

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 003/90

O SUB-REITOR PARA ASSUNTOS COMUNITÁRIOS DA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS, no exercício da Reitoria e da PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, usando de suas atribuições estatutárias, e

CONSIDERANDO o relatório apresentado pela Comissão constituída pela Portaria nº 1720/89, de 16.11.89, protocoliza do sob o nº 003865/90, submetendo a este Egrégio Conselho as normas e as reformulações nos modelos de formulários, contidos no Projeto "Avaliação de Desempenho como Proposta Educativa";

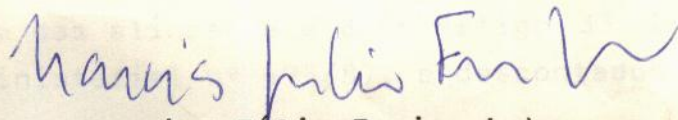
CONSIDERANDO o que decidiu o plenário, em reunião realizada nesta data, por unanimidade de votos,

R E S O L V E :

Art. 1º - Aprovar as normas a serem observadas na Progressão Funcional por "mérito" (Promoção por Avaliação de Desempenho) dos servidores Técnico-Administrativos e Técnico-Marítimos da Universidade do Amazonas.

Art. 2º - Revogar as disposições em contrário

SALA DE REUNIÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS, em Manaus, 29 de agosto de 1990.



Narciso Júlio Freire Lobo
Presidente em exercício

NORMAS A SEREM OBSERVADAS NA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR "MÉRITO" DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E TÉCNICO-MARÍTIMOS DA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS.

CAPÍTULO I

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 1º - A progressão funcional por Mérito, assegurada na implantação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos em seu capítulo VI, do título IV é levada a efeito pela Sub-Reitoria para Assuntos de Administração da Universidade do Amazonas, através do Departamento de Recursos Humanos (DRH), mais precisamente pela Divisão de Aplicação e Controle (DAC), com acompanhamento da Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo - (CPPTA), observadas as diretrizes do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e as normas aqui estabelecidas.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º - Como uma das formas institucionalizadas para progressão, através do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), a Avaliação de Desempenho é efetivada após o interstício de 02 (dois) anos de exercício do servidor no cargo.

Art. 3º - É requisito para progressão por Mérito:

a) Ter o servidor o seu desempenho funcional avaliado;

b) Estar o servidor em efetivo exercício nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, excluídos os casos previstos no parágrafo 3º, além das alíneas A e B do Artigo 33 do capítulo IV, da Portaria Ministerial nº 475/87, e descontados os dias correspondentes a:

I - Faltas não justificadas;

II - Suspensão disciplinar, inclusive a preventiva, quando dela resultar penas mais graves que a de repreensão;

III - Licença ou suspensão de contrato para tratamento de saúde;

IV - Licença para acompanhar o cônjuge ou para prestar assistência à familiar doente; /

V - Licença ou suspensão de contrato para tratar de interesse particular;

VI - Cumprimento de pena privativa de liberdade, exclusivamente nos casos de crime comum;

VII - Qualquer outro afastamento, não remunerado, inclusive os previstos no art. 133 da CLT.

Art. 4º - O projeto para Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos da Universidade do Amazonas como proposta educativa prevê a forma múltipla de coletas de dados, isto é, através da auto-avaliação e avaliação pela chefia imediata, na presença do avaliado.

Art. 5º - Os fatores constantes dos instrumentos de avaliação servem de diretrizes gerais na condução do comportamento dos servidores na Instituição.

Art. 6º - Os fatores comportamentais e de desempenho para Avaliação de Desempenho são em número de 10 (dez) diferenciados para cada grupo ocupacional (Nível de Apoio, Nível Médio e Nível Superior).

Art. 7º - Os pesos dos fatores são diferenciados segundo cada grupo ocupacional (NA, NM e NS) e têm 04 (quatro) graduações (a, b, c, d) cujos valores multiplicados aos pesos fornecem o número de pontos obtidos pelo servidor em cada fator.

Art. 8º - O Quartil Inferior é a medida padrão para a progressão funcional por "Mérito" dos servidores da Universidade do Amazonas, em virtude da última avaliação 1988/1989, por nível, haver demonstrado ser esta a medida mínima necessária para a promoção dos servidores através da avaliação de desempenho.

Art. 9º - O Quartil Inferior é obtido dividindo valores classificados de uma variável em duas partes, contendo frequências iguais, por meio da mediana, pode-se dividir esses dois grupos em dois valores da variável chamados quartil, e metade da frequência total ocorrerá entre os quartis.

Art. 10 - Implantada a sistemática, mensalmente emite-se listagem dos servidores que completaram interstício para

promoção por Avaliação de Desempenho e a mesma é remetida à DDD/DEPES para verificação dos casos previstos no parágrafo 3º, além das alíneas A e B do artigo 33, da Portaria Ministerial nº 475/87.

Art. 11 - Compete ao Departamento de Recursos Humanos/Divisão de Aplicação e Controle preparar a remessa dos formulários para Avaliação de Desempenho nas épocas apropriadas à avaliação dos servidores aptos para tal, bem como, a verificação da correção do seu preenchimento, antes de se processar a sistemática.

Parágrafo Único - O servidor cujas avaliações deixarem de ser devolvidas ao DRH/Divisão de Aplicação e Controle, no prazo de 30 (trinta) dias após a data protocolizada da mesma, fará jus ao nível somente à partir da data da entrega da avaliação, não sendo concedidos níveis com efeito retroativo.

Art. 12 - As avaliações serão arquivadas no setor incumbido do seu controle - DRH/DAC podendo serem incineradas, se adotado o processo de microfilmagem, ou após decorridos 02 (dois) anos das avaliações.

Parágrafo Único - As avaliações de servidor, que vier a rescindir o contrato de trabalho, falecer ou for aposentado, serão incineradas.

Art. 13 - Considera-se apto a ser promovido por "Mérito" o servidor que obtiver pontos iguais ou superiores à medida padrão determinada para Avaliação de Desempenho, conforme cada grupo ocupacional a que pertencer.

Parágrafo Único - A medida padrão citada no artigo 9º, obtida através das avaliações aplicadas em 1990/1991, ao final de 1991 ela será novamente obtida com base nas avaliações dos respectivos anos para servir de padrão às avaliações de 1992/1993 e assim sucessivamente a cada 02 (dois) anos, tempo necessário para cobrir o interstício de todo o universo dos avaliados.

Art. 14 - O período de convivência entre avaliador e avaliado não pode ser inferior a 06 (seis) meses.

Art. 15 - Havendo movimentação do servidor, sua avaliação deve ser preenchida pelo avaliador com o qual tenha tido convivência igual ou superior a 06 (seis) meses.

Art. 16 - Se a transferência do servidor ocorrer durante o interstício, deve-se remeter cópia de sua(s) avalia

ção (ções) à Instituição onde for transferido.

Art. 17 - Caso o servidor esteja realizando cursos fora do âmbito da sua própria Instituição, no país ou no exterior, a avaliação será feita pela Sub-Reitoria para Pesquisa e Pós-Graduação, com base nos relatórios encaminhados durante o interstício.

Art. 18 - Se o servidor estiver prestando serviços fora da Instituição, com ônus para a mesma, sua avaliação deve ser preenchida no local onde tenha permanecido os últimos 06 (seis) meses antes de completar o interstício.

Art. 19 - Os servidores podem tomar conhecimento de suas avaliações no setor de controle, que expedirá cópia, caso seja requerida.

Art. 20 - Os servidores que não foram contemplados com a progressão funcional por "Mérito", terão as suas fichas reestudadas a fim de serem propostas formas para o aprimoramento de seu desempenho (Cursos de Treinamento e Desenvolvimento e Aconselhamento).

§ 1º - Será assegurado ao servidor que não obtiver a medida padrão necessária para a progressão funcional por "Mérito", um prazo de 30 (trinta) dias, após a publicação da portaria, para impetrar recursos, visando ao reestudo da avaliação, o qual observará os seguintes critérios:

a) tenha ocupado cargo de chefia durante o período de interstício;

b) tenha colaborado na elaboração de trabalhos relevantes para a Instituição, durante o período de interstício;

c) tenha durante o período de interstício recebido portarias de elogio;

d) e não tenha sofrido penalidade disciplinar durante o período de interstício.

§ 2º - Caberá ao Departamento de Recursos Humanos, através da Divisão de Aplicação e Controle, comunicar ao servidor que o mesmo não obteve a medida padrão para a progressão funcional por "Mérito".

Art. 21 - A Comissão para o reestudo da avaliação de desempenho será composta por um dos membros da Divisão de Aplicação e Controle, um representante da CPPTA, o servidor interessado, o seu avaliador e, quando necessário de um membro do Departamento de Apoio do Servidor (DAAS-SUB/COM).

§ 1º - Será designado pela DAC dia e hora para realização da audiência de reestudo, e comunicado por escrito aos interessados.

§ 2º - O servidor que não comparecer a audiência terá um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para justificar sua ausência sob pena de perda do direito de reestudo da avaliação de desempenho.

§ 3º - O avaliador que não comparecer à audiência terá um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para justificar sua ausência, sob pena de advertência pelo superior hierárquico.

§ 4º - Após a segunda convocação sem o comparecimento do avaliado ou do avaliador, o processo de reestudo será encaminhado ao Sub-Reitor para Assuntos Administrativos para providências.

Art. 22 - Concluído o reestudo, caso haja alterações nas fichas de avaliação, a DAC encaminhará ao SPD para novo processamento.

Art. 23 - Após o processamento da sistemática de avaliação de desempenho, serão analisados os pontos fortes e fracos dos avaliados pelo setor competente - Divisão de Aplicação e Controle.

Parágrafo Único - Com base nessa avaliação individual os servidores serão conceituados, dentro do grupo a que pertencem, em: Excelente (E), Bom (B), Regular (R) e Insuficiente (I), apenas como forma de o setor competente de controle - DAC poder oferecer, com eficiência e rapidez, subsídios à política de pessoal da Instituição.

SALA DE REUNIÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE DO AMAZONAS, em Manaus, 29 de agosto de 1990.

Narciso Julio Freire Lobo
Presidente em exercício