



RESOLUÇÃO Nº _____/09

Dispõe sobre os procedimentos internos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, referentes ao Programa de Avaliação Específica para Progressão dos Servidores Técnico-Administrativos da UERJ – PAEP.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso da competência que lhe atribui o artigo 9º, do parágrafo 3º do Estatuto da UERJ e com base no inciso I do artigo 12 da Lei 4796/2006, aprovou, em Sessão realizada em 13 de fevereiro de 2009 e eu promulgo a seguinte Resolução:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Ficará provisoriamente instituído o Programa de Avaliação Específica, cujo fim único e exclusivo será a Progressão dos Servidores Técnico-Administrativos – PAEP.

Art. 2º. O PAEP será realizado em 12 (doze) meses e o resultado deverá:

- I. Aferir as condições de trabalho para progressão funcional.
- II. Fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico a ser elaborado pela universidade, visando ao aprimoramento institucional, individual e funcional.
- III. Propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho.
- IV. Avaliar, coletiva e individualmente, o servidor, consideradas as condições de trabalho.
- V. Subsidiar a oferta de programas de capacitação e aprimoramento profissional.
- VI. Valorizar o servidor durante sua vida profissional na instituição.
- VII. Possibilitar maior integração dos servidores na instituição.
- VIII. Adequar a lotação do servidor às atividades desenvolvidas para compatibilização de suas habilidades com as atividades desenvolvidas na Unidade. Vedada qualquer possibilidade de desvio de função e em conformidade com o manual de cargos.
- IX. Oferecer informações para a Análise Situacional dos Servidores Técnico-Administrativos da UERJ – ASIT.

Art. 3º. O Procedimento de Avaliação ocorrerá, anualmente, tendo início no mês de outubro com o preenchimento dos instrumentos de Auto-Avaliação e de Avaliação Coletiva, da entrega de documentos comprobatórios de conclusão de cursos e de participação em congressos, seminários, palestras e atividades similares, tendo término no mesmo mês do ano seguinte.

Art. 4º. O preenchimento dos instrumentos do PAEP se dará por meio de formulários eletrônicos, com senhas individuais e intransferíveis para o avaliado e o representante da equipe do setor:

- §1º – A equipe será constituída por, no mínimo, 03 (três) membros/servidores técnico-administrativos da unidade de lotação do servidor a ser avaliado. Caso o setor tenha número de servidores menor do que o estabelecido neste parágrafo, a equipe será composta com servidores de outro setor com características semelhantes.
- §2º – Ficará sob a responsabilidade da administração da UERJ garantir os meios necessários ao preenchimento dos instrumentos de avaliação. Comprovada a inexistência de meios operacionais para o preenchimento dos

formulários ficará garantida a progressão do servidor nos termos do artigo 6º da Lei 4796/06.

Art. 5º. Ao final do preenchimento dos instrumentos de Auto-Avaliação e de Avaliação Coletiva, referidos no artigo 17 da presente Resolução, serão emitidos os respectivos comprovantes.

Parágrafo Único – Será obrigatória a entrega dos comprovantes supracitados, na SRH, com a assinatura do avaliado e a equipe do setor, para a continuidade do processo de progressão do servidor, bem como o arquivamento dos mesmos em sua pasta funcional.

Art. 6º. A UERJ instituirá uma Comissão Paritária Avaliadora para servir como instância de recursos e garantir a transparência e lisura do processo.

§1º – A Comissão Paritária Avaliadora será composta:

- a) Pelo Superintendente de Recursos Humanos, que a presidirá;
- b) Por 01 (um) representante do Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal (DESEN);
- c) Por 01 (um) representante técnico-administrativo da Reitoria.
- d) Por 01 (um) representante técnico-administrativo da Administração Central;
- e) Por 01 (um) representante técnico-administrativo do Hospital Universitário Pedro Ernesto (HUPE); e
- f) Por 01 (um) representante técnico-administrativo das Unidades Acadêmicas.

§2º – Os representantes técnico-administrativos da Administração Central, das Unidades Acadêmicas e do Hospital Universitário Pedro Ernesto (HUPE) serão indicados pelo Conselho Universitário, dentre os membros da bancada dos técnico-administrativos.

§3º – Em caso de ocorrência de empate na Comissão Paritária Avaliadora, o caso será encaminhado para decisão do Conselho Universitário.

TÍTULO II DAS COMPETÊNCIAS, DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I DAS COMPETÊNCIAS

Art. 7º. Competirá à Superintendência de Recursos Humanos – SRH:

- I. Dar conhecimento prévio aos servidores acerca dos procedimentos, dos indicadores e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação Específica para Progressão.
- II. Divulgar as orientações para o processo de avaliação.
- III. Prestar esclarecimentos, sempre que necessário, aos servidores e acompanhar o andamento das avaliações.
- IV. Elaborar relatório por Unidade, ao final de cada período avaliativo, contendo o resultado da Avaliação Específica para Progressão de todos os servidores avaliados.
- V. Encaminhar toda documentação do PAEP à Comissão Paritária Avaliadora, em caso de discordâncias e sempre que solicitado pela comissão.
- VI. Providenciar o recebimento dos comprovantes do preenchimento dos instrumentos de Auto-Avaliação e de Avaliação Coletiva, assim como os documentos comprobatórios de conclusão de cursos, e de participação em congressos, seminários, palestras e atividades similares para que a progressão se efetive até o mês de outubro.

Art. 8º. Competirá à Comissão Paritária Avaliadora:

- I. Homologar os resultados finais dos Procedimentos de Avaliação do PAEP, exceto o previsto no artigo 6º, parágrafo 3º.
- II. Analisar e decidir sobre situações adversas, sempre que for solicitado.
- III. Solicitar dados dos envolvidos no processo à SRH.
- IV. Solicitar à SRH pareceres relativos aos envolvidos no processo.

V. Convocar avaliados, avaliadores, os quais julgar pertinentes, para esclarecimentos.

Art. 9º. Competirá à Direção da Unidade de Lotação do servidor avaliado garantir a transparência dos procedimentos em todas as etapas do PAEP.

Art. 10. Competirá à equipe do setor:

- I. Garantir a lisura dos procedimentos.
- II. Avaliar com objetividade e imparcialidade.
- III. Realizar reunião de avaliação com cada servidor, antes do registro no instrumento de Avaliação Coletiva.
- IV. Preencher a Avaliação Coletiva, em conjunto com o avaliado.

CAPÍTULO II DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 11. Ficará garantido ao servidor o período de 20 (vinte) dias úteis, a partir da entrega do comprovante de preenchimento do instrumento da Auto-Avaliação, do instrumento da Avaliação Coletiva, para recurso, em caso de discordância do resultado.

Parágrafo Único – O servidor que se encontrar ausente, durante o período de entrega do instrumento de avaliação, deverá comparecer à SRH, no primeiro dia útil após seu retorno, a fim de regularizar sua situação para progressão.

Art. 12. Os servidores deverão permanecer em sua Unidade de Lotação, por no mínimo 06 (seis) meses, para ser realizada sua avaliação. Não serão computados para efeito de progressão os casos previstos no artigo 5º, inciso II da Lei 4796/06.

Art. 13. Será considerado, para efeito de progressão, o resultado de apenas 01 (uma) avaliação nos casos a seguir:

- I. O servidor que adquirir estabilidade em um período inferior a 06 (seis) meses do início do Procedimento de Avaliação.
- II. O servidor que retornar às atividades em um período inferior a 06 (seis) meses do início do Procedimento de Avaliação, nos seguintes casos:
 - a) Todas as licenças de direito, exceto a licença sem vencimentos;
 - b) Recolhimento à prisão, se absolvido ao final do processo; e
 - c) Suspensão preventiva, se inocentado ao final do processo.

Art. 14. Os servidores técnico-administrativos com liberação para mandato sindical participarão da avaliação específica, conforme o disposto nos artigos 3º, 4º e 5º, desta Resolução.

Parágrafo Único – Neste caso, entende-se por setor/Unidade de Lotação a entidade sindical.

TÍTULO III DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO, DOS INDICADORES DA AVALIAÇÃO, DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO, DO APRIMORAMENTO PROFISSIONAL, DOS PARTICIPANTES DO PAEP

CAPÍTULO I DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 15. A avaliação anual do PAEP será realizada em 04 (quatro) etapas, tendo início no mês de outubro:

- I. Primeira Etapa – O avaliado preencherá, individualmente, o instrumento de Auto-Avaliação.
- II. Segunda Etapa – Avaliado e a equipe do setor preencherão, em reunião, o instrumento de Avaliação Co-

letiva.

- III. Terceira Etapa – Entrega do comprovante de preenchimento do instrumento de Auto-Avaliação e do instrumento da Avaliação Coletiva, na SRH, contendo assinatura de avaliado e dos membros da equipe do setor.
- IV. Quarta Etapa – Entrega na SRH de documentos comprobatórios de conclusão de cursos e de participação em congressos, seminários, palestras e atividades similares.

CAPÍTULO II DOS INDICADORES DA AVALIAÇÃO

Art. 16. Ao longo do PAEP serão observados fatores que indiquem o conhecimento, atendimento ao usuário, comunicação, iniciativa, compromisso, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, atualização/aprendizagem, responsabilidade, comportamento ético.

Parágrafo Único – Os indicadores referidos no caput deste artigo constam no anexo II desta Resolução.

CAPÍTULO III DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Art. 17. A aplicação do PAEP dar-se-á através dos seguintes instrumentos:

- I. Auto-avaliação – Instrumento que será preenchido pelo servidor avaliado tendo por base a reflexão sobre os indicadores discriminados no artigo anterior.
- II. Avaliação Coletiva – Instrumento preenchido, conjuntamente, pelo servidor avaliado e pela equipe do setor, tendo por base os indicadores discriminados no artigo anterior.

CAPÍTULO IV DO APRIMORAMENTO PROFISSIONAL DO SERVIDOR

Art. 18. Através do aproveitamento em cursos, participação em congressos, seminários, palestras e atividades similares, o servidor alcançará pontuação, conforme disposto no Anexo I.

§1º – O somatório dos pontos aferidos por meio da entrega de documentos comprobatórios de conclusão de cursos e de participação em congressos, seminários, palestras e atividades similares será acrescido à pontuação resultante da soma dos pontos alcançados nos instrumentos de Auto-Avaliação e da Avaliação Coletiva.

§2º – A pontuação máxima concedida será de 10 (dez) pontos. Os pontos excedentes serão levados para o próximo Procedimento de Avaliação.

Art. 19. Os requisitos, a forma e os limites de progressão dos servidores técnico-administrativos serão definidos em função da relação entre o cargo e a escolaridade ou de pós-graduação, conforme disposto nos artigos 5º, 6º, 7º, 8º e 9º da Lei 4796/2006.

Art. 20. Caso a UERJ não ofereça aos seus servidores, conforme estabelecido no artigo 10 da Lei 4796/06, uma política de qualificação e formação profissional, o servidor fará jus à pontuação máxima, conforme o disposto no artigo 18, parágrafo 2º desta Resolução.

CAPÍTULO V DOS CRITÉRIOS

Art. 21. O processo que permite a progressão será composto de 03 (três) critérios:

- I. Pontuação, conforme disposto no artigo 22.
- II. Titulação, entendida por esta a comprovação de escolaridade acima da exigida para o cargo.
- III. Qualificação, entendida por esta a comprovação de participação em cursos, palestras, seminários, congressos e atividades similares.

Art. 22. O PAEP terá como parâmetro o sistema de pontuação. O servidor deverá atingir o mínimo de 61 (sessenta e um) pontos, para tornar efetiva sua progressão na carreira.

Parágrafo Único – Caso não haja consenso entre o avaliado e a avaliação da equipe, o servidor que se sentir prejudicado poderá recorrer do resultado à Comissão Paritária Avaliadora.

Art. 23. O total de pontos do servidor avaliado será o resultado da soma da pontuação da Auto-Avaliação com a Avaliação Coletiva somada à pontuação obtida através da participação em congressos, seminários, palestras, atividades similares e cursos.

CAPÍTULO VI DOS PARTICIPANTES DO PAEP

Art. 24. Serão requisitos necessários para participar do processo de avaliação específica:

- I. Ter estabilidade na instituição.
- II. Ser servidor técnico-administrativo da UERJ.
- II. Ter relação profissional direta com o avaliado.
- IV. Fazer parte da equipe do setor do avaliado.

TÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. Os casos omissos serão analisados pela SRH e deliberados pela Comissão Paritária Avaliadora, conforme disposto no artigo 6º e parágrafos.

Art. 26. O primeiro procedimento de avaliação específica terá início, excepcionalmente, após a aprovação da presente resolução com prazo improrrogável de 45 (quarenta e cinco) dias para sua conclusão, quando ocorrerá a primeira progressão, conforme previsto no artigo 6º da Lei 4796/2006. A SRH deverá implantar imediatamente na folha de pagamento, o posicionamento do servidor aprovado na avaliação, no nível a que tem direito.

Art. 27. Os conceitos utilizados na presente Resolução constam no anexo III.

Art. 28. A presente Resolução entrará em vigor na data de sua aprovação no Conselho Universitário, revogadas as disposições em contrário.

UERJ, em ____ de _____ de 2009.

RICARDO VIEIRALVES DE CASTRO
REITOR

