



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

RESOLUÇÃO Nº 60/2022, CONSUNI/UFAL, de 02 de agosto de 2022.

REGULAMENTA O PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO, E DOS DOCENTES OCUPANTES DE FUNÇÃO GERENCIAL DA UFAL.

O CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal de Alagoas – CONSUNI/UFAL, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo ESTATUTO e REGIMENTO GERAL da UFAL, tendo em vista o que consta do Processo nº 23065.021788/2019-57 e de acordo com a deliberação tomada, por ampla maioria, na sessão ordinária mensal ocorrida em 02 de agosto de 2022;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, que institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC; cria cargos de provimento efetivo; altera dispositivos das Leis Nº 10.862, de 20 de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, e 11.091, de 12 de janeiro de 2005; revoga dispositivos da Lei nº 10.862, de 20 de abril de 2004; e dá outras providências;

CONSIDERANDO o Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Instituir o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação e dos ocupantes de função gerencial, técnicos-administrativos e docentes, da Universidade Federal de Alagoas – UFAL, em conformidade com as Leis 8.112/1990 e 11.091/2005, alterada pela Lei nº 11.233/2005 e regulamentada pelo Decreto nº 5.825/2006.

Art. 2º Para efeito desta Resolução aplicam-se os seguintes conceitos:

- I. **Desempenho:** execução de atividades e cumprimento de metas pactuadas entre o ocupante do cargo e a Universidade, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
- II. **Avaliação de Desempenho:** instrumento gerencial que permite acompanhamento sistemático e contínuo da atuação do servidor, tendo como referência o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade e como perspectivas a promoção da qualidade dos serviços públicos e a oferta de subsídios à política de gestão de pessoas para o desenvolvimento institucional e do servidor;
- III. **Servidor:** pessoa legalmente investida em cargo público;
- IV. **Cargo público:** conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, as quais devem ser cometidas a um servidor;



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

- V. **Chefia Imediata:** autoridade à qual o servidor está diretamente subordinado hierarquicamente, definida na estrutura organizacional;
- VI. **Equipe de Trabalho:** grupo de servidores que conhece e compartilha o ambiente e/ou o processo de trabalho do servidor avaliado;
- VII. **Processos de Trabalho:** conjunto de atividades integradas exercidas por um servidor ou por uma equipe de trabalho que resulta em um produto ou serviço final;
- VIII. **Feedback:** conversa individual entre a chefia e o servidor avaliado acerca do trabalho desenvolvido e do resultado da sua Avaliação de Desempenho, com o objetivo da melhoria contínua do trabalho realizado, bem como do desenvolvimento do servidor.

CAPÍTULO II
DOS SERVIDORES SUJEITOS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º A Avaliação de Desempenho será aplicada:

- I. Aos servidores técnico-administrativos de cargos de provimento efetivo;
- II. Aos servidores ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento.

Parágrafo Único. A Avaliação de Desempenho terá efeitos na progressão de carreira ou promoção funcional do servidor.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho tem os seguintes objetivos:

- I. Acompanhar o desenvolvimento individual dos servidores, tendo como perspectivas a promoção da qualidade dos serviços públicos e a oferta de subsídios à política de gestão de pessoas para o desenvolvimento institucional e do servidor;
- II. Oferecer ao servidor a oportunidade de refletir suas potencialidades e de aprimorar seu desempenho na Universidade;
- III. Fornecer bases para programas de desenvolvimento e capacitação de pessoal e para dimensionamento das necessidades institucionais;
- IV. Apontar indicadores que possibilitem ações voltadas à qualidade dos processos de trabalho;
- V. Incentivar e ampliar os canais de comunicação entre as equipes de trabalho, favorecendo o relacionamento interpessoal nas equipes, gerando clima organizacional favorável;
- VI. Obter dados para a efetivação da progressão de carreira ou promoção funcional do servidor.

CAPÍTULO IV
DAS COMPETÊNCIAS

Art. 5º Compete à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP) a coordenação, a orientação, o acompanhamento e o aperfeiçoamento da Avaliação de Desempenho, devendo ainda:

- I. Emitir, no prazo devido, os processos de avaliação, tramitando-os aos setores de lotação dos servidores avaliados;
- II. Consolidar o resultado das avaliações;



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

- III. Analisar e emitir parecer quanto aos recursos impetrados em primeira instância;
- IV. Gerar relatórios anuais;
- V. Propiciar condições favoráveis à melhoria do processo avaliativo.

Art. 6º Compete à Direção das Unidades Administrativas e Acadêmicas:

- I. Coordenar e acompanhar o plano de metas da Unidade;
- II. Viabilizar a aplicação da Avaliação de Desempenho na Unidade;
- III. Acompanhar e promover o cumprimento dos prazos da Avaliação de Desempenho dos servidores na Unidade.

Art. 7º Compete à Chefia Imediata:

- I. Estabelecer, com a equipe de trabalho, as atividades a serem desenvolvidas e as metas a serem alcançadas;
- II. Acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o em relação às atividades que desenvolverá de acordo com as atribuições do cargo efetivo;
- III. Realizar a avaliação dos servidores sob sua supervisão, de forma justa e imparcial, respeitando o prazo estabelecido pela PROGEP e os dispositivos desta Resolução;
- IV. Considerar os Indicadores de Competência e os Indicadores de Potencial, especificados nos formulários, para fins de avaliação;
- V. Designar os membros da equipe de trabalho que participarão da avaliação do servidor;
- VI. Garantir que a equipe de trabalho realize as avaliações no prazo estipulado pela PROGEP;
- VII. Dar feedback ao servidor avaliado, conversando individualmente acerca do trabalho desenvolvido e do resultado da sua Avaliação de Desempenho, com o objetivo da melhoria contínua do trabalho realizado, bem como, do desenvolvimento do servidor.

Art. 8º Compete aos membros da Equipe de Trabalho participantes da avaliação:

- I. Discutir com imparcialidade e avaliar, em conjunto, o desempenho do avaliado, atribuindo pontuação justa, visando contribuir para o seu desenvolvimento;
- II. Cooperar para que a avaliação seja realizada dentro do prazo estipulado pela PROGEP.

Art. 9º Compete ao Servidor Avaliado:

- I. Fazer a autoavaliação de desempenho levando em conta a realidade do trabalho desempenhado, seu grau de comprometimento e a qualidade das suas entregas, respeitando o prazo estipulado pela PROGEP;
- II. Tomar ciência da avaliação de desempenho efetuada pela chefia imediata e pela equipe de trabalho, conforme disposto nesta Resolução.

Art. 10º Compete à Secretaria da Unidade do avaliado:

- I. Preencher as informações funcionais relativas ao avaliado solicitadas no processo de avaliação;
- II. Manter controle dos prazos de avaliação e devolver o processo à PROGEP respeitando o prazo previsto.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

Art. 11º Compete ao Departamento de Administração de Pessoal – DAP:

- I. Emitir as portarias de progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos;
- II. Implantar a progressão por mérito e seus efeitos financeiros aos vencimentos;
- III. Arquivar o processo de avaliação após a finalização;
- IV. Elucidar, quando necessário, implantação das progressões por mérito.

CAPÍTULO V
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12º Constituem-se modalidades da Avaliação de Desempenho:

- I. **Autoavaliação** – é a modalidade que deve retratar a análise do servidor a respeito de seu desempenho, baseando-se nas competências requeridas para o desenvolvimento das atividades, bem como, seu potencial de evolução.
- II. **Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata** – é a modalidade em que a chefia imediata avalia o desempenho do servidor na realização das atividades, considerando o desenvolvimento das competências durante todo o período avaliativo, bem como, seu potencial de evolução.
- III. **Avaliação do Servidor pela Equipe de Trabalho** – é a modalidade realizada pelo grupo designado de servidores que conhecem e compartilham o mesmo ambiente e/ou processo de trabalho, considerando as competências do servidor avaliado, sua contribuição para o alcance dos objetivos setoriais, bem como, seu potencial de evolução.
- IV. **Avaliação por Desempenho Acadêmico** – é a modalidade em que o servidor com afastamento no interstício avaliativo, superior a 06 (seis) meses, para qualificação (formação na pós-graduação), é avaliado de acordo com o desempenho no curso.

Art. 13º A Avaliação de Desempenho do técnico-administrativo em cargo de provimento efetivo será realizada na Unidade em que o servidor esteja desempenhando suas atividades, por meio de formulários específicos e nas modalidades I, II e III, conforme disposto no Art. 12.

Parágrafo Único. A Avaliação por Desempenho Acadêmico será realizada por instrumento próprio disponibilizado pela PROGEP.

Art. 14º Os servidores que estiverem à disposição de outros órgãos por meio de cessão, colaboração técnica, exercício provisório e afins serão avaliados pelo órgão no qual o servidor esteja desenvolvendo suas atividades, nos termos desta Resolução.

Parágrafo Único. Para os fins do disposto no *caput* deste artigo, a PROGEP disponibilizará os formulários de Avaliação de Desempenho.

Art. 15º A avaliação dos servidores ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento será realizada por meio de formulários específicos nas modalidades I, II e III, conforme disposto no Art. 12.

Art. 16º No processo de Avaliação de Desempenho, a equipe de trabalho será representada por 3 (três) servidores indicados pela chefia imediata que compartilhem o mesmo ambiente/setor de trabalho do avaliado.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

§1º Em setores com equipes reduzidas, poderá ser designada para a avaliação uma equipe menor de servidores que compartilhem o mesmo ambiente/setor de trabalho do avaliado.

§2º Caso o ambiente/setor de trabalho seja composto apenas pelo servidor avaliado, a avaliação de desempenho será restrita às modalidades de Autoavaliação e Avaliação pela Chefia Imediata.

Art. 17º Os servidores redistribuídos, cujo período de efetivo exercício na UFAL seja inferior a 6 (seis) meses, deverão ser avaliados por sua instituição de origem.

Parágrafo único. Nos casos de que trata o *caput* deste artigo, caberá ao servidor avaliado a responsabilidade de encaminhar à PROGEP sua Avaliação de Desempenho.

Art. 18º Nos casos de remoção durante o período considerado para a avaliação, a realização desta caberá à chefia imediata e à equipe de trabalho da atual unidade, desde que o servidor tenha permanência de tempo igual ou superior a 06 (seis) meses.

Parágrafo único. Para os servidores que não alcançaram o período mínimo de que trata o *caput* deste artigo, a realização da avaliação caberá à chefia imediata e à equipe de trabalho de sua lotação anterior.

Art. 19º Diante da impossibilidade de realização da avaliação pela chefia imediata no período, em virtude de destituição da função, a chefia imediata atual deverá avaliar o servidor independentemente do tempo de exercício na função, facultando-se consulta à equipe de trabalho para embasar a avaliação.

CAPÍTULO VI
DA PERIODICIDADE

Art. 20º O servidor público será avaliado durante todo o período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, em ciclos definidos pela PROGEP, considerando-se as ocorrências de afastamentos ou licenças de efetivo exercício observadas na legislação vigente.

Parágrafo único. Após atingir o último Padrão de Vencimento na carreira (PV 16), o servidor continuará sendo avaliado, uma vez que perduram os objetivos da avaliação de desempenho de que trata os incisos I a V, Art. 4.

CAPÍTULO VII
DA METODOLOGIA

Art. 21º A Avaliação de Desempenho adotará o método quantiqualitativo, compreendendo dois tipos de indicadores, conforme orientações constantes no Anexo I:

- I. **Indicadores de Competência (quantitativos):** compreendem os conhecimentos, as habilidades e as atitudes do servidor e consideram, para fins de avaliação, as competências demonstradas (passado);
- II. **Indicadores de Potencial (qualitativos):** avaliam a capacidade de evolução do servidor e consideram o potencial de realização (futuro).



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

Art. 22º Serão observados os seguintes Indicadores de Competência para avaliação dos servidores técnico-administrativos em cargos de provimento efetivo:

- I. Preparo e qualificação;
- II. Capacidade de trabalho em equipe;
- III. Compromisso com resultados;
- IV. Visão institucional;
- V. Características comportamentais.

Parágrafo Único. A cada indicador é atribuída uma pontuação, de 0 (zero) a 2 (dois) pontos, conforme definido nesta Resolução.

Art. 23º Serão adotados os seguintes Indicadores de Competência para avaliação dos servidores (docentes e técnico-administrativos) ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento:

- I. Capacidade de gestão;
- II. Preparo e qualificação;
- III. Capacidade de trabalho em equipe;
- IV. Visão institucional;
- V. Características comportamentais.

Parágrafo Único. A cada indicador é atribuída uma pontuação, de 0 (zero) a 2 (dois) pontos, conforme definido nesta Resolução.

Art. 24º Cada item dos Indicadores de Competência oferecerá 8 (oito) níveis de avaliação:

- I. Excelente: nível 8 (2 pontos) e nível 7 (1,85 pontos);
- II. Bom: nível 6 (1,7 pontos) e nível 5 (1,4 pontos);
- III. Regular: nível 4 (1,2 pontos) e nível 3 (1 ponto);
- IV. Insatisfatório: nível 2 (0,85 ponto) e nível 1 (0 ponto)

Art. 25º São Indicadores de Potencial para avaliação dos servidores técnico-administrativos em cargos de provimento efetivo:

- I. Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento;
- II. Abrangência de análise;
- III. Compreensão interpessoal;
- IV. Capacidade de evolução funcional;
- V. Maturidade emocional;
- VI. Flexibilidade/Adaptabilidade;
- VII. Comunicação;
- VIII. Resiliência;
- IX. Cooperação;
- X. Entusiasmo, envolvimento e inovação.

Parágrafo Único. Cada indicador deverá ser classificado de forma qualitativa, considerando-se a capacidade de evolução e potencial de realização, de acordo com a necessidade de desenvolvimento do servidor.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

Art. 26º Serão adotados os seguintes Indicadores de Potencial para avaliação dos servidores (docentes e técnico-administrativos) ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento:

- I. Habilidade para o desenvolvimento da equipe;
- II. Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento;
- III. Abrangência de análise;
- IV. Compreensão interpessoal;
- V. Capacidade de evolução funcional;
- VI. Maturidade emocional;
- VII. Flexibilidade/Adaptabilidade;
- VIII. Comunicação;
- IX. Resiliência e inovação;
- X. Entusiasmo e envolvimento.

Parágrafo Único. Cada indicador deverá ser classificado de forma qualitativa, considerando-se a capacidade de evolução e potencial de realização, de acordo com a necessidade de desenvolvimento do servidor.

Art. 27º A Autoavaliação, a Avaliação pela Chefia Imediata e pela Equipe de Trabalho serão efetuadas por meio de formulários específicos de avaliação de desempenho compostos por indicadores, aos quais deve-se atribuir um nível de avaliação.

CAPÍTULO VIII
DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Art. 28º O resultado de cada modalidade de avaliação será obtido pelo somatório da pontuação dos Indicadores de Competência, totalizando, no máximo, 10 (dez) pontos.

Art. 29º Para fins de cálculo do resultado final da Avaliação de Desempenho, serão considerados os seguintes percentuais:

- I. 25% (vinte e cinco por cento) para a Autoavaliação;
- II. 50% (cinquenta por cento) para a Avaliação pela Chefia Imediata;
- III. 25% (vinte e cinco por cento) para a Avaliação pela Equipe de Trabalho.

Parágrafo Único. Para as avaliações previstas no §2º do Art. 16, os percentuais aplicados serão 40% (quarenta por cento) para a Autoavaliação e 60% (sessenta por cento) para a Avaliação pela Chefia Imediata.

Art. 30º A participação do servidor em eventos relacionados ao cargo (cursos, treinamentos, simpósios, congressos, etc.), bem como sua colaboração como membro de Comissão ou de Grupo de Trabalho (GT) a serviço da Universidade, acrescentará a pontuação de 0,25 (vinte e cinco décimos) por participação, num limite máximo de 1,0 (um) ponto, para efeito do cômputo do resultado final do processo avaliativo.

§ 1º Só receberão pontuação os eventos/cursos finalizados dentro do período avaliativo.

§ 2º Será considerada a Portaria de Comissão ou a Declaração de participação em Grupo de Trabalho - GT



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

finalizada ou em curso, dentro do interstício avaliativo.

Art. 31º O resultado final da Avaliação de Desempenho do servidor será assim classificado:

- I. Abaixo de 4,2 pontos: desempenho insuficiente;
- II. De 4,2 a 6,99 pontos: desempenho regular;
- III. De 7 a 8,99 pontos: desempenho bom;
- IV. De 9 a 10 pontos: desempenho excelente.

CAPÍTULO IX
DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

Art. 32º Progressão por mérito profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, efetivada através de processo de avaliação de desempenho definida pela Lei nº 11.091/2005.

Parágrafo único. A mudança de padrão de vencimento não acarretará em alteração do nível de capacitação.

Art. 33º Os servidores técnico-administrativos que ainda não alcançaram o Padrão de Vencimento 16 (PV 16) farão jus, a cada 18 (dezoito) meses, à progressão por mérito, desde que obtenham, no mínimo, conceito de desempenho bom, com pontuação final igual ou superior a 7 (sete) pontos na última avaliação.

Parágrafo único. Na contagem do interstício para concessão de progressão por mérito profissional, serão descontados os dias correspondentes a faltas não justificadas.

CAPÍTULO X
DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 34º O servidor avaliado deverá tomar ciência dos resultados obtidos na Avaliação de Desempenho realizada pela Chefia Imediata e pela Equipe de Trabalho.

§ 1º Caso o avaliado não concorde com a avaliação da Chefia Imediata e/ou da Equipe de Trabalho, deverá pedir a reconsideração no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, a partir da data de ciência. A chefia imediata e/ou a equipe de trabalho, conforme o caso, deverá se manifestar, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, acerca do pedido de reconsideração, mantendo ou alterando o resultado.

§ 2º Após resposta ao pedido de reconsideração, o avaliado deverá tomar ciência, manifestando-se de acordo ou contrário.

Art. 35º Em caso de discordância do resultado do pedido de reconsideração, o avaliado poderá interpor recurso, devidamente fundamentado, quanto ao resultado de sua avaliação de desempenho.

§ 1º O recurso de que trata o *caput* deverá ser claramente fundamentado, contendo, em anexo, quando for o caso, documentação comprobatória.

§ 2º O pedido deverá ser encaminhado, em primeira instância, à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS

Trabalho e, em segunda instância, ao Gabinete Reitoral.

§ 3º O prazo para a interposição do recurso será de 10 (dez) dias, a contar da ciência de que trata o §2º do Art. 34, e será contado em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia que não haja expediente.

§ 4º O prazo-limite para a análise e julgamento do recurso será de até 30 (trinta) dias corridos após a data de recebimento do pedido.

CAPÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 36º Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP).

Art. 37º Fica revogada a Resolução nº 10/2002-CONSUNI/UFAL.

Art. 38º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala Virtual do Sistema Web Conferência da RNP, em 02 de agosto de 2022.

PROF. JOSEALDO TONHOLO
PRESIDENTE DO CONSUNI/UFAL