

RESOLUÇÃO N. 003/2011-CD

Aprova o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Agentes Universitários da Fecilcam.

O Diretor da Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão - Fecilcam, na qualidade de Presidente do Conselho Diretor, conforme inciso I, do artigo 49 do Regimento Interno da Fecilcam, no uso de suas atribuições legais e em conformidade com o parecer do referido Conselho exarado na Ata da Reunião Ordinária do dia 13 de julho de 2011,

RESOLVE

Art. 1º. Fica aprovado o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Agentes Universitários da Fecilcam, conforme anexo.

Art. 2º. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Art. 3º. Publique-se também no site www.fecilcam.br para conhecimento de todos os interessados.

Campo Mourão, 13 de julho de 2011.

Prof. Antonio Carlos Aleixo
Diretor - Decreto n.º. 4884 de 10/06/2009
Presidente do Conselho Diretor

Termo de Homologação
Resolução n.º. 003/2011-CD

Para que produza os efeitos legais em sua plenitude, faço cumprir a decisão do Conselho Diretor do art. 8º, inciso X do Regimento Interno da FECILCAM, conforme Resolução n.º. 003//2011, aprovada e lavrada em ata da Reunião Ordinária do dia 13 de julho de 2011.

Prof. Antonio Carlos Aleixo
Diretor - Decreto n.º. 4884 de 10/06/2009

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS AGENTES UNIVERSITÁRIOS DA FECILCAM

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. A Avaliação de Desempenho Funcional dos Agentes Universitários da FECILCAM, pertencentes à Carreira Técnica Universitária, é um processo contínuo que permite ao servidor avaliar seu desempenho profissional e aprimorar as suas habilidades pessoais e profissionais; e à Instituição conhecer o potencial do Agente Universitário, propiciar o desenvolvimento na Carreira e conceder a Progressão por Avaliação de Desempenho de uma referência salarial, estabelecida pelo § 4º do Art. 26 da Lei Estadual nº 15050/2006, servir como base para políticas e decisões gerenciais de recursos humanos da Instituição, e servir como instrumento para identificação dos fatores que interferem no desempenho funcional e na eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos servidores.

§ 1º A Avaliação será realizada de forma a atender os objetivos e as finalidades estabelecidas pela Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e pelas alterações promovidas pela Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP.

§ 2º A Avaliação será instaurada, coordenada e registrada pela unidade de recursos humanos da FECILCAM em conformidade com o disposto nas Resoluções mencionadas no parágrafo anterior.

§ 3º A Progressão por Avaliação mencionada no caput deste Artigo será concedida observados o interstício de 36 (trinta e seis) meses e os demais critérios estabelecidos na Lei Estadual nº 15050/2006, e somente aos servidores estáveis, que, após avaliados, obtiverem os conceitos estabelecidos no Art. 14 desta Resolução, os quais são resultantes do cálculo da média das três últimas Avaliações de Desempenho.

§ 4º A Progressão por Avaliação não será concedida aos servidores que se encontram na última referência da Série de Classes, em conformidade com o § 1º do Art. 26 da Lei Estadual nº 15050/2006.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 2º. A Avaliação de Desempenho Funcional é anual, e o período de observação deverá conter, no mínimo, 120(cento e vinte) dias de desempenho de atividades laborais, observado o disposto no Art. 12 da nº. Resolução Conjunta 001/2008 SETI/SEAP.

Parágrafo Único: A data base para efeito da avaliação de desempenho é a data de início do exercício funcional do servidor.

Art. 3º. A Avaliação de Desempenho Funcional, para fins de concessão da Progressão prevista no Art. 1º desta Resolução, será efetuada em três etapas, sendo uma a cada ano e ao final da 3ª Etapa/Avaliação, será efetuado o cálculo da média das três Avaliações destas três etapas, e o enquadramento no respectivo conceito conforme o disposto no Artigo 14 desta Resolução ou conforme observado no Art. 12 da Resolução Conjunta nº. 001/2008 SETI/SEAP para os casos específicos nela previstos.

Art. 4º. Compete à unidade de recursos humanos, nos termos da presente Resolução, da Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e da Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP:

- a) elaborar e publicar o Cronograma Anual de Avaliação de Desempenho Funcional;
- b) instaurar o processo de Avaliação de Desempenho Funcional;
- c) promover a designação, treinamento e orientação das chefias avaliadoras;
- d) coordenar o processo de determinação dos fatores variáveis da Avaliação;
- e) disponibilizar os formulários de avaliação;
- f) estabelecer os prazos da Avaliação;
- g) efetuar os cálculos, enquadramentos e registro dos resultados no assentamento dos servidores;
- h) encaminhar os resultados ao servidor avaliado e à chefia imediata, em conformidade com os Artigos 16 e 17 desta Resolução;
- i) compilar e analisar o desempenho e o potencial dos servidores com base nos resultados das avaliações de desempenho;
- j) apresentar relatório à Pró-Diretoria de Gestão visando a tomada de decisões.

Art. 5º. A Avaliação de Desempenho Funcional será efetuada por fatores fixos e variáveis, conforme o disposto nas Resoluções mencionadas no Artigo anterior.

Parágrafo Único Os fatores variáveis serão determinados pelo avaliado e sua chefia imediata, respeitados os limites, definições e condições estabelecidas nas referidas Resoluções, e levando-se em consideração a natureza da atividade e principais eventos ocorridos no setor durante o período avaliado.

CAPÍTULO III

DA METODOLOGIA

Art. 6º. A metodologia adotada no processo de avaliação de desempenho, sob a ótica de diferentes avaliadores, será:

- a) avaliação pela chefia imediata, legalmente nomeada para o setor onde o servidor desempenha suas funções;

- b) avaliação pelo próprio servidor: Auto-Avaliação;
- c) avaliação pelo par do servidor.

§ 1º Define-se par(es), o servidor efetivo, preferencialmente da Carreira Técnica Universitária, que desempenha suas atividades no mesmo setor de lotação do avaliado, ou, aquele servidor efetivo que se utiliza dos serviços do avaliado.

§ 2º Cada servidor indicará até três nomes para o chefe imediato escolher dentre estes dois avaliadores.

§ 3º Caso não haja a escolha especificada no parágrafo anterior, caberá a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional designar dois avaliadores.

§ 4º Na avaliação pelos pares, será considerada a média aritmética.

Art. 7º. A competência dos avaliadores são as especificadas na Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e na Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP.

Art. 8º. Os formulários da chefia imediata e do avaliado são compostos de dez fatores de avaliações, sendo cinco fixos obrigatórios e cinco a serem definidos conforme especificado no Art. 5º desta Resolução.

Art. 9º. O formulário para os pares avaliadores é composto somente por cinco fatores fixos obrigatórios, especificados pela Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e pela Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP.

Art. 10. As descrições dos fatores de avaliação são as constantes do Anexo II da Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e da Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP.

Art. 11. O servidor que estiver desenvolvendo atividades funcionais decorrentes de readaptação, função gratificada e cargo em comissão, para efeito do seu processo de avaliação, será considerada a função que o mesmo estiver desempenhando no período de observação e não naquela da Carreira Técnica Universitária.

Art. 12. O servidor avaliado que estiver desenvolvendo suas funções em mais de uma unidade administrativa, terá a sua avaliação de desempenho realizada em conjunto pelas respectivas chefias imediatas ou por um dos chefes, mediante consenso das partes envolvidas.

Art. 13. O servidor que, no período de observação, sofrer sanção disciplinar de repreensão ou suspensão devidamente documentada em seu assentamento funcional, terá a sua avaliação cancelada naquele período.

Art. 14. O servidor que tiver mudança de chefia imediata, no período de observação terá a sua avaliação realizada por aquela que permaneceu maior tempo nesta condição.

Art. 15. As escalas de notas e médias, pesos, conceitos e seus critérios de enquadramento, cálculos e fórmulas pertinentes à apuração dos resultados da Avaliação de Desempenho Funcional são os especificados na Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e na Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP.

Parágrafo Único A Progressão por Avaliação de Desempenho previsto pelo Inciso I, § 4º do Art. 26 da Lei Estadual nº. 15050/2006, será concedida ao Agente Universitário que obtiver o enquadramento de sua média na faixa dos conceitos: “Bom” ou “Ótimo” previstos pelas Resoluções mencionadas no caput deste Artigo.

CAPÍTULO IV

DA RETROALIMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 16. A unidade de recursos humanos encaminhará ao servidor avaliado, ao término de cada etapa, o resultado de sua avaliação de desempenho contendo conceito, por fator, equivalente a média das três fontes de avaliação.

Art. 17. A chefia imediata do servidor avaliado receberá relatório com o resultado previsto no Artigo 16 desta Resolução, para a realização da retroalimentação e oferecimento ao servidor de alternativas e caminhos para promover melhorias nos principais pontos identificados.

Parágrafo Único A retroalimentação é um mecanismo de análise que propicia aos avaliados uma clara e precisa idéia do que se espera deles, informando-os de como estão desenvolvendo suas funções e como podem melhorar aqueles aspectos que ainda não atingiram o desempenho esperado.

Art. 18. A Pró-Diretoria de Gestão, recebendo os relatórios constantes do Art. 4 da presente Resolução, deverá tomar as decisões relacionadas à proposição de melhorias de condições de trabalho, bem como utilizar a informação para subsidiar a elaboração e execução de políticas de recursos humanos da Instituição.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 19. Do resultado da Avaliação de Desempenho Funcional caberá recurso, devidamente fundamentado, no prazo máximo de 5(cinco) dias úteis a contar da data da ciência do resultado.

§ 1º O recurso referente à Avaliação será indeferido de pronto, caso não esteja devidamente fundamentado.

§ 2º Não será aceito recurso da Avaliação com fundamentação baseada exclusivamente no valor da média obtida, ou baseada em questionamento à matéria definida pela Resolução Conjunta nº. 001/2008-SETI/SEAP e pela Resolução Conjunta nº. 009/2009-SETI/SEAP.

Art. 20. O Recurso referente à Avaliação de Desempenho deverá ser protocolizado à unidade de recursos humanos.

Art. 21. Deverá ser constituída uma Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional para apreciar os recursos impetrados.

Parágrafo Único A Comissão terá a participação de, no mínimo, dois servidores efetivos da Carreira Técnica Universitária, de um representante do sindicato dos servidores da Carreira, e do chefe da unidade de recursos humanos da FECILCAM, além dos designados pela Diretoria da FECILCAM.

Art. 22. Será considerado para início do período de observação o ano de 2006, respeitando a data base dos servidores.

Art. 23. Os casos omissos deverão ser submetidos ao Conselho Diretor da Fecilcam.

