



RESOLUÇÃO 008/2019/CDP

Florianópolis, 05 de julho de 2019.

Regulamenta a avaliação de desempenho dos servidores estáveis e em estágio probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

A presidente do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 3º do Regimento Interno deste Colegiado,

Considerando o disposto no art. 20 da Lei nº 8.112/1990;

Considerando o disposto no art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/1998, que altera a redação do art. 41 da Constituição Federal;

Considerando o disposto na Lei 11.091 / 2005;

Considerando o disposto na Lei 11.784 / 2008;

Considerando o disposto nos artigos 14, 23, 24, 25, 26 e 30 da Lei nº 12.772/2012;

Considerando o disposto no Decreto 5.707 / 2006;

Considerando o disposto no Decreto 5.825 / 2006;

Considerando o disposto no Decreto nº 7.806/2012;

Considerando o art. 7º, incisos I a XI, da Portaria nº 554/2013/MEC; e

Considerando o Plano de Desenvolvimento de Institucional do IFSC 2015-2019.

Resolve:

Regulamentar a avaliação de desempenho dos servidores estáveis e em estágio probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, conforme segue:

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS

Art. 1º A Avaliação de Desempenho tem como objetivo geral aferir de maneira criteriosa o desempenho dos Servidores do IFSC.

Art. 2º São objetivos específicos da Avaliação de Desempenho:

I - Analisar a contribuição de cada servidor na execução dos objetivos do seu setor, assim como das metas contidos no Planejamento Estratégico do IFSC;

II - Identificar potencialidades e dificuldades profissionais dos servidores;

III - 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;

IV - Subsidiar o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho;

V - Promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores;

VI - Diagnosticar os aspectos relacionados às condições de trabalho coletivo e individual que facilitam ou dificultam o desempenho dos servidores, visando ao aprimoramento dos recursos pessoais e materiais e à superação das dificuldades encontradas;

VII - Obter subsídios para elaboração de planos de ação, buscando aperfeiçoar o desempenho dos servidores diagnosticados como abaixo da expectativa;

VIII - Aferir o mérito para Progressão/Promoção Funcional dos professores e para Progressão por Mérito Profissional dos servidores técnico-administrativos em educação;

IX - Subsidiar a elaboração do Plano Anual de Capacitação, identificando as necessidades de capacitação dos servidores;

X - Exclusivamente para servidores em Estágio Probatório, determinar as regras e critérios para a efetivação ou não no cargo dos servidores nomeados para cargo efetivo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina;

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º A avaliação de desempenho do servidor será efetuada por meio de competências profissionais contemplando os fatores previstos no artigo 20 da Lei nº 8.112/1990 (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade).

Art. 4º Para os professores, conforme previsto no artigo 24 da Lei nº 12.772/2012 e no artigo 7º da Portaria MEC nº 554/2013, além dos critérios de avaliação previstos no artigo 3º desta Resolução, a avaliação de desempenho deverá considerar:

I - Adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo;

II - Cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional;

III - Análise dos relatórios que documentam as atividades acadêmico-científicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo professor, em cada etapa de avaliação;

IV - O desempenho didático, avaliado com a participação dos estudantes;

V - Orientação de estudantes em estágios, monitorias, bolsas de pesquisa e inovação, bolsas de extensão, projetos integradores, trabalhos de conclusão de curso e na pós-graduação *lato e stricto sensu*;

VI - Participação em bancas examinadoras de monografias, de dissertações, de teses e de concursos públicos;

VII - Cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como obtenção de créditos e títulos de pós-graduação *stricto sensu*, exceto quando contabilizados para fins de promoção acelerada;

VIII - Produção científica, técnica, tecnológica ou artística;

IX - Participação em projetos de inovação tecnológica;

X - Atividades de extensão à comunidade, de cursos e de serviços tecnológicos;

XI - Exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento, chefia e assistência no IFSC, ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do professor;

XII - Representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados do IFSC ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outros relacionados à área de atuação do professor, na condição de indicados ou eleitos;

XIII - Demais atividades de gestão no âmbito do IFSC, podendo ser considerada a representação sindical, desde que o servidor não esteja licenciado nos termos do art. 92 da Lei nº 8.112, de 1990.

Parágrafo único - Os docentes em estágio probatório serão avaliados quanto sua participação no Programa de Ambientação de Servidores e de Recepção de Docentes.

Art. 5º A escala de pontuação dos formulários de avaliação contém as seguintes opções de resposta para cada uma das competências profissionais avaliadas:

I - Zero, “não atende a expectativa”, equivalente a 0% da pontuação máxima.;

II - Um, “atende muito abaixo da expectativa”, equivalente a 20% da pontuação máxima;

III - Dois, “atende abaixo da expectativa”, equivalente a 40% da pontuação máxima;

IV - Três, “atende de forma suficiente”, equivalente a 60% da pontuação máxima;

V - Quatro, “atende a expectativa”, equivalente a 80% da pontuação máxima;

VI - Cinco, “atende completamente a expectativa”, equivalente a 100% da pontuação máxima.

Parágrafo único - Todas as respostas inferiores à três precisam ser justificadas por escrito.

CAPÍTULO III

DOS PROCEDIMENTOS PARA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da Periodicidade e Requisitos para Aplicação da Avaliação de Desempenho.

Art. 6º A avaliação de desempenho será realizada uma vez por ano, conforme calendário divulgado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, no Sistema DGP, salvo exceções listadas nesta resolução.

Art. 7º O servidor será avaliado independentemente de estar afastado/licenciado durante o período previsto para sua avaliação, desde que tenha estado em exercício, por no mínimo, três meses no interstício avaliativo.

§1º Caso o servidor não tenha estado em exercício, por no mínimo, três meses do interstício avaliativo, será avaliado na próxima avaliação.

§2º O servidor afastado/licenciado durante o período de avaliação que tenha trabalhado, pelo menos, três meses durante o interstício avaliativo deverá realizar a autoavaliação em sistema institucional, exceto quando afastado para tratamento de saúde ou quando estiver em licença maternidade.

§3º O servidor afastado para tratamento de saúde ou em licença maternidade durante o período de avaliação, que tenha sido avaliado pelo gestor, deverá realizar a autoavaliação assim que retornar ao trabalho.

Art. 8º Os servidores lotados em um setor por um período inferior a três meses, deverão ser avaliados pelo gestor anterior.

Art. 9º Nos casos em que o gestor titular está ocupando a função por um período inferior a três meses, quem deverá realizar a avaliação dos subordinados é o gestor anterior.

Art. 10. Nos casos em que o gestor substituto está ocupando a função por um período inferior a três meses, deve-se aguardar o retorno do gestor titular ou o tempo mínimo de três meses na função para a realizar a avaliação dos subordinados.

Parágrafo Único: Caso o servidor fique sem avaliação por motivo do seu gestor substituto estar há menos de três meses na função, para todas as finalidades institucionais e da carreira do próprio servidor será utilizado o resultado da avaliação do ano anterior.

Art. 11. Não poderão atuar como avaliadores servidores que tenham grau de parentesco em linha reta ou colateral até terceiro grau com o avaliado.

Parágrafo Único - Na impossibilidade ou inexistência de algum dos gestores realizar a avaliação do servidor, o Diretor Geral do Campus ou Pró-Reitor correspondente deve delegar a atribuição para outro servidor.

Art. 12. O Professor será avaliado, semestralmente, por todas as turmas às quais ministra aulas no Sistema de Avaliação Docente (SAD).

§1º Caso não haja avaliação do professor pelos estudantes no Sistema de Avaliação Docente (SAD) e o mesmo tiver ministrado aulas no interstício, deverá ser utilizada avaliação dos estudantes do interstício anterior ou, quando inexistente, deverá ser aplicada avaliação em formulário impresso fora do calendário realizado semestralmente.

§2º Caso não haja avaliação do professor pelos estudantes no SAD e o mesmo não tiver ministrado aulas no interstício, deverá ser utilizada avaliação dos estudantes do interstício anterior ou, quando inexistente, o professor será avaliado na próxima avaliação.

Art. 13. Os servidores cedidos para outros órgãos deverão ser avaliados pelos gestores dos órgãos em que atuam, sendo que os instrumentos próprios e as orientações para avaliação serão encaminhados pelo IFSC.

Seção II

Da aplicação dos formulários de avaliação do servidor estável

Art. 14. O Técnico Administrativo em Educação fará sua autoavaliação e será avaliado pelo superior hierárquico, sendo a autoavaliação equivalente a 40% da nota e a avaliação do superior hierárquico equivalente a 60% da nota.

Art. 15. O Professor fará sua autoavaliação, será avaliado pelos estudantes e pelo superior hierárquico, sendo a média da autoavaliação e da avaliação dos estudantes equivalente a 40% da nota e a avaliação do superior hierárquico equivalente a 60% da nota.

Art. 16. O servidor (professor ou técnico administrativo em educação) que ocupa cargo de direção ou função gratificada, fará sua autoavaliação, será avaliado pelos seus subordinados e pelo superior hierárquico, sendo a média da autoavaliação e da avaliação dos subordinados equivalente a 40% da nota e a avaliação do superior hierárquico equivalente a 60% da nota.

Parágrafo Único: Caso o servidor ocupante de cargo de direção ou função gratificada não tenha subordinados diretos deve-se utilizar a mesma regra aplicada para servidores não ocupantes desses cargos.

Seção III

Da aplicação dos formulários de avaliação do servidor em estágio probatório

Art. 17. O servidor em estágio probatório deverá ser submetido a todas as avaliações previstas no calendário divulgado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) até seu 32º mês de exercício.

Parágrafo Único - Caso não seja possível realizar todas as avaliações previstas por motivo de afastamento ou licenças, será necessário que a Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) anexe ao processo de estágio probatório do servidor justificativa assinada pela Comissão Interna de Avaliação a ser analisada pelo(a) Reitor(a) do IFSC.

Art. 18. O servidor em estágio probatório deverá ser avaliado por uma Comissão Interna de Avaliação formada pelo gestor imediato do servidor e, preferencialmente, pelo gestor subsequente.

Art. 19. O servidor técnico-administrativo em educação (TAE) será avaliado por meio do Formulário de Avaliação de TAE aplicado pela Comissão Interna de Avaliação.

Parágrafo Único - A pontuação final da avaliação do técnico-administrativo em educação será calculada por meio da média aritmética entre a nota da chefia imediata e da nota da outra chefia que compõe a Comissão Interna de Avaliação.

Art. 20. O professor será avaliado por meio de Formulário de Avaliação do Professor pelo Estudante e Formulário de Avaliação do Professor. O primeiro formulário deverá ser aplicado em todas as turmas em que o professor ministrou aulas durante o interstício avaliativo. O segundo formulário deverá ser aplicado pela Comissão Interna de Avaliação.

Parágrafo Único - A pontuação final da avaliação dos professores será calculada por uma média ponderada considerando-se um peso de 40% para as avaliações realizadas pelos estudantes no interstício e 60% para as avaliações realizadas pela Comissão Interna de Avaliação.

Seção IV

Da Sensibilização Dos Avaliados

Art. 21. A sensibilização dos avaliados é um momento indispensável e deverá ser realizada diretamente nos setores, pelos gestores, que serão os avaliadores.

Art. 22. Na etapa de sensibilização deve-se ressaltar a importância avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores, disseminando a ideia da avaliação como fator de promoção do desenvolvimento das pessoas e evidenciando seu caráter formativo, de maneira que os servidores superem a concepção “punitivista” da avaliação de desempenho.

Seção V

Do Retorno Do Processo Avaliativo

Art. 23. A entrevista de devolução pelo gestor imediato aos avaliados é obrigatória, sendo fator de credibilidade e estímulo à motivação dos servidores e possibilitando a formulação de “planos de ação” para o desenvolvimento de competências.

Parágrafo Único - Para servidores em estágio probatório, a entrevista de devolução deverá ser realizada pela Comissão Interna de Avaliação prevista no artigo 18 desta resolução.

Art. 24. No momento da entrevista, servidor e a chefia imediata devem preencher o Formulário de Entrevista de Devolução, levando em consideração aspectos positivos e negativos percebidos e formulando estratégias para a superação dos aspectos a serem melhorados, apontados na avaliação.

Art. 25. A entrevista de devolução deve ser agendada previamente e realizada pessoalmente, observados os prazos estabelecidos no calendário divulgado pela DGP, sob pena de anulação do processo avaliativo.

Art. 26. Caso o servidor não esteja mais lotado no câmpus em que a avaliação foi realizada ou esteja em afastamento para pós-graduação, a entrevista de devolução poderá ser realizada por meio de tecnologia de comunicação à distância.

Art. 27. Caso o servidor esteja afastado/licenciado e não seja possível a realização da entrevista de devolução por meio de tecnologia de comunicação à distância, a mesma deverá ser realizada assim que o servidor retornar ao trabalho.

Art. 28. Após a realização da entrevista de devolução, o servidor avaliado deve atestar que a mesma foi realizada e que está ciente do resultado final da sua avaliação.

Paragrafo Único - O processo só será finalizado com a ciência do servidor.

Art. 29. Para servidores em estágio probatório, caso esteja afastado/licenciado e não seja possível a realização da entrevista de devolução em até 90 dias após a realização da avaliação, o resultado da avaliação de desempenho deverá ser remetido por correspondência com confirmação de recebimento (AR), que será considerada como comprovação da comunicação do resultado ao servidor avaliado. Sendo a última avaliação, o envio desta correspondência poderá ser realizado de forma antecipada, observando o prazo limite de 30 dias antes da homologação.

Seção VI

Dos recursos

Art. 30. Os servidores poderão interpor recurso administrativo no prazo máximo de sete dias corridos contados a partir da ciência do resultado, devendo justificar a não concordância com os resultados de sua avaliação, através de formulário padrão.

Art. 31. Os recursos deverão ser encaminhados à Comissão Interna de Supervisão de Carreira dos TAEs do IFSC (CIS) por meio do endereço eletrônico cis@ifsc.edu.br, no caso de servidor técnico administrativo, ou à Comissão Permanente de Pessoal Docente do IFSC (CPPD), por meio do endereço eletrônico cppd@listas.ifsc.edu.br, no caso de professor.

Parágrafo Único – Os membros da CIS e CPPD participarão de capacitação específica sobre análise de recursos de avaliação de desempenho, organizada pela DGP.

Art. 32. A Comissão CIS e/ou CPPD terá o prazo de 30 (trinta) dias para instruir o processo de recurso, analisar a argumentação do servidor, observar o direito de ampla defesa e emitir parecer. Após análise e parecer da Comissão, o recurso deverá ser encaminhado à CGP para ciência do servidor e encaminhamentos, se necessário.

Parágrafo Único - Em casos de necessidade de diligências *in loco*, o prazo poderá ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

Art. 33. No caso de deferimento de recurso pela Comissão (CIS ou CPPD), as ações resultantes da decisão devem ser encaminhadas pelo gestor imediato ou pela própria comissão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias. Estas deverão ser acompanhadas pelo gestor imediato, considerando as estratégias para melhorar o desempenho contidas no Plano de Ação do Formulário de Entrevista de Devolução.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de quesitos de avaliação em que foi devidamente comprovado o equívoco do gestor na atribuição da nota, a comissão poderá autorizar a retificação da avaliação, sem necessidade de nova avaliação.

Parágrafo Segundo - No caso de deferimento de recurso pela Comissão (CIS ou CPPD) que enseje em nova avaliação, é dada garantia de realização, devendo ser realizada no período de até 6 (seis) meses subsequentes, independente do interstício ou calendário de avaliação.

Art. 34. A progressão por mérito profissional e a progressão funcional ficará condicionada à melhoria de desempenho com alcance de nota igual ou superior a 60% da pontuação total.

CAPÍTULO IV

DOS CRITÉRIOS PARA APROVAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 35. Será considerado aprovado na avaliação desempenho de estágio probatório o servidor que atender a todos os seguintes critérios:

§ 1º obter no mínimo 60% da pontuação máxima na média aritmética das notas de todas as avaliações de desempenho que realizou; e

§ 2º realizar, no mínimo, uma avaliação de desempenho até o 32º mês de estágio probatório.

I - Para servidores que possuem avaliações realizadas antes de 10 de setembro de 2018, a pontuação mínima para aprovação será de:

§ 3º 66% da pontuação máxima quando duas de um total de três avaliações foram realizadas antes de 10 de setembro de 2018.

§ 4º 63% da pontuação máxima quando uma de um total de três avaliações foram realizadas antes de 10 de setembro de 2018.

§ 5º 65% da pontuação máxima quando uma de um total de duas avaliações foram realizadas antes de 10 de setembro de 2018.

Art. 36. A análise final dos processos deverá ser realizada pelas CGP's dos Câmpus e encaminhada ao(à) Reitor(a) do IFSC para emissão de portaria de homologação do resultado.

Art. 37. O servidor aprovado na avaliação do estágio probatório será considerado estável após o 36º (trigésimo sexto) mês, contado do início do efetivo exercício, exceto em situações de suspensão do estágio, conforme previsto em Lei.

Art. 38. Verificada a inaptidão do servidor para o cargo para o qual foi nomeado, o mesmo estará sujeito à exoneração imediata, preservado o direito ao contraditório e à ampla defesa, conforme estabelece o artigo 30 desta resolução.

CAPÍTULO V

DOS RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 39. Cabe à DGP elaborar avaliação de desempenho, preparar e coordenar o processo de sensibilização das equipes de coordenadores de gestão de pessoas dos Câmpus e dos avaliadores para a condução do processo, coordenar a implementação e supervisionar os resultados.

Art. 40. Cabe às CGP's dos câmpus dar suporte à aplicação dos questionários de avaliação nos câmpus, prestando orientações aos servidores e gestores sobre o processo, administrando ocorrências e reportando-as à DGP, sempre que necessário.

Art. 41. Em cada câmpus, a CGP será responsável pelo envio do processo de avaliação de estágio probatório via Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) contendo o status e a pontuação de cada etapa avaliativa e o resultado final, quatro meses antes do término do período de estágio probatório do avaliado para emissão de Portaria.

Art. 42. A sensibilização dos estudantes quanto à importância da avaliação de professor para o aprimoramento do processo de ensino aprendizagem será feita por meio de vídeo institucional.

Art. 43. A logística da aplicação dos formulários de avaliação do professor pelo estudante será definida em cada colegiado de câmpus.

Art. 44. Cabe aos estudantes avaliar semestralmente os professores da turma mediante formulário específico.

Art. 45. Cabe ao avaliado participar do processo de avaliação, assumindo a responsabilidade pelas informações fornecidas, e buscar seu autodesenvolvimento.

Art. 46. Cabe aos gestores imediatos avaliar os servidores subordinados e, ao final do processo de avaliação, fornecer os resultados através de entrevista de retorno, bem como identificar, apoiar e incentivar atitudes e posturas positivas, criando as condições necessárias para que ocorra o aprimoramento do desempenho do servidor.

Art. 47. Para os servidores avaliadores será disponibilizada a participação em capacitação a ser oferecida pela DGP, em parceria com o Centro de Referência em Formação e Educação a Distância (Cerfead).

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 48. Para todas as finalidades institucionais e da carreira do próprio servidor em se exija aprovação na avaliação de desempenho vigente, será considerado aprovado o servidor que obtiver, no mínimo, 60% da pontuação máxima na última avaliação de desempenho.

Parágrafo Único - Para avaliações realizadas antes de 10 de setembro de 2018, a pontuação mínima para aprovação é de 70% da pontuação máxima.

Art. 49. Caso o servidor não possua nota na avaliação de desempenho vigente por motivo de licença ou afastamento considerado como de efetivo exercício com remuneração, será considerada a nota da avaliação anterior à vigente para todas as finalidades em que se exija aprovação na avaliação de desempenho.

Art. 50. O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), de níveis seis, cinco e quatro, ou equivalentes, de acordo com a Lei nº 9.527/1997.

Art. 51. Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 81 (incisos I a IV), 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112/1990, bem como afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal, de acordo com a Lei nº 9.527/1997.

Art. 52. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 83, 84 (§1º), 86 e 96 da Lei nº 8112/1990, bem como na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento, de acordo com a Lei nº 9.527/1997.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA
COLEGIADO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - CDP

Art. 53. O Programa de Avaliação de Desempenho deverá ser aprimorado continuamente, respeitando-se os prazos legais, e terá sua aplicação acompanhada pelo Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 54. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 55. Ficam revogadas as Resoluções 08/2016/CDP e 12/2018/CDP e os dispositivos em contrário.

Publique-se e

Cumpra-se.

NAUANA GAIVOTA SILVEIRA

Presidente do CDP