

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 016/88

O VICE-REITOR DA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS NO EXERCÍCIO DA REITORIA E NA PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, usando de suas atribuições estatutárias e

CONSIDERANDO a solicitação da Diretora do Departamento de Recursos Humanos - DRH, constante do ofício nº 142/88, de 08.08.88, protocolizado sob o nº 006439, no sentido de que fossem submetidos a este Egrégio Conselho as normas e os modelos de formulários, contidos como anexos no Trabalho sobre "Avaliação de Desempenho como Proposta Educativa";


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

RESOLVE:

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 24 de agosto de 1988.

  
Ademair Raimundo Mauro Teixeira  
Presidente em exercício

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS

**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, com a 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:

- . Ter o servidor o seu desempenho funcional avaliado;
- . 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:

- 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;

IV - licença para acompanhar o cônjuge ou para prestar assistência à família doente;

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

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

VII - qualquer outro afastamento, não remunerado.

**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.

**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** - A média aritmética ponderada do servidor é obtida através da fórmula:

$$\bar{X} = \frac{\sum p_i \cdot x_i}{\sum p_i} \quad \text{onde:}$$

$p_i$  = é o peso atribuído a cada fator;

$x_i$  = é o valor do fator;

$\sum$  = somatório.

**Art. 9º** - A medida padrão para a progressão funcional por "Mérito" é obtida pela aplicação da "mediana" retirada em cada grupo ocupacional através da fórmula:

$$\text{Med} = Li_c + \frac{\frac{n}{2} - fa}{fm} \times AC \quad \text{onde:}$$

$Li_c$  = Limite inferior da classe mediana;

$n$  = nº de observações;

$fa$  = soma das freqüências anteriores à mediana;

$fm$  = freqüência da classe mediana;

$AC$  = amplitude da classe.

**Art. 10** - Implantada a sistemática, mensalmente emite-se listagem de 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.

**Art. 12** - As avaliações serão arquivadas no setor incumbido do seu controle - DRH/DAC podendo ser 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, 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 a Avaliação de Desempenho, conforme cada grupo operacional a que pertencer.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A medida padrão citada no artigo 9º obtida através das avaliações aplicadas em 1988, ao final de 1989 ela será novamente obtida com base nas avaliações de 88 e 89 para servir de padrão para o ano de 1990 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) avaliação(ões) à Instituição onde for ficar subordinado.

**Art. 17** - Caso o servidor esteja realizando cursos fora do âmbito da sua própria Instituição, no país ou no exterior, isso deve ser anotado pelo seu chefe nas "observações" de seu formulário de avaliação.

**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.


**PARÁGRAFO ÚNICO** - O setor de controle deverá considerar improcedentes quaisquer recursos impetrados 30 (trinta) dias após a publicação da Portaria.

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

**Art. 21** - Após o processamento da sistemática de avaliação, os relatórios emitidos serão analisados no setor competente - DAC - a fim de serem efetuadas observações verticais e horizontais nas avaliações individuais dos servidores e registrados os pontos fortes e fracos dos mesmos.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Com base nessa avaliação individual os servidores serão conceituados, dentro do grupo a que pertencem, em : Excelente (E), Bom (B) 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, 24 de agosto de 1988.

  
Ademar Raimundo Mauro Teixeira  
Presidente em exercício