



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**  
**GABINETE DO REITOR**

**PORTARIA Nº 123/2007**

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA** no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

**RESOLVE:**

- Art. 1º. Instituir o Programa de Avaliação de Desempenho dos Integrantes da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, ocupantes de cargo efetivo da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, em conformidade com o disposto na Lei nº 11.091/05 e no Decreto nº 5.825/06.
- Art. 2º. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal dará cumprimento às normas definidas para avaliação de desempenho.

**DOS CONCEITOS**

- Art. 3º. Para efeito do disposto nesta Portaria, são conceitos a serem considerados no processo de avaliação de desempenho:

**Equipe de Trabalho:** Conjunto da força de trabalho da UFRB que realiza atividades afins e complementares;

**Ocupante da Carreira:** Servidor efetivo pertencente ao quadro da UFRB que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

**Procedimento de Trabalho:** Conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades e a utilização dos meios de trabalho, **visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.**

**Meta:** Estado final a ser alcançado. Deve ser consistente, tangível, conter algum desafio, realista, exeqüível, delimitada no tempo e mensurável;

**Desempenho:** Execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a UFRB, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

**Avaliação de Desempenho:** Instrumento gerencial que permite mensurar os resultados obtidos pelo servidor no cumprimento das metas institucionais, previamente pactuadas, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela UFRB;

**Usuário:** Aquele que depende do resultado do trabalho do servidor para a realização do seu trabalho (insumo) ou como produto final.

**Progressão por Mérito:** 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.

### DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º. O processo de Avaliação de Desempenho observará os seguintes princípios:

co-responsabilidade do Reitorado, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas e da área de pessoal pela gestão do desempenho dos servidores Técnico-Administrativos da UFRB;

desenvolvimento das potencialidades dos servidores e sua realização profissional como cidadãos;

viabilização da melhoria da qualidade na prestação de serviços da UFRB.

### DA METODOLOGIA

Art. 5º. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, no mês de aniversário da data de exercício do servidor, ou da sua última progressão por mérito e considerará o desempenho do servidor no decorrer do ano.

Art. 6º. Os conceitos da avaliação de desempenho variarão de 0 a 10.

Art. 7º. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, por seus representantes, na forma definida no Artigo 19.

Art. 8º. Os servidores docentes poderão participar do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores Técnico-Administrativos quando ocupantes de cargo de direção ou de função de confiança, ou na qualidade de usuários dos serviços prestados pelo servidor em avaliação.

Art. 9º. Os servidores discentes poderão participar do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores Técnico-Administrativos na qualidade de usuários dos serviços prestados pelo servidor em avaliação.

Art. 10º. Constituem Unidades Administrativas:

- Gabinete;
- Centros;
- Pró-Reitorias;
- Coordenadorias;
- Coordenações;
- Núcleos.

Art. 11. O servidor que completar interstício para Avaliação de Desempenho terá o conceito do período avaliativo definido de acordo com o alcance de metas estabelecidas pela chefia imediata em conjunto com o servidor e com a equipe de trabalho,

Art. 12. As metas deverão estar de acordo com os objetivos definidos anualmente por cada Centro e cada Pró-Reitoria.

- Art. 13 Os objetivos serão firmados a partir das diretrizes estabelecidas pelo Reitorado.
- Art. 14 Os Centros e Pró-Reitorias definirão os respectivos objetivos com base na missão da Instituição, na hipótese em que as diretrizes não estejam estabelecidas.
- Art. 15 Para cada período avaliativo, a chefia imediata, em conjunto com o servidor a ser avaliado e com a equipe de trabalho, deverá:
- Definir as metas a serem cumpridas pelo servidor, que deverão ser de importância para a consecução dos objetivos definidos. Poderá ser estabelecida uma ou mais metas para cada período de avaliação.
  - Decompor as metas em atividades e responsabilidades bem definidas.
  - Negociar indicadores de desempenho com o servidor para permitir a medição do alcance da meta.
  - Identificar os obstáculos ao processo de alcance da meta.

Art. 16 Todas as definições de que trata o Artigo anterior deverão ser registradas no formulário Pacto de Desempenho – Anexo I.

Art. 17 A pontuação a ser obtida na Avaliação de Desempenho deve obedecer aos seguintes critérios relativos ao cumprimento da meta:

SITUAÇÃO DA META	NOTA
Não alcançada	0
Iniciada, mas não concluída	2
Iniciada, mas não concluída, em decorrência de obstáculos não eliminados	7
Cumprida, com problemas de qualidade	8
Cumprida, com a qualidade desejada	10

Art. 18 A nota do período avaliativo, assim como, as causas que podem ter motivado a diferença entre o desempenho esperado e o obtido devem ser identificadas e registradas no formulário Avaliação de Desempenho (Anexo II).

Art. 19 Serão constituídas em cada Unidade Administrativa, através de Portaria, Comissões de Avaliação com a seguinte composição:

- dirigente da Unidade Administrativa, ou seu representante;
- chefe imediato do servidor;
- um representante dos servidores técnico-administrativos;
- um representante dos usuários dos serviços executados pelo servidor que está sendo avaliado.

Art. 20 O representante dos usuários dos serviços executados pelo servidor poderá ser um servidor técnico-administrativo, docente ou um aluno de qualquer dos cursos de graduação ou pós-graduação da UFRB.

Art. 21 Estará apto à Progressão Funcional o servidor que obtiver conceito 7 ou superior considerando a média aritmética simples dos conceitos obtidos em cada período avaliativo.

Art. 22 Caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal calcular a média aritmética simples dos conceitos obtidos em cada período avaliativo para fins de concessão ou não da progressão funcional por mérito.


### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 23 Os servidores da UFRB oriundos da Universidade Federal da Bahia que vinham sendo avaliados pelos parâmetros daquela Instituição, enquanto não for formalizado o Programa de Avaliação de Desempenho da UFRB, serão avaliados de acordo com o estabelecido na Resolução 04/95 da UFBA, desde que completem interstício para progressão funcional até 30/06/2007.

Art. 24 Esta Portaria passa a vigorar a partir da data de sua assinatura.

Publique-se, registre-se e cumpra-se

Crua das Almas, 29 de junho de 2007

  
Silvio Luiz de Oliveira Soglia  
Reitor em Exercício