

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO FUNCIONAL**



**PROJETO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFRPE**

**JULHO 2007**

## SUMÁRIO

I - INTRODUÇÃO .....	4
II – JUSTIFICATIVA.....	5
III – OBJETIVO GERAL.....	8
IV – OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
V – PÚBLICO ALVO.....	9
VI – METODOLOGIA DE EXECUÇÃO.....	9
VII – MODALIDADES DE AVALIAÇÃO.....	16
VIII – INDICADORES.....	17
IX – MEDIADORES.....	17
X - PLANO DE MELHORIAS.....	18
XI – RELATÓRIOS.....	18
XII- AVALIAÇÃO DOS USUÁRIOS.....	18
XIII – REFERÊNCIAS.....	20
XIV – ANEXOS	
ANEXO 1 - FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO.....	21
ANEXO 2 - FORMULÁRIO AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DO USUÁRIO.....	28
ANEXO 3 – PLANILHA DE ESTABELECIMENTO DE METAS.....	29
ANEXO 4 – Lei nº 11.091, de 12/01/2005	
ANEXO 5 –Decreto nº 5.707, de 23/02/2006	
ANEXO 6 - Decreto nº 5.825, de 29/06/2006	

**Reitor**

Prof<sup>o</sup> Valmar Corrêa de Andrade

**Vice-Reitor**

Prof<sup>o</sup> Reginaldo Barros

**Superintendente de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas**

Jimmy Peixe Mc Intyre

**Departamento de Qualidade de Vida**

Ana Carolina de Vasconcelos Neiva

**Elaboração**

**Divisão de Desenvolvimento de Pessoas**

José Guilherme Santos Filho

Rita de Cássia Braga de Melo

Minervina Estelita Mendes Silveira

Severino José Bibiano

Arisberto Gomes de Souza

Mônica de Souza Menezes

**Divisão de Saúde do Trabalhador**

**Seção de Programas Psicossociais**

Rivonylda Costa Sousa Araújo

**Comissão Interna de Supervisão**

Mozart Robério de Sá Siqueira

Geraldo Manuel dos Santos

Severino José Bibiano

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

**I - INTRODUÇÃO**

Tendo em vista a Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº. 11.233 de 22 de dezembro de 2005 e as Diretrizes do Decreto nº. 5.825 de 29 de junho de 2006, a construção do presente Projeto visa instrumentalizar procedimentos referentes à avaliação de desempenho dos servidores Técnico-Administrativos em educação no âmbito da UFRPE.

Este projeto foi concebido pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, juntamente com a Seção de Programas Psicossociais da Divisão de Saúde do Trabalhador do Departamento de Qualidade de Vida da SUGEP (Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas) com a participação da Comissão Interna de Supervisão da UFRPE.

Contempla os Princípios, Diretrizes e Proposições que orientam o Programa de Avaliação de Desempenho definidos no nosso Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da UFRPE, aprovado através da Resolução Nº. 226/06 de 06/09/06 do Conselho Universitário desta IFES e Processo administrativo Nº. 23082.010990/2006.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

## II – JUSTIFICATIVA

Visando atender a Lei nº. 11.091 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº. 11.233 de 22 de dezembro de 2005 e as Diretrizes do Decreto nº. 5.825 de 29 de junho de 2006, a construção do presente instrumento gerencial de avaliação de Desempenho vem para contemplar o item III do Art. 5º do referido Decreto. ✓

As ações previstas por este programa foram baseadas e embasadas na realidade e nas particularidades da UFRPE e em algumas características existentes nos Programas de Avaliação de Desempenho da USP e da Universidade Federal de Viçosa.

As políticas de ação de uma organização devem ser sustentadas por um contingente de recursos humanos que lhe possibilite não apenas condições de operacionalização, mas também, flexibilidade para as transformações tecnológicas, políticas e sócio-econômicas que ocorrem.

Avaliação e acompanhamento são, pois, elementos integrantes essenciais desta política e devem ser implementadas de forma integrada na instituição. É através da Avaliação de Desempenho - AD, articulada à análise das tarefas e à revisão das rotinas, que as necessidades de formação e atualização dos conhecimentos, em todas as modalidades, serão identificadas permitindo a realização dos objetivos institucionais.

A Avaliação de Desempenho de que trata este documento é entendida de acordo com o Art. 3º, item VII do Decreto 5.825 de 29 de junho de 2006, como um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes de metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

No modelo proposto tomaremos por base parte dos modelos apresentados na Avaliação de Desempenho 360 graus e Avaliação por Resultados definida por GIL (2001:166-159) onde a primeira é resultado da opinião de toda equipe, cada um diz declara sua percepção a respeito do desempenho e da postura de todos. Já na Avaliação por Resultados é feita uma comparação periódica entre as metas fixadas para cada funcionário e

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

os resultados efetivamente alcançados, requerendo, portanto, uma negociação do desempenho, que é feita conjuntamente pela chefia e o subordinado.

Para Bohlander (2003, p.223), “Como o nome implica, o feedback 360 graus destina-se a fornecer aos funcionários a visão mais precisa possível, com pareceres de todos os ângulos: supervisores, colegas, subordinados, clientes e outros.”

É importante salientar que utilizaremos alguns conceitos da avaliação invertida que segundo Gil (2001, p.152), “Esse sistema tem com principal vantagem o fato de possibilitar ao chefe conhecer a opinião dos subordinados a seu respeito”, evidenciando desta maneira a importância do uso desse sistema, uma vez que o chefe poderá saber como o vêem, orientando-se no sentido de superar eventuais problemas de relacionamento, além de propiciar a todos os envolvidos orientações de como melhorar substancialmente o desempenho institucional.

Assim, inicialmente, por questões de ordem técnica, falta de recursos humanos e de recursos materiais, o Projeto de Avaliação de Desempenho (PAD) contemplará parcialmente as atividades contidas no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação, aprovado pela Resolução nº. 226/06 de 06 de setembro de 2006 do Conselho Universitário, Portaria nº. 801/06 – GR de 18 de outubro de 2006, Processo nº. 23082.010990/2006, ficando assim instituído:

1 - Fica excluído no item VIII, subitem IV – PÚBLICO ALVO – a avaliação de desempenho dos docentes ocupantes de funções administrativas até o nível de Pró-Reitoria, uma vez que o cargo de docente não é contemplado no PCCTAE;

2 – Não será implementado, neste primeiro momento, a criação do instrumento de banco de dados informatizado que iria disponibilizar o sistema de Gestão do Desempenho por meios eletrônicos em rede, assim como descrito nos itens V e VI, que tratam da METODOLOGIA DE EXECUÇÃO e do ACESSO AO SISTEMA;

3 – No item 10, referente aos Indicadores de Desempenho, onde se lê: “Os graus dos indicadores de desempenho são descritos pelos conceitos insuficiente, abaixo do esperado, dentro do esperado e acima do esperado, correspondente aos valores de 1 a 4, respectivamente”, leia-se: “ Os graus dos indicadores desempenho serão submetidos a uma escala conceitual com quatro intervalos e passarão a ser descritos pelos conceitos abaixo do



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

esperado, atinge parcialmente o esperado, atinge o esperado e acima do esperado, correspondentes aos valores de 1 a 4, respectivamente.”

3 – No item 11, referente aos Mediadores de Desempenho, onde se lê: “Os mediadores de Desempenho são submetidos a uma escala conceitual com quatro intervalos, entre dificultou muito e ajudou muito, correspondente aos valores de 1 a 4, respectivamente”, leia-se: “Os mediadores de Desempenho serão submetidos a uma escala conceitual com quatro intervalos e passarão a ser descritos como Não Contribuidor, Contribuidor Parcial, Bom Contribuidor e Excelente Contribuidor, correspondente aos valores 1, 2, 3 e 4, respectivamente.”;

4 – No item 13, RELATÓRIOS, ficam excluídos os seguintes itens:

Relatório Individual – resultados qualitativos individuais, é emitido no setor de trabalho, imediatamente após a finalização e destina-se ao próprio servidor;

Relatório síntese de unidade e seus setores – apresenta as médias dos resultados individuais dos servidores lotados por setor em cada indicador, por Departamento e por Unidade.

Desta forma, pretendemos criar um instrumento de avaliação de desempenho, adequado a nossa realidade, mantendo-se um sistema tecnicamente elaborado evitando desta maneira, que a mesma seja feita de maneira superficial e unilateral, entre chefe e subordinado. Estaremos assim, alcançando um maior nível de profundidade, ajudando a identificar as causas do desempenho deficiente e possibilitando estabelecer perspectivas com a participação do avaliado, além de gerar subsídios para ações de treinamento, dimensionamento da força de trabalho e para os programas de saúde ocupacional.

Assim, nesta perspectiva, é clara a necessidade de uma administração de pessoas que não se limite apenas às atribuições de caráter burocrático, mas também, ao estabelecimento de uma política de gestão de pessoas sistêmica e dinâmica que oriente o desenvolvimento de Recursos Humanos para uma política de permanente análise do trabalho e de suas formas de organização no interior da instituição.

Nesta direção de desenvolvimento de recursos humanos, é proposta do Departamento de Qualidade de Vida estabelecer avaliação de desempenho em duas dimensões: avaliação de verificação do desempenho e avaliação de desempenho para progressão. Ambas se complementam na intenção de cumprir com o papel primordial de desenvolver pessoas para

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

responder as demandas institucionais e a expectativa dos usuários pelos serviços prestados na IFES.

Enquanto a avaliação de desempenho para progressão será realizada para se conceder ao servidor um nível de progressão com padrão de vencimento imediatamente subsequente, a avaliação de verificação do desempenho ocorrerá quando o servidor não atingir escore suficiente na avaliação de desempenho para progressão, visando, desta maneira, preparar adequadamente o servidor na sua unidade de trabalho para responder satisfatoriamente ao serviço, e assim propiciar a ele obtenção de escores acima do satisfatório na sua avaliação por progressão.

Finalmente, avaliar o desempenho do servidor nas duas dimensões, se justifica na possibilidade de minimizarmos possíveis erros, que por ventura, possam ocorrer na sua operacionalização, e que possam trazer conseqüências diretas a sua avaliação de desempenho para progressão.

### III- OBJETIVO GERAL

Contribuir para o aperfeiçoamento da administração de gestão de pessoas, no que diz respeito ao planejamento, execução e acompanhamento dos resultados institucionais, no que tange às atividades administrativas de dimensão técnico-operacional e gerencial no cumprimento da missão da UFRPE.

### IV- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O processo de avaliação de desempenho, visto como sistema de informações gerenciais e como instrumento de gestão de pessoas, deverá:

- Promover, quando necessário, a avaliação de verificação de desempenho dos servidores em cada unidade, com objetivo de melhorar a sua atuação funcional e assim contribuir para a elevação dos escores necessários para a sua progressão funcional;
- Efetivar as progressões por mérito profissional com base nos resultados dos desempenhos dos servidores;



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

- Propiciar a reflexão por parte do servidor acerca da sua responsabilidade para com os resultados previstos no planejamento do setor ou unidade em que está lotado;
- Possibilitar acompanhamento gerencial de resultados do nível operacional, tático e estratégico;
- Facilitar o relacionamento interpessoal entre chefias e colaboradores criando um clima favorável ao desempenho das atividades;
- Coletar informações para subsidiar o planejamento de ações de desenvolvimento gerencial, de dimensionamento da força de trabalho, de programas de saúde ocupacional, de acompanhamento psicossocial e de ações de treinamento;
- Fornecer informações sobre a avaliação dos usuários pelos serviços prestados por cada unidades desta IFES. Será adotado o conceito de usuário descrito pela Lei nº 11.091., de 12/01/05, capítulo II, Art. 5º, item VII, que os define como pessoas ou coletividade internas ou externas a Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

#### V- PÚBLICO ALVO

Todos os servidores técnico-administrativos em educação da UFRPE, ocupantes ou não de função gerencial.

#### VI- METODOLOGIA DE EXECUÇÃO

Com o objetivo de estabelecer critérios de avaliação para o Sistema de Avaliação de Desempenho proposto, faz-se necessário a criação de formulários (anexo 01), onde serão observados os seguintes parâmetros avaliativos, que permitirão o levantamento de dados do servidor referentes a sua aptidão e capacidade voltada ao trabalho e ao relacionamento, conforme discriminado abaixo:

##### NÍVEL TÉCNICO/OPERACIONAL:

- I. Engajamento institucional;

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

- II. Utilização de materiais e equipamentos;
- III. Qualidade e produtividade;
- IV. Habilidade técnica;
- V. Comunicação;
- VI. Disposição para o trabalho;
- VII. Pontualidade/Assiduidade;
- VIII. Relacionamento interpessoal;
- IX. Atualização;
- X. Flexibilidade/Adaptabilidade;
- XI. Administração de condições de trabalho;
- XII. Credibilidade e confiança;
- XIII. Criação/Inovação;
- XIV. Comportamento Ético
- XV. Foco no usuário de sua atividade/serviço

NÍVEL ESTRATÉGICO/TÁTICO/OPERACIONAL:

- I. Engajamento institucional;
- II. Utilização de materiais e equipamentos;
- III. Habilidade técnica;
- IV. Comunicação;
- V. Pontualidade/Assiduidade;
- VI. Relacionamento interpessoal;
- VII. Atualização;
- VIII. Flexibilidade/Adaptabilidade;
- IX. Capacidade de resolver problemas/Administração de conflitos;
- X. Administração de condições de trabalho;
- XI. Credibilidade e confiança;
- XII. Criação/Inovação;
- XIII. Comportamento Ético;
- XIV. Compartilhamento das atividades;

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Como apresentado na justificativa a avaliação de desempenho da UFRPE terá duas modalidades: **avaliação de verificação do desempenho** e a **avaliação de desempenho para progressão**.

A **avaliação de verificação do desempenho** será realizada, quando necessário em cada unidade de trabalho, mediante calendário pré-estabelecido pela Seção de Avaliação de Desempenho Funcional, da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, do Departamento de Qualidade de Vida, da SUGEP. Esta avaliação terá somente o objetivo de verificar o desempenho dos servidores na sua unidade de trabalho, quando não atingirem escores satisfatórios (abaixo de 60%), possibilitando a eles corrigirem possíveis desempenhos inadequados que possam acarretar um baixo resultado quando da realização da sua avaliação de desempenho para progressão. Esta avaliação não implicará em progressão por mérito, uma vez que sua natureza é unicamente oportunizar a melhoria de desempenho para a sua progressão funcional.

Para a realização da **avaliação de verificação do desempenho** serão utilizados instrumentos diferentes dos utilizados pela avaliação de desempenho para progressão. O que difere nas duas avaliações, de verificação e de progressão, é que a primeira possibilitará ao chefe imediato e o próprio servidor avaliado, estabelecer um processo de negociação para definições de metas de desempenho que possam favorecer bons resultados na avaliação para progressão. **(anexo 03 - Planilha de estabelecimento de metas)**

A avaliação de **desempenho para progressão** será feita em 02 (duas) etapas, observados o interstício de <sup>18 meses</sup> dois anos de efetivo exercício, a contar da data de admissão funcional ou da última progressão por mérito profissional, cujo formulário será entregue em tempo hábil, atendendo as exigências contidas no artigo 9º do Decreto nº 5.825, de 29/06/2006, sendo utilizado a soma das 2 (duas) últimas avaliações e realizada uma média aritmética simples.

Na contagem do interstício deve ser observado o disposto no Art. 102 c/c o Art. 97 da Lei 8.112/90 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autárquicas e das funções Públicas Federais

Fará jus à progressão por mérito o servidor que atingir o mínimo de 60% dos pontos totais da <sup>Técnicos - adm. em educação desta UFRPE</sup> auto-avaliação, avaliação pela chefia imediata e pela avaliação dos colegas, calculado na <sup>de cada avaliação</sup>



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

CORRIGIR

forma de média aritmética simples das três avaliações, no nível técnico-operacional, assim como 60% dos pontos totais da auto-avaliação, avaliação pela chefia imediato-dirigente superior/dirigente máximo, pela avaliação pelos pares e pela equipe de trabalho, calculado na forma de média aritmética simples, nos níveis estratégico, tático e operacional, respectivamente.

Não terá direito à progressão por mérito o servidor que tenha:

- I – estiver respondendo por Processo Disciplinar;
- II - sofrido suspensão disciplinar.

Nos casos correspondentes a servidores cedidos a avaliação de desempenho ficará sob a responsabilidade do Órgão Cessionário, que receberá o formulário do Órgão Cedente, fará as devidas avaliações e observações, encarregando-se do devido encaminhamento ao Órgão Cedente.

Nos demais casos referentes à contagem do efetivo exercício, conforme mencionado acima no capítulo VI, art. 97 e Capítulo VII, arts. 102 e 103 da Lei nº 8.112/90, assim como as exclusões de contagem de interstício e a perda do direito da progressão por mérito supra citadas deverão ser objeto de análise pela Procuradoria Judicial, a fim de elucidar quais os procedimentos adequados que devem ser adotados quanto aos itens referidos acima, uma vez que o § 2º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12/01/2005 estabelece: "Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2(dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.", estabelecendo como conceito de avaliação de desempenho, segundo o Decreto nº 5.825, de 29.06.2006, art 3º, item VII: "instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes de metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor."

Outro ponto a ser considerado é que o servidor removido no período do interstício terá sua avaliação realizada pela Unidade em que permaneceu por maior período.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Deverá ser dado, ao servidor avaliado, pleno conhecimento do instrumento de avaliação e garantido seu direito de ampla defesa e contraditório.

Cabe, ao avaliado, direito de interposição de recurso ao resultado da avaliação, no prazo regimental de 10 (dez) dias, após o conhecimento da avaliação, na DQV/SUGEP, que, com a devida análise, encaminhará parecer para apreciação da **Comissão Interna de Supervisão** do Plano de Carreira dos Cargo de Servidores Técnico-Administrativos em Educação – CIS/TAE.

Persistindo a discordância quanto ao resultado da avaliação, caberá ao avaliado direito de interposição de recurso, solicitando parecer jurídico da Assessoria de Legislação de Pessoal/ALP-SUGEP, no prazo de 10 (dez) dias após conhecimento da decisão da CIS/TAE.

Para a realização de todas as atividades descritas acima, serão necessárias atuações anteriores para garantir a plena realização de todo o processo descrito, como as ações de sensibilização discriminadas abaixo:

- ✓ Realização de reuniões com todos os Diretores de Departamentos e Órgãos Suplementares para apresentação de todas as informações contidas no Projeto, a fim de que os mesmos possam esclarecer dúvidas e serem treinados para usar o formulário de avaliação corretamente, recebendo instruções sobre como aplicar os padrões de avaliação ao fazer julgamentos;
- ✓ Realização de palestras para apresentação de todas as informações contidas no Projeto a comunidade universitária, enfatizando a importância da avaliação de desempenho;
- ✓ Disponibilização das atribuições de todos os cargos da UFRPE no site da SUGEP, assim como recebimento de cópia escrita dos padrões estipulados para o cargo antes da realização das avaliações;
- ✓ Disponibilização de todas as informações necessárias à avaliação de desempenho no site da SUGEP, assim como orientações de como preencher os formulários devidamente.
- ✓ Divulgação dos resultados obtidos sobre a avaliação de desempenho, a cada ano, onde todos que foram avaliados como excelentes contribuidores receberão portarias de elogio pelo Dirigente Máximo desta IFES, como uma maneira de gerar incentivo motivacional aos servidores da UFRPE.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Finalmente, todos os procedimentos metodológicos propostos no projeto, durante o exercício 2008, serão testados e avaliados, podendo sofrer alterações para seu aperfeiçoamento após este período.

## VII- MODALIDADES DE AVALIAÇÃO

A avaliação de desempenho utilizará 04 tipos de modalidades: auto-avaliação, avaliação dos pares, avaliação dos subordinados e avaliação dos superiores, a partir da caracterização dos níveis de atuação organizacional dos servidores envolvidos nas atividades administrativas e técnicas:

- **Nível estratégico:** compreende a avaliação dos servidores em função de direção superior, através da auto-avaliação, da avaliação pelo dirigente máximo e pela equipe de trabalho (subordinados até o segundo escalão da unidade que dirige).
- **Nível tático:** compreende a avaliação dos servidores que desempenham função gerencial intermediária através da auto-avaliação, da avaliação pelos pares (chefias da mesma linha hierárquica da sua Unidade, se houver), pelas chefias subordinadas e pelo gestor (dirigente superior);
- **Nível operacional:** compreende a avaliação dos servidores técnico-administrativos com exercício de função gerencial imediata, através de auto-avaliação, avaliação pelo gestor (chefia superior), avaliação pelos pares (chefias da mesma linha hierárquica da sua Unidade, se houver) e avaliação dos membros da sua equipe de trabalho (subordinados);
- **Técnico/operacional:** servidores técnico-administrativos que não exercem função gratificada ou cargo de direção, onde serão avaliados através de auto-avaliação, avaliação pela chefia imediata e avaliação pelos colegas (pares).

## VIII- INDICADORES

Os indicadores de desempenho são fatores do desempenho no trabalho. Atribuem o resultado quantitativo da avaliação, inclusive para fins de progressão por mérito



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

profissional. São diferenciados, segundo as competências dos servidores a serem avaliados, em indicadores técnicos ou gerenciais.

Como mencionado na justificativa, os graus dos indicadores de desempenho serão submetidos a uma escala conceitual com quatro intervalos e passarão a serem descritos pelos seguintes conceitos: **abaixo do esperado, atinge parcialmente o esperado, atinge o esperado e acima do esperado**, correspondentes aos valores de **1 a 4**, respectivamente.

### IX- MEDIADORES

Os mediadores de desempenho não têm resultado quantitativo e visam identificar condições que facilitam ou restringem o desempenho. Estão relacionados com área de atuação do servidor, técnica ou gerencial.

Também como explicitado na justificativa, os mediadores de desempenho a serem utilizados serão submetidos a uma escala conceitual com quatro intervalos e passarão a serem descritos como **Não Contribuidor, Contribuidor Parcial, Bom Contribuidor e Excelente Contribuidor**, correspondente aos valores **1, 2, 3 e 4**, respectivamente.

### X- PLANO DE MELHORIAS

No modelo de formulário de avaliação de desempenho proposto estará disponível um espaço com perguntas abertas para o chefe imediato/servidor e direção, onde poderão ser registrados os pontos fortes e fracos do desenvolvimento das atividades do servidor, assim como orientações para a melhoria do seu desempenho. Neste espaço também poderão ser indicadas ações de treinamento, movimentação, acompanhamento psicossocial, avaliação de saúde ocupacional, entre outros.

### XI- RELATÓRIOS

A partir do recebimento das avaliações das unidades da UFRPE, serão emitidos os seguintes Relatórios de Resultados:

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE QUALIDADE DE VIDA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

- **Relatórios estatísticos descritivos** - dados correlacionais entre médias de escores e mediadores de desempenho; correlações entre desempenhos e cargos, funções, setores e dados sócio-demográficos e ocupacionais.
- **Relatórios de recomendações** – corresponde ao plano de melhorias.
- **Relatório final** - avaliações realizadas e não realizadas, contribuições dos usuários internos e externos.

Para a plena realização desta atividade será necessária a contratação de um especialista em criação de banco de dados, assim como um especialista em tratamento de dados estatísticos, a fim de que se possa realizar análise fidedigna dos dados compilados.

## XII AVALIAÇÃO DOS USUÁRIOS

Será regulamentada e sistematizada a participação dos usuários na avaliação dos serviços de cada unidade, como forma de garantir um sistema de avaliação de desempenho referenciado pelos usuários visando qualificar os serviços prestados à sociedade. Desta forma, para a execução desta atividade será necessária à confecção de 45 caixas de sugestões, que serão colocadas nas secretarias de todas as unidades desta IFES, assim como a criação de um formulário (anexo 2) e o envio de cópias deste material, a fim de que as unidades

disponibilizem as informações para seus usuários internos e externos. Todos os formulários preenchidos serão recolhidos trimestralmente e farão parte do relatório final anual da avaliação de desempenho.

XIII – REFERÊNCIAS \*

BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**/ George Bohlander, Scott Snell, Arthur Sherman; tradução Maria Lúcia G. Leite Rosa; revisão técnica Flávio Bressan. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 2º edição; tradução técnica Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**; tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

<[http://www.cgu.rei:unicamp.br/carreira/avaliacao/emendas\\_tabuladas\\_final/1\\_METODOLOGIA\\_AVALIACAO\\_DE\\_DESEMPENHO.pdf](http://www.cgu.rei:unicamp.br/carreira/avaliacao/emendas_tabuladas_final/1_METODOLOGIA_AVALIACAO_DE_DESEMPENHO.pdf)>. Acesso em 26/05/07.

<[http://www.cgu.rei:unicamp.br/carreira/avaliacao/emendas\\_tabuladas\\_final/3\\_COMPETENCIAS\\_HABILIDADES\\_QUESTOES\\_ABERTAS.pdf](http://www.cgu.rei:unicamp.br/carreira/avaliacao/emendas_tabuladas_final/3_COMPETENCIAS_HABILIDADES_QUESTOES_ABERTAS.pdf)>. Acesso em 26/05/07.

<<http://www.guiarh.com.br/pagina22Q.htm>>. Acesso em 26/05/07.

<<http://www2.iq.usp.br/assistencial/administrativa/index.dhtml?pagina=971&chave=uAh>>. Acesso em 26/05/07.

LEI nº 11.091/2005, de 12.01.2005.

LEI nº 8.112/1990, de 11.12.1990.

Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFRPE.

Decreto nº 5.825, de 29.06.2006.

Decreto nº 5.707, de 23.02.2006.

Ofício Circular nº 12/2006/CGGP/SAA/SE/MEC, de 09.11.2006.

\* A NBR 6023: 2002 determina que no lugar dos antigos termos “bibliografia” ou “referências bibliográficas”, utiliza-se atualmente apenas o nome “referências”, termo mais abrangente, pois inclui também os dados pesquisados na internet.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº 063/2008.

EMENTA: Aprova novo Projeto de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal Rural de Pernambuco, e dá outras providências.

O Presidente do Conselho Universitário da Universidade Federal Rural de Pernambuco, no uso de suas atribuições e tendo em vista a Decisão Nº 064/2008 deste Conselho, exarada no Processo UFRPE Nº 23082.008429/2007, em sua IV Reunião Extraordinária, realizada no dia 29 de abril de 2008,

**R E S O L V E:**

Art. 1º - Aprovar, o novo Projeto de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, aprovado através da Resolução Nº 221/2007 do CONSU, conforme Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 e Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006, de acordo com o que consta do Processo acima mencionado.

Art. 2º - Em consequência do Art. 1º, revogar a Resolução nº 221/2007 deste Conselho, que aprovou o Projeto original.

SALA DOS CONSELHOS DA UFRPE, em 30 de abril de 2008.

**PROF. REGINALDO BARROS**  
= PRESIDENTE EM EXERCÍCIO =

Confere com o original assinado pelo Reitor e arquivado nesta Secretaria Geral.