



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

INSTRUÇÃO DE SERVIÇO Nº 001 de 02 de fevereiro de 2012

EMENTA: Estabelece critérios e procedimentos, no âmbito da Universidade Federal Fluminense - UFF, para a Avaliação de Desempenho e a concessão da Progressão por Mérito Profissional relativas aos servidores técnico-administrativos em Estágio Probatório, de acordo com a legislação vigente.

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS, no uso de suas atribuições e tendo em vista o que estabelece a Norma de Serviço nº 623, de 07/12/2011, publicada no BS/UFF nº 014, de 20/01/2012, bem como a Lei 8.112/1990 e a Lei 11.091/2005 e suas alterações,

RESOLVE estabelecer critérios e procedimentos para a Avaliação de Desempenho e para a concessão da Progressão por Mérito Profissional, de que trata a Lei 11.091/2005, relativas aos servidores técnico-administrativos em Estágio Probatório, da Universidade Federal Fluminense, na forma abaixo:

Art. 1º - Para os fins de que trata esta Instrução de Serviço – I.S., entende-se por Estágio Probatório o período de 36 (trinta e seis) meses iniciais de exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, durante o qual sua aptidão e capacidade para a ocupação do referido cargo serão objeto de Avaliações de Desempenho periódicas, observando-se os seguintes indicadores:

- I. Assiduidade;
- II. Disciplina;
- III. Iniciativa;
- IV. Produtividade;
- V. Responsabilidade.

Art. 2º - O processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Estágio Probatório da UFF terá a coordenação da Divisão de Gestão do Desempenho – DGD, vinculada à Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo – CPTA, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE.

Art. 3º - A Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Estágio Probatório será realizada em 4 (quatro) etapas, correspondentes a cada período de 9 (nove) meses de efetivo exercício do servidor.

§1º - Ao iniciar cada etapa, a chefia imediata e o servidor programarão as atividades que serão desenvolvidas no período avaliativo, de acordo com o Plano de Trabalho do Servidor em Estágio Probatório (ANEXO I).

§2º - A cópia deste Plano de Trabalho deverá ser encaminhada à DGD/CPTA, para registro e acompanhamento, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do início das atividades do servidor no Setor de Lotação em cada período.

§3º - Ao final de cada etapa, o servidor e sua chefia imediata deverão, juntos, avaliar a realização da programação definida no Plano de Trabalho, formalizar a avaliação individual do servidor e programar as atividades a serem realizadas no período seguinte.

Art. 4º - A avaliação individual do servidor será registrada no Formulário de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Estágio Probatório - FADEP, no qual constará um sistema de pontuação com fatores de graduação pré-determinados, visando identificar os aspectos facilitadores e dificultadores do desempenho do servidor. (ANEXO II)

§1º - O FADEP será comum a todos os Servidores Técnico-Administrativos em Estágio Probatório, devendo ser preenchido e encaminhado à DGD/CPTA no prazo de 15 (quinze) dias após a conclusão de cada período avaliativo.

§2º - O encaminhamento à DGD/CPTA do Formulário de que trata o caput deste artigo é de responsabilidade da chefia imediata do servidor;

§3º - Ao final de cada etapa prevista no art. 3º desta I.S., será computado um resultado parcial - RP, obtido pela aplicação da fórmula abaixo:

$$RP = \frac{(1PA + 3PC)}{2}$$

onde: PA = Soma dos pontos obtidos na auto-avaliação;

PC = Soma dos pontos obtidos na avaliação pela chefia imediata.

§4º - Se em qualquer das etapas da avaliação o servidor apresentar resultado inferior a 70 (setenta) pontos, ou, ainda, obtiver em algum dos indicadores pontuação inferior a 4 (quatro), será procedido acompanhamento junto ao servidor e respectiva chefia, com vistas à adoção de alternativas que lhe proporcionem o aprimoramento de seu desempenho, havendo a possibilidade de encaminhamento à Seção de Prevenção Sócio-Funcional – SPSF, a critério da equipe técnica da DGD/CPTA.

§ 5º - Sempre que o avaliador atribuir a um indicador de desempenho uma pontuação igual a 10 (dez), bem como igual ou inferior a 6 (seis), deverá justificar tal pontuação, além de identificar, neste último caso, ações que visem à melhoria do desempenho relativo ao indicador.

§6º - Ao servidor avaliado caberá pedido de reconsideração de pontuação atribuída pelo avaliador, dirigido à chefia imediata, através de requerimento próprio, constante do anexo III, protocolado no prazo de 15 dias, a contar da data da ciência do servidor no FADEP e decidido no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de recebimento do processo pela chefia do servidor.

§7º - O resultado final será obtido pela média ponderada entre os três primeiros resultados parciais do Estágio Probatório, conforme fórmula abaixo, atribuindo-se peso 1 aos dois primeiros e peso 2 ao terceiro resultado:

$$RF = \frac{RP1 + RP2 + 2RP3}{4}$$

§8º - Será considerado APROVADO no Estágio Probatório o servidor que obtiver, no resultado final, o mínimo de 70% (setenta por cento) do total dos 100 (cem) pontos previstos, ou seja, aquele que alcançar, no mínimo, 70 (setenta) pontos.

§9º - Será considerado REPROVADO no Estágio Probatório o servidor que não alcançar a pontuação mínima referida no parágrafo anterior.

§10º O resultado da avaliação da quarta etapa do Estágio Probatório será considerado para fins da concessão de Progressão por Mérito Profissional, assim como para subsidiar o processo de recurso referente a resultado insatisfatório, a critério da Comissão de que trata o § 1º, do art. 7º desta I.S.

Art. 5º - O servidor que cometer falta sem causa justificada por sessenta dias interpolados, num período de doze meses, ou por mais de trinta dias consecutivos, deverá ser imediatamente submetido a Processo Administrativo Disciplinar - PAD, nos termos da Lei 8112/90, a partir de documento pertinente enviado à Gerência de Processo Disciplinar - GPD/Progep, pela Chefia Imediata, sem prejuízo dos procedimentos relativos à avaliação de desempenho do servidor.

Parágrafo Único - O documento a que se refere o caput deste artigo deve ser enviado com cópia à DGD/CPTA, para fins de registro e acompanhamento funcional do servidor.

Art. 6º - A conclusão decorrente do processo de Avaliação de Desempenho do servidor em Estágio Probatório será submetida à homologação do Magnífico Reitor, por meio da PROGEPE, quatro meses antes do término do período do Estágio Probatório, e publicado no Boletim de Serviço - BS, da UFF, sem prejuízo da continuidade de apuração dos indicadores da avaliação, na forma da legislação vigente.

Art. 7º - Ao servidor APROVADO será conferido certificado de conclusão do Estágio Probatório, fazendo jus à estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

Art. 8º - Ao servidor REPROVADO caberá recurso, dirigido ao Magnífico Reitor, por meio de requerimento protocolado, constante do anexo IV, que deverá ser encaminhado à DGD/CPTA no prazo de 30 dias, a contar da publicação da Portaria de Homologação do Resultado do Estágio Probatório no BS/UFF, de acordo com o que dispõe o art. 106, da Lei 8.112, de 12/12/1990.

§1º - O pedido de recurso será apreciado por Comissão constituída para este fim, composta por três servidores estáveis, sendo um indicado pela Comissão Interna de Supervisão – CIS e dois indicados pela PROGEPE, dos quais pelo menos um será, preferencialmente, ocupante do mesmo cargo ou nível de classificação do requerente.

§2º – A comissão de que trata o parágrafo anterior deverá encerrar os trabalhos, com a emissão de parecer conclusivo, no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta), a contar de sua instauração.

§3º – Para subsidiar o parecer da Comissão referida no parágrafo 1º, deverão ser ouvidos, além da chefia imediata do servidor, os demais servidores lotados no mesmo setor, a Seção de Prevenção e Apoio Sócio-Funcional/DGL/CPTA e a DGD/CPTA.

§4º - No caso de recurso, o encaminhamento do FADEP referente à 4º etapa avaliativa, bem como sua devolução à DGD/CPTA, poderá ser antecipado em sessenta dias, de modo a viabilizar a instrução do processo a ser analisado pela referida Comissão.

§5º - No caso de deferimento do recurso, e conseqüente alteração do resultado, o ato de homologação do Estágio Probatório referente ao servidor será republicado, com o novo resultado, sendo o anterior tornado sem efeito.

§6º - Será mantido o ato que homologou a reprovação do servidor nos seguintes casos:

- a) indeferimento ao recurso.
- b) inexistência de pedido de recurso pelo servidor, no prazo estabelecido no caput deste artigo.

Art. 9º - Após a decisão final, o servidor REPROVADO no estágio probatório será exonerado, em consonância com o inciso I, do § 1º, do art. 34, da Lei 8.112/90, podendo ser reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se estável, conforme o disposto no parágrafo único do art. 29 da Lei 8.112 de 11/12/1990.

Art. 10º - Durante o período do Estágio Probatório, a remoção do servidor poderá ser procedida no prazo máximo de 45 dias, a contar do final de cada etapa avaliativa, devendo permanecer nesta última lotação até o final do novo período.

Parágrafo Único - O servidor poderá ter sua lotação alterada fora do prazo estabelecido no caput deste artigo, em caráter excepcional, por motivo de saúde, com parecer de perícia médica ou por indicação da SPSF ou quando nomeado para ocupar cargo de Direção ou Função Gratificada, devendo o mesmo ser avaliado pela chefia com a qual tenha permanecido maior número de meses no período avaliativo.

Art. 11 – Os procedimentos relativos ao processo de Avaliação de Desempenho e de concessão de Progressão por Mérito Profissional do servidor em Estágio Probatório redistribuído para UFF serão ajustados aos dispositivos da presente IS, independentemente dos sistemas adotados pelo órgão de origem.

§1º - Serão concedidas ao servidor de que trata o caput deste artigo apenas as Progressões por Mérito Profissional às quais fizer jus após seu ingresso na UFF.

§2º - O(s) resultado(s) das avaliações de desempenho dos servidores de que trata o caput deste artigo, realizadas por seu órgão de origem, serão transformados em uma pontuação correspondente à média aritmética desses resultados, que será incorporada às ponderações de notas estabelecidas no §7º do Art. 4º desta IS, compondo, invariavelmente, o primeiro resultado parcial.

§3º - Para o cálculo da média a que se refere o parágrafo anterior, esses resultados deverão corresponder a um mínimo de 6 (seis) meses de avaliação; no caso de tempo inferior, será apurada a média aritmética entre esse resultado e o obtido pela primeira avaliação de desempenho realizada na UFF.

§4º - Os períodos restantes para as avaliações de desempenho do servidor, em seu estágio probatório, ocorrerão de acordo com as etapas previstas no art. 3 desta IS, a contar de seu ingresso no Serviço Público Federal, constituindo-se nos demais resultados parciais, respeitando-se, inclusive, os interstícios para fins de concessão de Progressão por Mérito.

Art. 12 - São permitidas ao servidor em estágio probatório as licenças previstas pela Lei nº 8.112/1990, com a nova redação dada pela Lei nº 9527/1997 e o que consta da Lei nº 11.091, de 12/01/2005:

a – por motivo de doença em pessoa da família (art. 83)

b – por motivo de afastamento do cônjuge (art. 84)

c – para o serviço militar obrigatório (art. 85)

d – para atividade política (art. 86)

e – para o exercício de mandato eletivo (art. 94)

f – para estudo ou missão oficial no exterior (art. 95)

g – para servir a organismo internacional (art. 96)

h - para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal (§ 4º do art. 20).

§1º - O período do estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e afastamentos previstos nos artigos 83, 84§1º, 86 e 96 da Lei nº 8.112/90, sendo retomado ao término do impedimento.

§2º – Este período de suspensão do estágio probatório não será contabilizado como interstício para Progressão por Mérito Profissional, de que trata o § 2º do art. 10 da Lei 11.091, de 11/01/2005.

Art. 13 - É permitido ao servidor em estágio probatório participar de cursos ou eventos para capacitação previstos no Programa de Capacitação desta Universidade, desde que não se afaste do exercício de suas atividades e que seja contemplado pelos critérios estabelecidos no planejamento interno do setor no qual se encontra lotado.

Art. 14 - Ao servidor em estágio probatório, conforme previsto na Lei nº 8.112/90, não é permitido:

a) – Afastamento para tratar de interesses particulares (art. 91).

b) – Licença para capacitação profissional (art. 87).

c) – Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (art. 96-A)

Art. 15 - O servidor Técnico-Administrativo em Estágio Probatório fará jus à Progressão por Mérito Profissional de que trata o § 2º do artigo 10 da Lei nº 11.091, de 12/01/2005, uma vez cumpridas as exigências estabelecidas pela legislação e normas vigentes.

Parágrafo Único - Para a concessão da Progressão por Mérito Profissional, a cada interstício de 18 meses, será considerada a média aritmética dos resultados parciais referentes ao respectivo período, cujo cômputo seja de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do total dos 100 pontos previstos.

Art. 16. O não encaminhamento de qualquer documentação prevista nesta IS, nos prazos nela estipulados, poderá acarretar prejuízos ao servidor e à Instituição, e, conseqüentemente, a aplicação da penalidade prevista no artigo 129, da Lei n° 8.112/90, pela inobservância do inciso III, do art. 116, e inciso IV, do art. 117, da mesma lei.

Art. 17 - A presente Instrução de Serviço entrará em vigor em 01/04/2012.

Parágrafo Único – Os efeitos decorrentes do previsto no caput do Art. 3º desta I.S. terão validade apenas para os servidores que tiverem o ingresso na UFF a partir de 01/07/2011, sendo mantido aos demais servidores o intervalo de dez meses entre as Avaliações de Desempenho e as correspondentes formas de cálculo.

Art. 18 - Casos omissos serão decididos pela Pró-Reitora de Gestão de Pessoas.

Registre-se, Publique-se e Cumpra-se.

Jovina Maria de Barros Bruno  
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas  
Universidade Federal Fluminense