RESOLUÇÃO Nº 19, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2011

Aprova o processo de Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá.

***O REITOR PRÓ-TEMPORE* DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ**, nomeado pela Portaria MEC nº 21/2009, de 07 de janeiro de 2009, publicada no Dou em 08 de janeiro de 2009, no uso de suas atribuições legais, com base na Lei nº 11.091, de 12/01/2005, e no Decreto 5.825, de 29/06/2006,

RESOLVE:

Art.1º – Aprovar, *AD REFERENDUM* do Conselho Superior, o Processo de Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP.

Art.2º – Esta Resolução entra em vigor nesta data.

EMANUEL ALVES DE MOURA
Reitor *Pró-Tempore*
Portaria MEC nº 021/2009

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS INTEGRANTES DOS PLANOS DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ – IFAP.

Art. 1º Regulamentar a Avaliação de Desempenho dos servidores ocupantes de cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP.

Art. 2º A avaliação de desempenho funcional, como processo pedagógico, deve considerar o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, centrado na contribuição individual para o desenvolvimento Institucional, sem desconsiderar as ações da Instituição e as condições de trabalho.

Art. 3º A avaliação de desempenho, como uma ferramenta de gestão, deve permitir avaliar de modo objetivo como o servidor está desempenhando seu papel na Instituição e se está correspondendo ao esperado no desenvolvimento de cada função, permitindo à administração pública analisar os resultados obtidos pelo servidor, decorrentes das metas institucionais, subsidiando a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

Parágrafo único. Desempenho, para efeito desta Resolução, é a execução de atividades pertinentes aos cargos e/ou funções pelo ocupante da carreira com vistas ao alcance dos objetivos institucionais.

Art. 4º A avaliação de desempenho dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, ocupantes ou não de cargos e funções comissionados, inclusive dos que estão em final de carreira, será realizada cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.

Art. 5º A avaliação de desempenho tem como objetivo geral, promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade. E por objetivos específicos:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do IFAP;

II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho individual e coletivo do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV - promover a reflexão do servidor acerca da sua responsabilidade para com os resultados previstos no planejamento dos serviços;

V - aferir o mérito para progressão.

Art. 6º Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas, dentro do Processo de Avaliação de Desempenho:

I - a responsabilidade técnica e coordenação das ações relacionadas à avaliação de desempenho;

II – instituir e aplicar o instrumento de avaliação formalizado;

III - comunicar aos gestores das unidades o período de avaliação dos servidores;

IV - zelar pelo cumprimento dos prazos;

V - verificar o correto preenchimento, promover a guarda e preservar o sigilo das Avaliações de Desempenho;

VI - identificar os casos em que será necessário acompanhamento, viabilizando junto ao gestor específico, ações pertinentes;

VII - providenciar a portaria de progressão funcional;

VIII - orientar e acompanhar a aplicação do estabelecido nesta Resolução e na legislação pertinente.

Art. 7º Compete aos gestores das Unidades:

I - realizar a avaliação individual dos servidores e gerenciar todo o processo em sua esfera de competência;

II - dar retorno dos resultados da Avaliação de Desempenho ao avaliado;

III - devolver à Diretoria de Gestão de Pessoas a Avaliação de Desempenho, rigorosamente na data preestabelecida.

Art. 8º Na ausência legal do gestor titular caberá ao respectivo gestor substituto ou dirigente imediatamente acima proceder à avaliação.

§ 1º Na hipótese de tempo insuficiente como superior imediato do avaliado, entendendo-se este período mínimo como 06 (seis) meses, decorrente da recente designação do gestor, atribui-se ao gestor anterior a responsabilidade de avaliar o servidor.

§ 2º Para efeito desta Resolução, considera-se gestor o ocupante de Cargo de Direção - CD, Função Gratificada - FG ou servidor formalmente designado responsável direto pela supervisão das atividades do avaliado.

Art. 9º O processo de avaliação de desempenho será efetivado de acordo com os Formulários constantes dos anexos I, II e III desta Resolução, pela unidade em que o servidor estiver desempenhando suas atividades laborais, considerando se é ou não ocupante de cargo ou função comissionados, e consistirá de:

I - autoavaliação;

II - avaliação pela chefia imediata;

III - resultado da avaliação de desempenho.

§ 1º O resultado da avaliação será preparado pela Coordenação de Seleção e de Desenvolvimento de Pessoal, que dará ciência ao avaliado e homologará o processo.

Art. 10. Os formulários poderão sofrer alterações de acordo com as necessidades gerenciais e administrativas da Instituição, previamente analisadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas e aprovadas pela Reitoria, mediante expedição de ato próprio.

Art. 11. A avaliação de desempenho é elemento essencial para a concessão de Progressão por Mérito Profissional.

Parágrafo Único. Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.

Art. 12. A Progressão será concedida ao servidor que atingir o conceito "BOM" no resultado final de sua avaliação.

§ 1º A Progressão por Mérito Profissional, quando concedida, gerará efeito financeiro a partir da data em que se completar o interstício.

§ 2º Na contagem do interstício, serão descontados os dias correspondentes a:
I - licença, sem remuneração, para acompanhar o cônjuge;
II - licença por motivo de doença em pessoa da família;
III - licença para tratar de interesse particular;
IV - licença para atividade política (§ 2º, art. 86 da Lei nº 8.112/90);
V - afastamento para exercício de mandato eletivo;
VI - afastamento para desempenho de mandato classista;
VII - qualquer outro afastamento não remunerado ou período não considerado como de efetivo exercício.

Art. 13. Os servidores afastados por cessão, para prestar colaboração técnica ou lotados provisoriamente, em outros órgãos serão avaliados pelas Instituições cessionárias, por meio do formulário padrão remetido pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá.

Art. 14. Os servidores afastados integralmente por motivo de qualificação em eventos de longa duração terão suas progressões baseadas no relatório de desempenho acadêmico relativo ao curso frequentado, sob a responsabilidade do Gestor e por intermédio da Pró-Reitoria de Pesquisa.

Art. 15. No ato de remoção ou redistribuição, deverá ser, previamente, efetuada a avaliação de desempenho pela chefia cedente e a auto-avaliação pelo servidor, as quais serão remetidas a unidade de destino do servidor.

Art. 16. Ao servidor avaliado será garantido pleno conhecimento do instrumento de avaliação e o direito de interposição de recurso ao resultado da avaliação.

§1º O prazo para interposição de recurso será de 10 (dez) dias úteis, a contar da ciência do resultado da avaliação.

§2º O recurso deverá ser encaminhado à Diretoria de Gestão de Pessoas, que analisará o pleito, podendo consultar as instâncias envolvidas na avaliação, e emitirá sua decisão quanto ao recurso e dará ciência ao servidor.

§3º Persistindo a discordância quanto ao resultado da avaliação negativa, caberá ao avaliado, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o conhecimento da decisão do recurso, pleitear a análise pela Reitoria que decidirá em última instância.

§4º Os julgadores de recursos terão o prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da interposição, para proferir sua decisão quanto ao pleito.

Art. 17. O servidor que se encontrar afastado de suas atividades no período da avaliação, por motivos de férias, licença médica e licença-prêmio por assiduidade, será avaliado imediatamente após o retorno ao trabalho, não acarretando alteração do interstício.

Art. 18. O servidor removido de setor ou de unidade e que tenha, na data da avaliação, cumprido 6 (seis) meses de efetivo exercício no novo setor será avaliado pela chefia atual, podendo ser ouvida a chefia anterior. Caso ainda não tenha cumprido 6 (seis) meses de efetivo exercício, será avaliado pela chefia anterior, cabendo à chefia atual a responsabilidade dos devidos encaminhamentos.

Art. 19. A Chefia da unidade que não tenha cumprido, na data da avaliação, 6 (seis) meses de efetivo exercício na função deverá submeter a avaliação dos servidores à chefia anterior e responsabilizar-se pelos devidos encaminhamentos.

Art. 20. Os casos omissos serão avaliados pela Diretoria de Gestão de Pessoas e submetidos à apreciação e decisão da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá.