



DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO E PROJETOS ESPECIAIS
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

PELOTAS/ RS
APROVADO EM FEVEREIRO DE 2007
RESOLUÇÃO DO CONSELHO DIRETOR n° 07/2007

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E OCUPANTES DE FUNÇÕES GRATIFICADAS E CARGOS COMISSIONADOS DO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE

Art. 1º. - A presente Norma institui o Programa de Avaliação de Desempenho dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, ocupantes de cargos efetivos, de direção e de funções gratificadas do IFSul, em conformidade com o disposto no artigo 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e com o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído por Resolução do, então, Conselho Diretor do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas (CEFET-RS).

§ 1º. - O servidor docente no exercício de funções diretivas participará do processo avaliativo, sendo aferido o seu desempenho como gestor da Unidade de Avaliação ou de órgão componente da estrutura institucional.

§ 2º. - Estão excluídos do processo de avaliação os servidores ocupantes do cargo de Reitor.

CAPÍTULO I Dos princípios e diretrizes

Seção I Dos princípios

Art. 2º O Programa de Avaliação de Desempenho é regido pelos seguintes princípios:

I – da natureza dinâmica, entendida como um processo que exige a permanente adequação do modelo de avaliação de desempenho às exigências do trabalho e do projeto da instituição;

II – da publicidade, entendendo-se por isso que tanto os métodos como os resultados da avaliação de desempenho devem ser públicos;

III – da continuidade, entendida que a avaliação deve ser executada como uma ação permanente e ininterrupta da instituição;

IV - da legitimidade, compreendendo que a definição e a permanente adequação do modelo de avaliação deve ser realizada com a participação efetiva dos ocupantes da carreira instituída pela Lei nº 11.091/05;

V – da articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), compreendendo que este define e redefine objetivos e metas que exigem ajustes no trabalho das equipes e no conteúdo da avaliação;

VI - do processo pedagógico, entendido como a constituição de situações de aprendizado coletivo no e sobre o trabalho, voltado para mudanças culturais e de atitudes estruturantes do futuro desejado para a instituição e onde, as avaliações se expressem através de pareceres descritivos, que indiquem ao avaliado os aspectos positivos e que precisam ser melhorados em seu desempenho.

Seção II Das diretrizes

Art. 3º O Programa de Avaliação de Desempenho é regido pelas seguintes diretrizes:

I – do planejamento participativo, entendido como espaço institucionalizado e permanente para construção coletiva de soluções para as questões institucionais e onde o servidor se insere como sujeito do planejamento, se apropria do processo de trabalho e afirma valores e compromissos que lhe permite o exercício da crítica sobre o próprio

desempenho;

II – da pactuação prévia, entendida como condição necessária para a avaliação, onde os integrantes do grupo avaliativo definem, de forma participativa, as responsabilidades coletivas e individuais para o período avaliativo seguinte;

III – da articulação com os demais programas, compreendendo que a avaliação de desempenho deve produzir, cotidianamente, diagnósticos dos efeitos das ações de capacitação e dimensionamento ou que impliquem em novas ações nesses Programas;

IV - da integração com a avaliação institucional entendida esta como uma condição necessária para dar sentido à avaliação das Unidades de Avaliação, dos Grupos Avaliativos e do servidor;

V - dos critérios objetivos, significando que a avaliação deve se constituir em processo informado, onde o desempenho seja aferido em relação ao que foi previamente pactuado ao início do período avaliativo e do que foi repactuado no seu transcorrer.

CAPÍTULO II

Dos conceitos

Art. 4º - Para efeito da aplicação desta Norma, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e de qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

IV - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

V – planejamento participativo: processo coletivo e prévio à avaliação de desempenho, no qual os servidores e chefias integrantes da Unidade de Avaliação e do Grupo Avaliativo, em face ao estabelecido no PDI, definem seus objetivos, metas, ações, condições de trabalho e responsabilidades;

VI – pactuação prévia: momento final do planejamento participativo, no qual são formalizadas, através de contratos individuais e coletivos de tarefas, as responsabilidades, as condições de trabalho, os indicadores de desempenho e os prazos para a realização das ações estabelecidas;

VII - contrato coletivo de tarefa: documento que formaliza o compromisso do Grupo Avaliativo com a execução do que foi planejado;

VIII - contrato individual de tarefa: documento que formaliza o compromisso do servidor e da chefia de, respectivamente, realizar as atividades sob sua responsabilidade e de prover as condições de trabalho necessárias;

IX – fichas de acompanhamento: documento que contém o resumo do contrato coletivo e individual de tarefa, no qual, no cotidiano da execução das atividades, são registrados, pela chefia e pelo servidor, os eventos referentes ao pactuado ou, ainda, os fatos supervenientes considerados relevantes para o desempenho de ambos;

X - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente estabelecidas entre o ocupante da carreira e o IFSul, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

XI - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite mensurar, quantitativa e qualitativamente, os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais previamente estabelecidas, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, definido pelo IFSul, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

XII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito do IFSul;

XIII - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com o IFSul, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XIV – ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro do IFSul que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

XV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais; e

XVI - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

CAPITULO III Dos objetivos

Art. 5º - O Programa de Avaliação de Desempenho objetiva promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoal com vistas a garantir a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade e, também:

I - estimular o trabalho coletivo e a ampliação da participação dos servidores no planejamento institucional;

II - fornecer indicadores capazes de subsidiar o planejamento estratégico, visando o desenvolvimento de pessoal e da Instituição;

III – propiciar condições favoráveis à melhoria da qualidade dos serviços através do aperfeiçoamento dos processos e das condições de trabalho, do planejamento participativo e da motivação para o trabalho em equipe;

IV – identificar aptidões, potencial de trabalho e aspirações do servidor visando a valorização profissional e o atendimento de necessidades da Unidade de lotação;

V - identificar e avaliar aspectos positivos e causas de dificuldades no desempenho coletivo e individual, consideradas as condições de trabalho;

VI – identificar a relação entre o desempenho e a qualidade de vida;

VII – subsidiar a elaboração de programa de capacitação, de dimensionamento e a política de saúde ocupacional;

VIII - aferir o desempenho do servidor técnico-administrativo para obtenção de progressão na carreira; e

IX – fornecer informações para a avaliação de servidores em período probatório.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO

Seção I – Das Unidades de Avaliação

Art. 6º - As Unidades de Avaliação são definidas considerando a estrutura organizacional, as características do IFSul, bem como as finalidades na Instituição, de forma a preservar as suas especificidades.

Art. 7º - Cada Unidade de Avaliação terá uma Coordenação Setorial de Avaliação, formada pelo dirigente máximo da unidade acadêmica ou administrativa que a componha e por, no mínimo, 2 (dois) servidores técnico-administrativos eleitos por seus pares integrantes da Unidade de Avaliação.

§ 1º. – O dirigente máximo referido no *caput* será o responsável pela Coordenação Setorial de Avaliação.

§ 2º – Os membros da Coordenação Setorial de Avaliação eleitos terão mandato de 2 (dois) anos, vedado o exercício de três mandatos consecutivos.

§ 3º. – A vedação fixada no parágrafo anterior não será aplicada se o número de servidores lotados na Unidade de Avaliação for insuficiente para permitir a alternância da representação.

Seção II - Dos Grupos Avaliativos

Art. 8º - O Grupo Avaliativo corresponde à equipe de trabalho, entendida como o conjunto da força de trabalho do IFSul que exerçam atividades afins e complementares entre si e concorrentes para o cumprimento de objetivos e metas comuns a determinados setores de trabalho e, ainda, possuidores de conhecimentos suficientes para se avaliarem mutuamente.

Art. 9º - Cada Unidade de Avaliação definirá seus Grupos Avaliativos que podem ser uma Diretoria, Gerência ou Coordenação, desde que tenham, no mínimo, 5 (cinco) integrantes.

Parágrafo único – O número mínimo de servidores fixado no *caput* deste artigo não se aplica quando o Grupo Avaliativo for a própria Unidade de Avaliação.

Art. 10º - Cada Grupo Avaliativo terá uma Subcomissão de Avaliação, composta pelo dirigente ocupante do cargo ou função de maior hierarquia entre as unidades integrantes do Grupo Avaliativo e, no mínimo, por 2 (dois) servidores técnico-administrativos e respectivos suplentes eleitos.

§ 1º. – Os membros eleitos da Subcomissão de Avaliação e seus suplentes deverão ser escolhidos pelos servidores técnico-administrativos integrantes do Grupo Avaliativo e terão mandato de 2 (dois) anos, vedado o exercício de três mandatos consecutivos.

§ 2º. A vedação fixada no parágrafo anterior não será aplicada se o número de servidores integrantes do Grupo Avaliativo for insuficiente para permitir a alternância da representação.

§ 3º. Para a primeira Subcomissão de Avaliação constituída em cada Grupo Avaliativo, no mínimo $\frac{1}{2}$ (metade) e no máximo $\frac{2}{3}$ (dois terços) dos membros eleitos terão mandato de 3 (três) anos;

§ 4º. - Os mandatos referidos no parágrafo anterior serão exercidos pelos servidores que tenham obtido maior número de votos no processo em que foram eleitos.

§ 5º. - O presidente da Subcomissão de Avaliação será eleito por seus integrantes.

§ 6º. - Quando da avaliação de integrante da Subcomissão de Avaliação, este deverá ser substituído por um suplente.

Art. 11 - A Subcomissão responsável pela avaliação dos dirigentes pertencentes às Unidades Avaliativas, será composta pelos presidentes das Subcomissões de Avaliação dos Grupos Avaliativos existentes no âmbito institucional sob sua respectiva direção.

Parágrafo único. – Quando houver menos de três Grupos Avaliativos na Unidade de Avaliação, o dirigente será avaliado por Subcomissão composta pelos servidores titulares da (s) Subcomissão (ões) de Avaliação existente(s) na respectiva Unidade de Avaliação.

Seção III - Da Comissão Geral de Avaliação

Art. 12 - A Comissão Geral de Avaliação será composta:

- I – pelo Diretor hierarquicamente responsável pelo órgão de gestão de pessoas do IFSul;
- II – por um representante dos dirigentes das Unidades Avaliativas, eleito por seus pares;
- III – pelo Dirigente do órgão de gestão de pessoas;
- IV – por um representante de cada Programa do PDIC da área de Desenvolvimento de Pessoal;
- V – por um representante da CIS – Comissão Interna de Supervisão;
- VI – por um representante do SINASEFE, Sindicato Nacional de Servidores Federais de Pelotas;
- VII – por um representante da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente;
- VIII – por um representante do Grêmio Estudantil do IFSul;
- IX – por um representante das organizações representativas de estudantes dos Cursos Superiores;
- X – por representantes dos usuários que integrem os Comitês que venham a ser constituídos, com base no disposto no parágrafo único do artigo 36 desta Norma, indicados por seus pares, limitada esta representação a 50% (cinquenta por cento) dos integrantes desta Comissão.

§ 1º. – Caso seja necessário, a Comissão Geral de Avaliação criará normas complementares que garantam e organizem a representação dos usuários prevista no inciso X deste artigo.

§ 2º. – A presidência da Comissão será exercida pelo Diretor responsável pelo órgão de gestão de pessoas do IFSul.

Art. 13 - A Comissão Geral de Avaliação reunir-se-á, ordinariamente, 3 (três) meses antes e até 2 (dois) meses após as avaliações anuais previstas no parágrafo único do artigo 14 desta Norma e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou por solicitação de, no mínimo, 1/3 (um terço) de seus membros.

CAPITULO V DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 14 - A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer, no mínimo, uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento do IFSul.

Parágrafo Único – As avaliações do Grupo Avaliativo, dos servidores dele integrantes e do suporte ambiental serão anuais, realizadas sempre nos meses de junho e julho de cada ano.

Art. 15 - Para a realização da avaliação, as competências e os objetivos das unidades acadêmicas e administrativas deverão estar definidas e compatibilizadas com os objetivos amplos da instituição, e obedecerá aos seguintes passos:

- I - cada Unidade de Avaliação definirá, em processo participativo, o número de Grupos Avaliativos que a integrará, respeitado o disposto no artigo 9º desta Norma;
- II - as competências, os objetivos e as metas das Unidades de Avaliação serão definidas em planejamento participativo, promovido pela Coordenação Setorial de Avaliação, apresentadas a todos os Grupos Avaliativos existentes em seu âmbito e discutidas com os servidores que os compõem;
- III – os objetivos e as metas do Grupo Avaliativo, bem como as atribuições dos servidores que o integram, serão definidos em planejamento participativo a partir das

competências, objetivos e metas da Unidade de Avaliação a que pertence;

IV – sempre que houver a definição de mais de uma meta a ser alcançada, estas deverão ser colocadas em ordem de prioridade, classificando-as como principais e secundárias;

V – as condições de trabalho e as responsabilidades dos servidores e chefias resultantes da implementação do previsto nos incisos II e III deste artigo, darão origem a pactuações que serão formalizadas através de contratos individuais e coletivos de tarefas;

VI - os eventos significativos ocorridos na implementação das atividades pactuadas serão registrados pelo servidor e respectiva chefia em ficha de acompanhamento.

Art. 16 - O processo de Avaliação de Desempenho será integrado pela avaliação das Unidades de Avaliação, através dos resultados dos Grupos Avaliativos, do desempenho dos servidores e do Suporte Ambiental.

Art. 17 - Cada avaliação anual considerará os seguintes procedimentos e instrumentos:

I – Avaliação dos serviços da Unidade de Avaliação, através do desempenho dos Grupos Avaliativos, pelos seus respectivos usuários.

II – Avaliação do desempenho dos servidores:

a) Auto-avaliação;

b) Avaliação da chefia imediata;

c) Ficha de acompanhamento;

d) Avaliação realizada pelos integrantes do Grupo Avaliativo.

III – Planejamento participativo para o próximo período avaliativo:

a) definição dos objetivos e metas do Grupo Avaliativo;

b) definição das atribuições individuais e das condições de trabalho.

Parágrafo único – Cada Grupo Avaliativo definirá, no momento do planejamento participativo previsto no inciso III do artigo 15, as etapas do processo de avaliação.

Seção I – Da avaliação dos serviços da Unidade de Avaliação e dos Grupos Avaliativos

Art. 18 – Os Grupos Avaliativos serão avaliados pelos usuários, pela chefia imediatamente superior, quando houver, e pelos seus integrantes, levando em conta os objetivos e metas previamente fixados.

§ 1º - As avaliações definidas no *caput* deverão orientar o planejamento participativo indicando, à Unidade e ao Grupo Avaliativo, elementos que permitam o ajuste de ações e a qualificação dos serviços.

§ 2º - A avaliação dos usuários deverá ser a mais ampla possível quanto à participação e à abordagem, indicando os aspectos positivos e os que necessitem ser melhorados em relação aos serviços prestados.

Seção II - Da Avaliação de Desempenho

Art. 19 - A Avaliação de Desempenho será de cada integrante do Grupo Avaliativo, no exercício das atribuições pactuadas no processo de planejamento participativo, conforme previsto no inciso V do artigo 15 desta Norma.

Art. 20 - A Avaliação do Desempenho de cada servidor e chefia será realizada pelo Grupo Avaliativo e sistematizada pela Subcomissão de Avaliação com base em auto-avaliação, avaliação da chefia imediata, avaliação do suporte ambiental e na ficha de acompanhamento.

Parágrafo único - Quando o servidor avaliado ocupar os cargos de Diretor ou de Gerente a avaliação será baseada na auto-avaliação, nas avaliações das chefias imediatamente inferiores, na avaliação do suporte ambiental e nas avaliações dos Grupos Avaliativos.

Art. 21 - As avaliações feitas pelas chefias, a auto-avaliação e a do Grupo Avaliativo serão expressas através de pareceres descritivos em instrumentos próprios que apontarão indicadores de aspectos positivos e dos que necessitem ser melhorados em relação ao desempenho das atribuições e tarefas definidas como de responsabilidade do servidor avaliado, considerando a hierarquia das metas definidas no inciso IV do artigo 15.

Parágrafo Único – Para os servidores que completam interstício no ano em que for realizada a avaliação, os pareceres referidos no *caput* deste artigo deverão ser conclusivos quanto ao mérito para efeitos de progressão na carreira.

Art. 22 - A Subcomissão de Avaliação formalizará o parecer descritivo construído pelo Grupo Avaliativo, apresentando-o ao servidor e à chefia para ciência e análise conjunta e ao Grupo Avaliativo para a validação.

§ 1º - Da análise conjunta prevista no *caput* deste artigo poderá resultar alteração no parecer.

§ 2º - As discordâncias remanescentes da análise conjunta deverão ser formalizadas para instruir decisão final do Grupo Avaliativo.

§ 3º – Das reuniões do Grupo Avaliativo deverão ser lavradas atas que registrem as presenças, as ausências e suas justificativas, as atividades realizadas, indicando, para efeito de recurso, os nomes dos servidores que tiverem suas avaliações concluídas no Grupo Avaliativo, conforme previsto no parágrafo anterior.

§ 4º – O resultado final da avaliação será oficialmente comunicado ao servidor avaliado pela Subcomissão de Avaliação.

Art. 23 - A obtenção definitiva do mérito dar-se-á com base na segunda avaliação anual realizada pela Subcomissão de Avaliação, que considerará a evolução do desempenho no decorrer dos dois anos de interstício.

Art. 24 - São instâncias de recursos derivados da aplicação desta Norma, o responsável direto pelo dirigente do órgão de gestão de pessoas, o Diretor e o Conselho Diretor, nesta ordem.

§ 1º - O servidor terá 15 (quinze) dias para interpor recurso ao resultado final da avaliação apurado pelo Grupo Avaliativo, contados da data em que for notificado pela Subcomissão de Avaliação.

§ 2º – A decisão do órgão de gestão de pessoas será antecedida de pareceres da área específica de desenvolvimento de pessoal e da CIS – Comissão Interna de Supervisão, nesta ordem.

Seção III – Da Avaliação do Suporte Ambiental

Art. 25 A Avaliação do Suporte Ambiental analisará aspectos do ambiente físico, da disponibilidade e adequação de recursos materiais e da organização e relações de trabalho.

Parágrafo Único – Sempre que houver necessidade o grupo avaliativo poderá solicitar parecer técnico visando instruir suas decisões.

Art. 26 - A avaliação será realizada em instrumentos próprios, pelo servidor em relação aos elementos que condicionam a sua atuação e, pela Subcomissão de Avaliação, considerando o conjunto de avaliações de suporte ambiental.

Art. 27 - A Avaliação do Suporte Ambiental deverá ser considerada para a Avaliação do Desempenho e para subsidiar definição de políticas administrativas em nível central e nas Unidades.

Parágrafo Único - A inexistência de condições de trabalho conforme pactuadas implicará em avaliação positiva do servidor.

CAPÍTULO VI DOS CRITÉRIOS PARA OBTENÇÃO DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

Art. 28 - A Avaliação de Desempenho terá repercussão na progressão por mérito dos servidores que estiverem no exercício do cargo básico, de funções gratificadas ou de cargo de direção.

Art. 29 - Para progredir na carreira, o servidor deverá ter completado o interstício legal exigido.

Parágrafo Único – Terá direito à progressão por mérito o servidor que participar de todas as etapas de avaliação definidas pelo seu Grupo Avaliativo, cujo resultado conclusivo da avaliação demonstrar adequação do desempenho aos objetivos previamente pactuados.

Art. 30- O servidor afastado de seu cargo, em horário integral, para diretoria de sindicato, terá sua progressão definida pelo resultado da última avaliação realizada quando em exercício do cargo.

Art. 31 - O servidor afastado de seu cargo, em horário integral, para aperfeiçoamento ou qualificação terá sua progressão determinada pela avaliação do ministrante ou orientador, através de relatórios semestrais.

Art. 32 - O servidor cedido será avaliado pelo órgão cessionário, devendo o resultado conclusivo ser encaminhado ao órgão de gestão de pessoas do IFSul no mês subsequente ao da conclusão do interstício do servidor.

Art. 33 – A avaliação do servidor em férias ou em gozo de licenças previstas na Lei nº 8112/90, que não esteja expressamente orientada nesta Norma, será feita tão logo retorne ao trabalho.

Parágrafo Único – Quando se tratar de licenças por período prolongado, previstas nos artigos 83, 202, 207, 211 da Lei nº 8.112/90, que impliquem em ausência do servidor de etapa do processo avaliativo coincidente com o fechamento do interstício para sua progressão, a Gerência de Recursos Humanos deverá formalizar procedimentos que assegurem a realização da avaliação e, no caso desta resultar em progressão, que os efeitos financeiros ocorram dentro do exercício vigente.

Art. 34 - O servidor removido a menos de 3 (três) meses da conclusão de etapa do processo de avaliação será avaliado na unidade de origem e deverá ser inserido em Grupo Avaliativo na Unidade de destino.

Art. 35 - Serão consideradas justificativas para as ausências do servidor nas reuniões do Grupo Avaliativo, as licenças previstas na Lei nº 8.112/90, os afastamentos para aperfeiçoamento e qualificação e as cessões devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 36 - São atribuições das Coordenações Setoriais de Avaliação:

I – realizar o planejamento anual necessário para implantação e manutenção do sistema de avaliação da respectiva Unidade de Avaliação;

II - organizar, sistematizar e disponibilizar as informações sobre as competências, o projeto da respectiva Unidade de Avaliação, disponibilizando-as, tempestivamente, para todos os Grupos Avaliativos;

III – realizar estudos sobre indicadores de desempenho, adotando os mais apropriados às metas fixadas para a Unidade de Avaliação;

IV – prover as demais condições necessárias para realização do processo de avaliação;

V – acompanhar e supervisionar as atividades dos Grupos Avaliativos existentes na respectiva Unidade de Avaliação, visando garantir o cumprimento dos princípios, diretrizes e objetivos fixados nos artigos 2º, 3º e 5º desta Norma;

VI - promover eventos para dar publicidade às atividades realizadas pela Unidade de Avaliação e para dialogar com os usuários;

VII – proceder a análise do processo de avaliação na Unidade de Avaliação, propondo os ajustes necessários para aperfeiçoamento do modelo e do processo de avaliação de desempenho da instituição;

VIII – encaminhar ao órgão de gestão de pessoas do IFSul os resultados das avaliações dos Grupos Avaliativos sob sua responsabilidade;

IX – participar das negociações junto às áreas competentes, no sentido de solucionar as dificuldades e as demandas derivadas da Avaliação de Desempenho;

X – promover, a cada dois anos, os processos eleitorais necessários para sua própria composição e das Subcomissões de Avaliação.

Parágrafo único – À Coordenação Setorial de Avaliação cabe constituir Comitês de Usuários com a finalidade de acompanhar os processos de planejamento, execução e avaliação de seus serviços.

Art. 37 - Compete à Subcomissão de Avaliação:

I – coordenar o planejamento participativo do Grupo Avaliativo e a definição dos seus objetivos, metas e dos contratos coletivos e individuais de tarefas;

II - organizar a avaliação no respectivo Grupo Avaliativo, oferecendo as informações necessárias, coordenando os debates e formalizando os pareceres descritivos sobre desempenhos coletivo e individuais, que serão apresentados e validados pelos integrantes do Grupo Avaliativo;

III - realizar reuniões periódicas de acompanhamento do trabalho visando repactuar as atividades previstas, face às condições reais de execução;

IV – elaborar a síntese da avaliação do suporte ambiental realizada pelos servidores integrantes do Grupo Avaliativo.

V – receber e manter em arquivo próprio as avaliações realizadas pelos servidores e chefias;

VI – elaborar relatório de cada etapa da avaliação desenvolvida pelo Grupo Avaliativo;

VII – encaminhar à Coordenação Setorial de Avaliação, dentro do prazo por esta estabelecido, os formulários de avaliação e o relatório referido no inciso anterior.

Art. 38 - Compete à Comissão Geral de Avaliação:

I – analisar o processo de Avaliação de Desempenho, visando adequar o planejamento das ações institucionais ao cumprimento da função social da Instituição;

II – analisar os aspectos estruturais e a dinâmica do sistema de avaliação de

desempenho;

III – analisar o processo de avaliação enquanto instrumento de crescimento pessoal, de formação de equipes e de desenvolvimento da Instituição;

IV – analisar as informações advindas do processo de Avaliação de Desempenho;

V – realizar, em articulação com as Unidades de Avaliação, pesquisas que permitam à Instituição conhecer a avaliação dos usuários sobre os seus diferentes serviços, de forma a considerá-la nas atividades de planejamento previstas nesta Norma;

VI – Coordenar, no âmbito da instituição, a realização de eventos com vistas a dar publicidade periódica às atividades realizadas e para dialogar com os usuários sobre os resultados das pesquisas previstas no inciso anterior;

VII – subsidiar o processo decisório da administração superior, priorizando as ações referentes à melhoria das condições de trabalho;

VIII – elaborar relatório conclusivo.

Parágrafo Único – Para realizar as atividades previstas no inciso V deste artigo, a Comissão Geral de Avaliação estruturará e manterá um Núcleo de Pesquisas.

Art. 39 - Constituem-se atribuições do Órgão Gestor de Pessoas:

I – planejar e coordenar o desenvolvimento e a adequação permanente do processo de Avaliação de Desempenho;

II – orientar e esclarecer avaliados e avaliadores quanto ao processo;

III – disponibilizar metodologias participativas que instrumentalizem as Unidades de Avaliação e os Grupos avaliativos para a realização do planejamento das ações e da avaliação de desempenho.

IV – capacitar os membros das Subcomissões de Avaliação e os Grupos Avaliativos preparando-os para conduzir e vivenciar o processo de avaliação;

V – definir e prover todas as Unidades de Avaliação de cópias de normas, formulários e instruções para preenchimento;

VI – relacionar, anualmente, os servidores que completarão interstício para Avaliação de Desempenho no exercício financeiro, observados os seguintes elementos: data de admissão, afastamentos, faltas não justificadas, progressões funcionais e dias de suspensão disciplinar;

VII – receber os formulários com os resultados finais e encaminhá-los ao setor responsável, para fins de registro e pagamento;

VIII – identificar situações que interfiram no desempenho dos servidores, informando à Direção Geral e Diretorias, para as correções necessárias;

IX – apresentar, a cada Unidade, relatório sobre o diagnóstico realizado com base nas Avaliações de Desempenho Funcional e do Suporte Ambiental.

X – fixar o cronograma anual do processo avaliativo da Instituição;

Art. 40 - Compete à Comissão Interna de Supervisão, conforme o fixado no parágrafo 3º do artigo 22 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar as atividades do Programa de Avaliação, zelando pela adequada aplicação desta Norma, bem como opinar sobre a pertinência e conteúdo de dispositivos que a complementem.

Parágrafo Único – No cumprimento de suas atribuições e sempre que julgar necessário, a CIS poderá acessar aos dados, documentos e processos relativos ao Programa de Avaliação.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 41 - A aplicação definitiva desta Norma ocorrerá imediatamente após a realização de processo de avaliação em caráter experimental em, no mínimo, uma Unidade.

Parágrafo único – A avaliação experimental deverá estar concluída até 31 de maio de 2007.

Art. 42 - Dado o estabelecido no inciso II do artigo 3º desta Norma e a existência de servidores com mais de um interstício concluído, deverão ser adotados os seguintes procedimentos para a primeira avaliação:

I – até 30 de junho de 2007, todas as Unidades Avaliativas deverão ter constituído os seus Grupos Avaliativos e realizado o planejamento participativo previsto no inciso II do artigo 17;

II – até 30 de outubro de 2007, todos os Grupos Avaliativos deverão ter concluído as atividades de avaliação previstas nos incisos I, II e III do artigo 17;

III – até 31 de julho de 2008, todos os Grupos Avaliativos deverão ter concluído a segunda etapa das atividades de avaliação previstas nos incisos I, II e III do artigo 17.

Art. 43 - O resultado da avaliação realizada conforme o fixado nos incisos I e II do artigo anterior, produzirá efeitos de progressão por mérito para os servidores, considerando todos interstícios completados até 31 de dezembro de 2007.

Art. 44 - A partir de 2008, progredirão os servidores que tenham alcançado mérito na avaliação anual e completado, nesse mesmo ano, o interstício legal.

Art. 45 - A avaliação dos servidores técnico-administrativos em período probatório será realizada conforme o estabelecido nesta Norma, respeitados os dispositivos específicos sobre a matéria, prevista no artigo 20 da lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 46 – Esta Norma, se necessário, será revisada:

I – Após a avaliação experimental prevista no artigo 41 e

II – Após um ano de sua edição.

Art. 47 – O Reitor do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense (IFSul), em consonância com os princípios, diretrizes e objetivos definidos nesta Norma, ouvida a CIS – Comissão Interna de Supervisão, estabelecerá os instrumentos complementares necessários ao seu cumprimento.