquele em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

Art. 24. Se não for realizada a avaliação de desempenho do servidor ela será considerada positiva, assegurando-lhe a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção.

~~Art. 25. O acréscimo pecuniário decorrente da promoção funcional pela avaliação de desempenho positiva será:~~

~~— I — automaticamente, na competência do mês subsequente ao término do interstício;~~

~~— II — na competência do mês subsequente à data em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício.~~

Art. 25. O acréscimo pecuniário decorrente da promoção funcional pela avaliação de desempenho positiva será:

I - automaticamente, na competência do mês subsequente ao término do interstício, com efeito retroativo à data de direito;

II – na competência do mês subsequente à data em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício, com efeito retroativo à data de direito. (alterado pela Resolução nº 009/2017, de 24 de fevereiro de 2017).



JOÃO NATEL POLLONIO MACHADO

Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 9/10

Seção VII Da Discordância dos Resultados

Art. 26. Do resultado da avaliação de desempenho semestral cabe recurso do servidor ou procurador devidamente habilitado ao setor de gestão de pessoas, em meio eletrônico e devidamente fundamentado, no prazo de dez dias úteis, contado da comunicação que lhe fizer a sua chefia imediata.

Art. 27. O setor de gestão de pessoas apreciará o pedido de recurso e decidirá em até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data do registro eletrônico, cabendo-lhe notificar o servidor da decisão proferida, esta em caráter irrevogável.

CAPITULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 28. O servidor readaptado, em processo de reabilitação, será avaliado pelo desempenho do cargo exercido por maior tempo no período objeto da avaliação.

Art. 29. O servidor removido será avaliado pela chefia imediata e pelos servidores do setor e no local em que exerceu suas funções por maior tempo no período objeto da avaliação.

Parágrafo único: Na hipótese de exoneração da chefia imediata, o servidor será avaliado pela chefia hierárquica superior.

Art. 30. Os servidores técnico-administrativos cedidos a outros órgãos da Administração Pública ou em exercício provisório serão avaliados pelo órgão em que estiverem prestando serviço por meio de formulário eletrônico, respeitando-se os prazos estabelecidos.

Art. 31. Suspendem o interstício exigido para fins de avaliação de desempenho na carreira, aos servidores em:

I - licença ou afastamento do exercício do cargo de carreira, sem ônus para a FURB;

II - afastamento do exercício do cargo para licença em acidente em serviço ou doença profissional, tratamento de saúde ou por motivo de saúde familiar, que somarem em separado ou cumulativamente quatro meses;

III - serviço militar;

IV - licença para atividade política;

V - mandato eletivo em qualquer esfera de governo;

Art. 32. O servidor técnico-administrativo efetivo e estável que na época da avaliação de desempenho estiver afastado, em tempo integral, para mandato classista e conselheiro tutelar, receberá a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção funcional.



JOÃO NATEL POLLONIO MACHADO

Resolução nº 002/2015/Reitoria
Fls. 10/10

Parágrafo único: a pontuação mínima é válida apenas para a duração de dois mandatos consecutivos, não se estendendo em caso de mandato(s) ininterrupto(s).

Art. 33. Para efeitos de contagem do período de avaliação, o primeiro ciclo inicia ao final do estágio probatório.

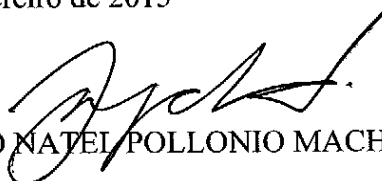
Art. 34. A regra de transição para a primeira avaliação com os critérios estabelecidos nesta Resolução, terá como data base para contagem do tempo, a última promoção de cada servidor.

Art. 35. Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pelo setor de gestão de pessoas.

Art. 36. Esta resolução entra em vigor em 180 (cento e oitenta) dias da data de sua publicação.

Art. 37. Revogam-se as disposições em contrário.

Blumenau, 4 de fevereiro de 2015



JOÃO NATEL POLLONIO MACHADO