

REVOGADA PELA RESOLUÇÃO Nº 32/25-COPLAD

RESOLUÇÃO Nº 21/08-COPLAD

~~Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Paraná.~~

~~O CONSELHO DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO da Universidade Federal do Paraná, órgão normativo, consultivo e deliberativo da Administração Superior, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 18 do Estatuto, consubstanciada na Lei nº 11.091/05, Lei nº 11.784/08, Decreto nº 5.825/06 e no parecer nº 080/08 exarado pela Conselheira Vânia Mari Salvi Andrzejewski no processo nº 042223/2008-31 e por unanimidade de votos,~~

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DA DEFINIÇÃO DO PROGRAMA**

~~Art. 1º A Avaliação de Desempenho é um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor e pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e dos servidores.~~

~~Art. 2º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR servirá de base para a Progressão por Mérito Profissional dos servidores técnico-administrativos em educação a partir do mês de março de 2007.~~

~~Art. 3º As avaliações acontecerão anualmente e serão constituídas por diferentes fases iniciando em 2008.~~

**CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS DO PROGRAMA**

~~Art. 4º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR tem como objetivos:~~

~~I promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados à comunidade;~~

~~II fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando o desenvolvimento de pessoal da UFPR;~~

~~III- analisar, com vistas à melhoria dos processos de trabalho, o cumprimento de metas estabelecidas, bem como identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;~~

~~IV- gerar informações que venham subsidiar a elaboração dos programas de capacitação, desenvolvimento e aperfeiçoamento na carreira, de movimentação e dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e~~

~~V- aferir o mérito para progressão por mérito profissional.~~

~~CAPÍTULO III DA CONCEITUAÇÃO DO PROGRAMA~~

~~Art. 5º A avaliação de desempenho é conceituada como instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela UFPR e com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.~~

~~Art. 6º A avaliação de desempenho consiste em processo de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades, tendo como referência as metas globais e intermediárias dos organismos que compõem o Sistema de Pessoal Civil.~~

~~CAPÍTULO IV DOS PRINCÍPIOS DO PROGRAMA~~

~~Art. 7º O princípio básico do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR compreende a avaliação de desempenho como um processo pedagógico, realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciadas no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários.~~

~~Art. 8º A Gestão Participativa Orientada à Resultados é o referencial que garantirá o êxito dos procedimentos de avaliação de desempenho, em consonância com as metas institucionais e consiste na negociação pactuada com definição de objetivos, metas, indicadores, tarefas, responsabilidades e níveis de cooperação entre os integrantes de uma equipe de trabalho.~~

~~Art. 9º O processo de avaliação de desempenho pressupõe a descentralização das ações e o tratamento dos seus resultados na busca das melhorias e preceito do suporte institucional para a sua aplicação, análise e arquivamento dos resultados.~~

~~Art. 10. O processo de avaliação de desempenho implica na participação ativa do servidor em todas as etapas que levem ao sucesso da equipe de trabalho voltado ao alcance de metas estabelecidas, devendo o servidor ser participante do planejamento da unidade, da pactuação dos objetivos e metas, e da construção dos resultados alcançados pela mesma.~~

~~Art. 11. Para a avaliação de desempenho os responsáveis pelo gerenciamento das unidades administrativas, acadêmicas e de assistência à saúde devem conhecer as necessidades, as características e as potencialidades de cada servidor a ser avaliado, de modo a favorecer a manifestação e o desenvolvimento das potencialidades individuais do mesmo, em sintonia com os objetivos e metas específicos das unidades e globais da Instituição.~~

~~Art. 12. O plano de trabalho individual compreende os conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor no desempenho de suas atividades, sendo que o acompanhamento sistemático de sua atuação possibilita a anexação documental das atividades participadas, revisões periódicas e readaptação em função de situações ou mudanças específicas.~~

~~Art. 13. O princípio da flexibilidade na aplicação dos instrumentos previstos no processo de avaliação de desempenho pressupõe a interação dos envolvidos no processo e a sintonia com o desempenho da unidade.~~

~~Art. 14. A interface da avaliação coletiva do desempenho da unidade e da avaliação dos usuários resultará num processo de melhoria contínua, por meio do fazer, aprender e fazer melhor.~~

~~CAPÍTULO V~~

~~DA METODOLOGIA E DO PROCESSAMENTO DO PROGRAMA~~

~~Art. 15. Nas etapas iniciais participarão do processo de avaliação de desempenho todos os servidores técnico-administrativos em educação ativos na UFPR, inclusive ocupantes de função de chefia.~~

~~Parágrafo único — Com a implantação das etapas subsequentes, participação os demais integrantes da equipe de trabalho definidos como funcionários terceirizados, estagiários, funcionários da FUNPAR e participantes do Sub Programa de Bolsa Disseminação de Conhecimento — Técnico Sênior III, bem como usuários dos serviços prestados pela UFPR, garantida a especificidade de cada segmento.~~

~~Art. 16. As pessoas que não integram o quadro de pessoal da UFPR, desde que estejam envolvidas em atividades de apoio, contribuirão com o processo de avaliação de desempenho na qualidade de participantes do grupo de trabalho.~~

~~Art. 17. Caberá à Administração Superior da UFPR delegar instâncias onde serão organizadas e regulamentadas formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.~~

~~Art. 18. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas — CDP, gerenciará os programas de Capacitação e Avaliação de Desempenho, vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.¹~~

~~Art. 19. A progressão por mérito profissional consiste na mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dezoito meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo~~

¹ Alterado pela Resolução nº 06/2020 COPLAD de 17 de junho de 2020.

nível de capacitação.

~~Art. 20. O resultado da avaliação de desempenho anual será utilizado como ferramenta para definir diretrizes para políticas institucionais e de gestão de pessoas, garantindo a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados à comunidade, bem como para fins de progressão por mérito profissional.~~

~~Art. 21. Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho serão estruturados pela PROGEPE, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade, observados os termos definidos por esta Resolução.~~

~~Art. 22. A aplicação dos instrumentos da avaliação de desempenho será realizada por meio de sistema informatizado, gerenciado pela CDP/PROGEPE, com apoio da Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação e assessoria da equipe técnica da Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças.²~~

~~§1º O sistema informatizado obrigará que os decréscimos de cada nota, tanto na avaliação da chefia imediata quanto na do servidor avaliado, sejam justificados, cumprindo com a moveção dos atos.³~~

~~§2º Independentemente da nota, poderão ser indicadas capacitações específicas, em observância ao princípio pedagógico da avaliação de desempenho.⁴~~

~~Art. 22. A aplicação dos instrumentos da avaliação de desempenho será realizada por meio de sistema informatizado, gerenciado pela CDP/PROGEPE, com apoio da Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação e assessoria da equipe técnica da Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~§1º O sistema informatizado obrigará que a nota final, tanto na avaliação da chefia imediata quanto na avaliação do servidor avaliado, seja justificada. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~§2º Independentemente da nota, poderão ser indicadas capacitações específicas, em observância ao princípio pedagógico da avaliação de desempenho. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~§3º Correções de natureza técnica, que não importem em avaliação de mérito, oriundas de equívoco do servidor avaliado ou chefia imediata, poderão ser realizadas pela CDP/PROGEPE, de ofício ou a pedido do interessado, após análise e desde que devidamente fundamentadas. (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~Art. 23. O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente no mês de março para todos os servidores técnico-administrativos em educação, independente da data em que os mesmos venham a completar seus respectivos interstícios.~~

² — Alterado pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

³ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

⁴ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

~~Art. 23. O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente no mês de março para todos os servidores técnico-administrativos em educação, independente da data em que esses venham a completar seus respectivos interstícios. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~I— no mês de janeiro, todos os servidores deverão, obrigatoriamente, acessar o sistema informatizado para conferir as informações pessoais, confirmar a chefia imediata e o caso AD em que estiver enquadrado, conforme Anexo I da Resolução nº 06/2020-COPLAD. Inclui-se aqueles servidores que estão em férias, cedidos para outros órgãos, em colaboração técnica, afastados com remuneração, afastados para estudos e em licença; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~II— no mês de março, a avaliação de desempenho deverá ser respondida por todos os servidores, incluindo aqueles que estão em férias, cedidos para outros órgãos, em colaboração técnica, afastados com remuneração, afastados para estudos e em licença; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~III— os servidores redistribuídos para a UFPR ou nomeados na UFPR, bem como removidos ou movimentados dentro da instituição, serão avaliados pela chefia e equipe de trabalho da instituição ou unidade em que permaneceram lotados na maior parte do período avaliativo; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~IV— ao término do período da avaliação de desempenho realizada no mês de março, o resultado provisório da avaliação será disponibilizado no sistema informatizado. A divulgação da disponibilidade deste resultado será publicada nos sites da PROGEPE e do Complexo Hospital de Clínicas, sendo responsabilidade do servidor acessar o sistema e conferir o comprovante gerado; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~V— o comprovante gerado no sistema informatizado conterá as informações pessoais do servidor, além da nota atribuída em cada tipo de avaliação, nota final, data de emissão do documento e código para autenticação. Após a avaliação realizada no mês de março, o comprovante provisório também conterá o tipo de avaliação que deixou de ser respondida pelo servidor, chefia imediata ou equipe de trabalho, se for o caso; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~VI— após a divulgação do resultado provisório, o sistema informatizado será reaberto por um período complementar de 15 (quinze) dias corridos, para que os questionários referentes aos tipos de avaliação faltantes sejam respondidos pelos servidores e chefias imediatas. Não será permitido alterar os questionários respondidos durante o mês de março, apenas responder o questionário referente ao tipo de avaliação faltante; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~VII— concluído o período da avaliação de desempenho no mês de março e o período complementar, persistindo o não preenchimento de algum dos questionários, para cálculo da nota final será desconsiderado o tipo de avaliação faltante e o respectivo peso será distribuído de forma igualitária entre as demais avaliações realizadas; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~VIII— após o período complementar, os comprovantes definitivos serão gerados no sistema informatizado e as notas finais serão enviadas para o SIGEPE/UFPR, havendo a abertura de prazo para recurso, conforme previsto no artigo 51 desta Resolução; (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~IX — a homologação do resultado final da avaliação de desempenho será divulgada por meio de edital com publicação de extrato no Diário Oficial da União e publicizada no site da PROGEPE e Complexo Hospital de Clínicas; e (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~
~~X — transcorrido o período da avaliação de desempenho no mês de março e o período complementar, será encaminhado mediante processo administrativo para a Diretoria Disciplinar, para proposição de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta ou apuração de responsabilidade da chefia imediata que não realizar a avaliação dos seus subordinados e do servidor que não realizar a avaliação da chefia imediata ou da equipe de trabalho. (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~Art. 24. A nota máxima que poderá ser obtida pelo servidor será de 10 (dez) pontos, sendo que para as avaliações realizadas nos anos de 2008 e 2009 a auto-avaliação terá uma nota máxima de 8 (oito) pontos e a avaliação institucional de 2 (dois) pontos.~~

~~Art. 25. No ano de 2010 a auto-avaliação passará a ter um valor máximo de 6 (seis) pontos, a avaliação institucional manterá o valor de 2 (dois) pontos e será incluída a avaliação setorial com um valor máximo de 2 (dois) pontos.~~

~~Art. 26. A partir de 2011, a auto-avaliação passará a ter um valor máximo de 3 (três) pontos, sendo incluída a avaliação da equipe com uma nota máxima de 3 (três) pontos, sendo que, neste ano, haverá a inclusão da etapa de avaliação do responsável (chefia imediata), com um valor máximo de 2 (dois) pontos, além da avaliação setorial com um valor máximo de 1 (um) ponto e da avaliação institucional com o valor máximo de 1 (um) ponto.~~

~~§1º A composição da nota final deverá respeitar os pesos de cada tipo de avaliação de desempenho e corresponder ao cálculo da fórmula de acordo com os casos nos quais o servidor estiver enquadrado, dispostos no Anexo I desta Resolução.⁵~~

~~§2º Nos casos definidos nos itens ‘b’ e ‘e’ do Anexo I serão utilizadas para a composição da nota as médias da avaliação da equipe de trabalho da Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou Unidade equivalente na qual o servidor estiver lotado.⁶~~

~~Art. 27. A partir de 2011, os servidores ocupantes de funções gratificadas e cargos de direção serão avaliados pelas suas respectivas equipes de trabalho e pelo seu superior imediato, sendo que a nota final será composta da somatória dos resultados da auto-avaliação, com um valor máximo de 3 (três) pontos, da avaliação da equipe, com uma nota máxima de 3 (três) pontos, da avaliação setorial, com um valor máximo de 1 (um) ponto, da avaliação institucional, com um valor máximo de 1 (um) ponto, e da avaliação do superior imediato, com um valor máximo de 2 (dois) pontos.~~

~~§1º A composição da nota final deverá respeitar os pesos de cada tipo de avaliação de desempenho e corresponder ao cálculo da fórmula de acordo com os casos nos quais o servidor estiver enquadrado, dispostos no Anexo I desta Resolução.⁷~~

⁵ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

⁶ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

⁷ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

§2º Nos casos definidos nos itens 'b' e 'e' do Anexo I serão utilizadas para a composição da nota as médias da avaliação da equipe de trabalho da Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou Unidade equivalente na qual o servidor estiver lotado.⁸

CAPÍTULO VI

DO CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

Art. 28. O Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico Administrativos em Educação da UFPR dar-se-á em etapas conforme cronograma abaixo:

O cronograma de pesos diferenciados para implantação do programa de avaliação de desempenho:

ETAPAS/ANO	TIPO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	PONTUAÇÃO
1ª etapa — 2008	auto-avaliação (aa)	8
	resultado da avaliação institucional (ai)	2
	total	10
2ª etapa — 2009	auto-avaliação (aa)	8
	resultado da avaliação institucional (ai)	2
	total	10
3ª etapa — 2010	auto-avaliação (aa) resultado da avaliação setorial (as)	6 2
	resultado da avaliação institucional (ai)	2
	total	10
4ª etapa — 2011	auto-avaliação (aa)	3
	avaliação da equipe de trabalho (ae)	3
	avaliação do responsável (ar)	2
	resultado da avaliação setorial (as)	1
	resultado da avaliação institucional (ai)	1
	total	10
4ª etapa — 2011 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	autoavaliação (aa) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	3 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	avaliação da equipe de trabalho (ae) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	3 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	avaliação que a chefia imediata faz do subordinado (ar) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	2 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	resultado da avaliação setorial (as) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	1 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	resultado da avaliação institucional (ai) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	1 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	total	10

⁸ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

II- cronograma da composição da nota de avaliação do desempenho de servidores ocupantes de funções gratificadas e cargos de direção:

4ª etapa — 2011	auto-avaliação (aa)	3
	avaliação da equipe de trabalho (ae)	3
	avaliação do superior imediato (asi)	2
	resultado da avaliação setorial (as)	1
	resultado da avaliação institucional (ai)	1
	total	10
4ª etapa — 2011 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	autoavaliação (aa) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	3 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	avaliação da equipe de trabalho (ae) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	3 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	avaliação que o subordinado faz de sua chefia imediata (asi) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	2 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	resultado da avaliação setorial (as) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	1 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	resultado da avaliação institucional (ai) (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)	1 (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)
	total	10

III- cronograma de sensibilização/capacitação:

ATIVIDADE	PERÍODO
Ampla divulgação da implantação da primeira etapa do programa de AD, em todos os setores da UFPR	a partir de outubro/2008
Implantação da primeira etapa da avaliação de desempenho	outubro/2008
Criação da Comissão de Acompanhamento Temporária	outubro/2008
Criação da Comissão de Acompanhamento do COPLAD e das Comissões Setoriais de Acompanhamento	2008/2009
Seminários visando à uniformidade de procedimento com relação às próximas etapas do programa de avaliação de desempenho	a partir de novembro/2008
Reuniões setoriais para sensibilização, orientações e esclarecimentos sobre o processo de avaliação de desempenho	a partir de janeiro de 2009
Organização de cursos teórico-práticos abordando temas que assegurem a compreensão dos princípios, objetivos e metodologia do programa de avaliação de desempenho	2009/2010

IV— Após implantada a 4ª etapa, a Avaliação de Desempenho será composta pelos seguintes tipos de avaliação: Autoavaliação (aa); Avaliação da Equipe de Trabalho (ae); Avaliação que a chefia imediata faz do subordinado (ar); Avaliação que o subordinado faz de sua chefia imediata (asi); resultado da Avaliação Setorial (as), conforme descrito no item I do art. 19; e, resultado da

~~Avaliação Institucional (ai), conforme descrito no item I do art. 19. (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~Parágrafo único. Os servidores em exercício em outro órgão, com ou sem subordinados, e os servidores afastados para estudo terão a nota composta pela autoavaliação (aa), avaliação setorial (as) e avaliação institucional (ai), sendo a autoavaliação com pesos 6 (seis) e 8 (oito), respectivamente.⁹~~

~~Art. 29. A implantação das duas primeiras etapas do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR envolverá a aplicação dos seguintes instrumentos:~~

~~I-avaliação institucional/setorial constituída da avaliação dos resultados alcançados pela Instituição com base nos objetivos, metas e indicadores globais (Institucional) e intermediários (Setorial) definidos pelos integrantes das equipes de trabalho, nesta incluída a avaliação das condições de trabalho e da participação dos usuários na avaliação dos serviços prestados, mediante os resultados informados pela Comissão Própria de Avaliação—CPA.~~

~~II-auto-avaliação onde o servidor procederá à sua auto-avaliação através de uma reflexão acerca de seu desempenho, consideradas as dificuldades que interferiram no seu fazer.~~

~~III-diagnóstico para o aprimoramento do programa que consiste na indicação de áreas que carecem de capacitação/qualificação, dimensionamento, saúde ocupacional dentre outras que nortearão proposição de ações institucionais. A base documental para constituição deste instrumento deverá estar contida na Pasta Pessoal do Servidor.~~

~~Art. 30. Os demais instrumentos de avaliação de desempenho que serão utilizados a partir da quarta etapa serão desenvolvidos considerando as contribuições dos servidores por ocasião da realização da auto-avaliação, do diagnóstico e das demais atividades correlacionadas com a implantação do programa de avaliação de desempenho.~~

~~Art. 31. Será de competência da CDP/PROGEPE a coordenação, implantação, execução, acompanhamento e proposição das ações necessárias ao desenvolvimento do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR, ouvidas as Comissões Setoriais de Acompanhamento.¹⁰~~

~~§ 1º A CDP/PROGEPE será o órgão responsável pela aplicação do Programa de Avaliação de Desempenho do Técnico-Administrativos em Educação da UFPR, nas três primeiras etapas de implantação.¹¹~~

~~§ 2º A partir da quarta etapa do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR, sua implantação será de competência dos responsáveis pelas equipes de trabalho, coordenadores, diretores de unidades administrativas, acadêmicas e de assistência à saúde, cabendo a eles a responsabilidade da aplicação dos instrumentos na avaliação dos servidores lotados em suas respectivas unidades, conforme orientações definidas~~

⁹ — Incluído pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020

¹⁰ — Alterado pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

¹¹ — Alterado pela Resolução nº 06/2020-COPLAD de 17 de junho de 2020.

pela CDP/PROGEPE.¹²

~~§3º Excepcionalmente, até que seja implementado o parágrafo anterior, ficará de responsabilidade da CDP/PROGEPE a condução do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR.¹³~~

~~Art. 32. Por ocasião da implantação deste programa, ou quando solicitada, a CAT/PROGEPE realizará reuniões com os servidores e responsáveis pelas equipes de trabalho para orientações quanto à aplicação dos instrumentos a serem utilizados, esclarecimentos de dúvidas e universalização dos conceitos, uniformização de procedimentos, de forma a garantir a sistematização do respectivo programa de avaliação de desempenho.~~

~~Art. 32. Quando solicitada, a CDP/PROGEPE realizará reuniões com os servidores e responsáveis pelas equipes de trabalho para orientações quanto à aplicação dos instrumentos a serem utilizados, esclarecimentos de dúvidas e universalização dos conceitos, uniformização de procedimentos, de forma a garantir a sistematização do respectivo programa de avaliação de desempenho. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~Art. 33. Para que a avaliação de desempenho seja implantada como um processo pedagógico, dinâmico e contínuo, será constituída Comissão de Acompanhamento integrada por cinco membros indicados pelo COPLAD, dentre eles dois indicados pelos representantes dos servidores técnico-administrativos.~~

~~Parágrafo único. Compete à Comissão de Acompanhamento do COPLAD o julgamento, em última instância, de recursos interpostos contra os resultados das avaliações individuais.~~

~~Art. 34. Para realizar o acompanhamento das etapas do ciclo de avaliação de desempenho serão criadas Comissões Setoriais de Acompanhamento compostas por membros indicados pelos respectivos conselhos setoriais ou conselhos deliberativos correspondentes do órgão, ou ainda, na sua ausência, pelo respectivo dirigente. As Comissões Setoriais de Acompanhamento também deverão ter em sua composição membros indicados pelos servidores técnico-administrativos.~~

~~Art. 35. As Comissões Setoriais de Acompanhamento participarão de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho com as seguintes atribuições:~~

~~I-orientar e coordenar as discussões das unidades administrativas, acadêmicas e de assistência à saúde nas ações referentes ao programa de avaliação de desempenho;~~

~~II-assessorar as unidades administrativas, acadêmicas e de assistência à saúde no seu planejamento estratégico, na definição da missão, objetivos e metas intermediárias em sintonia com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), orientando para que seja realizado de forma participativa por todos os integrantes da equipe de trabalho;~~

~~III-orientar as equipes de trabalho, incluindo o responsável pela equipe e todos os colaboradores, independente do tipo de vínculo que possuam sobre as etapas do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR;~~

¹² — Alterado pela Resolução nº 06/2020 COPLAD de 17 de junho de 2020.

¹³ — Incluído pela Resolução nº 06/2020 COPLAD de 17 de junho de 2020.

~~IV emitir parecer sobre os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais;~~

~~V dar ciência ao servidor solicitante do resultado do pedido de recurso; e~~

~~VI encaminhar o resultado do processo de recurso à CDP/PROGEPE.¹⁴~~

~~Art. 36. A Comissão Interna de Supervisão — CIS da UFPR deverá acompanhar e fiscalizar a execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação/PCCTAE, do qual faz parte o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR.~~

CAPÍTULO VII

DA PERIODICIDADE DE APLICAÇÃO DO PROGRAMA

~~Art. 37. A aplicação do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR será anual e o interstício para a progressão por mérito profissional será de 02 (dois) anos até 30/04/2008, e de acordo com a Lei nº 11.784/08 a partir desta data será a cada 18 (dezoito) meses, contados da data da última progressão por mérito.~~

~~Art. 38. Na contagem do interstício correspondente ao período que compreende dezoito meses de efetivo exercício contados a partir da data da última progressão, serão descontados os dias correspondentes a:~~

~~I faltas não justificadas;~~

~~II suspensão disciplinar, inclusive a preventiva;~~

~~III cumprimento de pena privativa de liberdade que impeça o exercício das funções de seu cargo;~~

~~IV licença para acompanhar o cônjuge sem exercício provisório;~~

~~V licença para tratamento da própria saúde, quando superior a 06 (seis) meses, dentro do mesmo período avaliativo;~~

~~VI licença para prestar assistência a familiar enfermo, quando não remunerada;~~

~~VII licença para tratar de interesse particular;~~

~~VIII licença para atividade política, quando não remunerada;~~

~~IX afastamento para exercício de mandato eletivo; e~~

~~X qualquer outro afastamento não remunerado ou período não considerado como efetivo exercício.~~

~~Parágrafo único — Nas hipóteses dos incisos II e III, se constatada improcedência da penalidade ou da condenação, a contagem será restabelecida, computando-se o período correspondente ao afastamento.~~

~~Art. 39. Em caso de servidor investido no mandato de vereador, mas não afastado do exercício do cargo por existir compatibilidade de horário, a contagem do interstício não será suspensa.~~

~~Art. 40. Caso o servidor esteja na iminência de afastamento de suas atividades, na forma da legislação, o mesmo deverá proceder a sua auto-avaliação e ter sua avaliação de desempenho~~

¹⁴ — Alterado pela Resolução nº 06/2020 COPLAD de 17 de junho de 2020.

~~realizada em conformidade com a etapa de implantação do programa.~~

~~Art. 41. Os servidores que estão em cooperação técnica, cedência ou lotação provisória em órgãos que possuam programa de avaliação de desempenho terão sua progressão baseada na avaliação de desempenho do órgão de afastamento.~~

~~Parágrafo único — Caso o órgão não possua programa de avaliação de desempenho, o servidor terá sua avaliação de desempenho realizada através dos mesmos critérios aplicados aos demais servidores, de acordo com os instrumentos encaminhados pela UFPR, juntamente com as orientações para a sua execução.~~

~~Art. 42. A partir de 2010, o servidor que estiver em licença no ou do país, com a finalidade de aperfeiçoamento ou qualificação, terá sua avaliação de desempenho baseada no seu desempenho no curso que está frequentando, de acordo com instrumento criado especificamente para esta finalidade.~~

~~Parágrafo único — Nas etapas realizadas em 2008 e 2009, o servidor será avaliado com os mesmos instrumentos empregados aos demais servidores da carreira.~~

~~Art. 43. Em caso de remanejamento ou movimentação do servidor durante o período considerado para a avaliação de desempenho, esta será realizada pela equipe e pela chefia da unidade de lotação na qual ocorreu a permanência por tempo superior a seis meses, devendo o servidor, simultaneamente, proceder a auto-avaliação.~~

~~Parágrafo único — Quando, no período avaliativo, ocorrer movimentação do servidor, em períodos de tempo inferiores a seis meses, a sua avaliação de desempenho será organizada pelas respectivas Comissões Setoriais de Acompanhamento, obedecendo os parâmetros e critérios estabelecidos para os demais servidores.~~

~~Art. 44. O servidor com licença para tratamento de saúde superior a 06 (seis) meses, dentro do período avaliativo, não participará do programa de avaliação de desempenho referente ao período em que estiver afastado.~~

~~Parágrafo único — O período em que o servidor estiver em licença será o tempo de desconto no cômputo do interstício da progressão por mérito profissional e neste caso, o servidor terá a sua data de interstício alterada.~~

CAPÍTULO VIII

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MÉRITO PROFISSIONAL

~~Art. 45. O interstício para a progressão por mérito profissional será de 18 (dezoito) meses a partir da última progressão.~~

~~Art. 46. Ao final do interstício de 18 (dezoito) meses de cada servidor, a PROGEPE, com base na média aritmética dos resultados bianuais das avaliações de desempenho, procederá a implantação da progressão por mérito profissional aos servidores que obtiverem resultado favorável no Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR, sendo considerado resultado favorável a média igual ou superior a 7 (sete) pontos.~~

~~Art. 47. Entende-se período avaliativo o período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior ao ano da avaliação.~~

~~Art. 48. A pontuação para concessão da progressão por mérito profissional será estabelecida pela média aritmética das avaliações realizadas nos dois últimos períodos avaliativos.~~

~~Art. 49. O Pró-Reitor de Gestão de Pessoas homologará o resultado da avaliação de desempenho dos servidores que completarem interstício a cada mês, com base nos resultados do programa.~~

~~Art. 50. O efeito financeiro da progressão por mérito será retroativa à data em que o servidor completou 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no seu cargo, nos termos do disposto na Lei 11.784/08.~~

CAPÍTULO IX DOS RECURSOS

~~Art. 51. A partir da homologação do resultado da avaliação de desempenho dos servidores caberá recurso fundamentado à respectiva Comissão Setorial de Acompanhamento, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da ciência do interessado do resultado informado pela PROGEPE.~~

~~Art. 51. A partir da homologação do resultado final da avaliação de desempenho dos servidores, caberá recurso fundamentado à Comissão Setorial de Acompanhamento, referente às notas atribuídas na avaliação, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos da data da divulgação do resultado final. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~Parágrafo único. Não serão conhecidos recursos referentes aos prazos estabelecidos para realização da avaliação de desempenho. (Incluído pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

~~Art. 52. Da decisão da Comissão Setorial de Acompanhamento, em última instância, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento do COPLAD prevista no art. 33, a ser protocolado no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da ciência do interessado do resultado informado pela PROGEPE.~~

~~Art. 52. Da decisão da Comissão Setorial de Acompanhamento, em última instância, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento do COPLAD prevista no art. 33, a ser protocolado no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da ciência do interessado acerca da decisão proferida. (Redação dada pela Resolução nº 20/23-COPLAD)~~

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

~~Art. 53. Para a execução da primeira etapa do programa 2008/2009, será constituída comissão de acompanhamento temporária composta por representantes do COPLAD, da PROGEPE, da CIS e do SINDITEST.~~

~~Art. 54. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Planejamento e Administração.~~

~~Art. 55. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Resolução nº 84/97-CA.~~

~~Sala de Sessões, em 2 de outubro de 2008.~~

~~Márcia Helena Mendonça
Presidente em exercício~~

Anexo I¹⁵

I. Composição das fórmulas para cálculo da nota final de acordo com os casos nos quais o servidor estiver enquadrado:

CASO		FÓRMULA
a	Técnico-administrativo sem FG ou CD, sem subordinados, com equipe.	$AA(3) + AE(3) + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
b	Técnico-administrativo sem FG ou CD, sem subordinados, sem equipe.	$AA(3) + \text{média da AE (3)} + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
e	Técnico-administrativo sem FG ou CD, com subordinados, com equipe.	$AA(3) + ASI(3) + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
d	Técnico-administrativo sem FG ou CD, com subordinados, sem equipe	$AA(3) + ASI(3) + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
e	Técnico-administrativo com FG ou CD, sem subordinados	$AA(3) + \text{média da AE (3)} + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
f	Técnico-administrativo com FG ou CD, com subordinados.	$AA(3) + ASI(3) + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
g	Técnico-administrativo em exercício em outro órgão, com ou sem subordinados.	$AA(6) + AR(2) + AS(1) + AI(1)$
h	Técnico-administrativo afastado para estudo, com ou sem subordinados.	$AA(8) + AS(1) + AI(1)$

Legenda: AA — auto avaliação; AE — avaliação da equipe de trabalho; AR — avaliação do responsável; ASI — avaliação do superior imediato; AS — avaliação setorial; AI — avaliação institucional.