



## CAMPUS MACAÉ PROFESSOR ALOÍSIO TEIXEIRA

### PORTARIA Nº 4.959, DE 21 DE JUNHO DE 2021

O Presidente do Conselho Deliberativo do Campus Macaé - Professor Aloísio Teixeira, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Professor Irnak Marcelo Barbosa, no uso de suas atribuições regimentais concedidas pela Portaria nº 1.491, de 8 de março de 2021, publicada no DOU, nº 45, de 9 de março de 2021, Seção 2, pág. 27,

Resolve tornar público o resultado do Concurso Público de Provas e Títulos para provimento efetivo de vaga no cargo de professor de Magistério Superior do Edital nº 953 - 20 de dezembro de 2019, publicado no Diário Oficial da União nº 248, de 24 de dezembro de 2019, homologado pelo Conselho Deliberativo em 9 de junho de 2021, na 10ª Sessão Ordinária, para a vaga MC-003 - Enfermagem Médico-cirúrgica, divulgando, em ordem de classificação, os nomes dos candidatos aprovados:

- 1º lugar - Déborah Machado dos Santos
  - 2º lugar - Lara Leite de Oliveira
  - 3º lugar - Rejane Eleutério Ferreira
  - 4º lugar - Rosália Daniela Medeiros da Silva Koury
  - 5º lugar - Liana Viana Ribeiro
  - 6º lugar - Diana Paola Guterrez Diaz de Azeredo
- Prof. Dr. Irnak Marcelo Barbosa

Presidente do Conselho Deliberativo Campus UFRJ-Macaé Prof. Aloísio Teixeira

## ATOS DA PRÓ-REITORIA DE PESSOAL

### PORTARIA Nº 4.955, DE 21 DE JUNHO DE 2021

*Institui o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação da UFRJ, de acordo com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em especial seu Art. 24, o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.*

A Pró-Reitora de Pessoal - PR-4, no uso de suas atribuições delegadas pela Reitora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, através da Portaria nº 6.747 de 4 de Julho de 2019, publicada no Diário Oficial da União nº 128 de 05/07/2019,

Resolve instituir o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação da UFRJ (AvaDes), com a finalidade de subsidiar a política de gestão de pessoal, visando garantir a melhoria da qualidade das ações de ensino, pesquisa e extensão e os demais serviços ofertados à comunidade, buscando assim a promoção do desenvolvimento profissional e institucional, e ter como resultado Progressão por Mérito Profissional.

### CAPÍTULO I

#### DOS CONCEITOS

**Art. 1º** São conceitos para fins do Programa AvaDes:

- I - Desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o servidor, a equipe e a chefia, com vistas ao alcance de objetivos institucionais (com base no Decreto nº 5.825/2006).
- II - Avaliação de Desempenho: instrumento que permite mensurar os resultados obtidos pelo servidor e pela Equipe de Trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor (com base no Decreto nº 5.825/2006).
- III - Equipe de Trabalho: o conjunto de servidores que atua em um setor e/ou realiza atividades afins e complementares para o cumprimento de metas comuns (com base no Decreto nº 5.825/2006).
- IV - Plano de Trabalho: compromisso firmado entre a chefia imediata e a equipe, no qual deverão constar as atividades individuais e as metas gerais da equipe, considerando as condições de trabalho, podendo ser revisado sempre que necessário.
- V - Meta: resultado esperado, previamente pactuado com a Equipe de Trabalho, considerando as condições necessárias e os recursos disponíveis para o alcance dos objetivos. As metas devem ser objetivas, específicas, atingíveis e mensuráveis.
- VI - Interstício: intervalo de 18 meses de efetivo exercício que deverá ser cumprido entre cada progressão por mérito do servidor (com base na Lei nº 11.784/2008).
- VII - Diretor(a)/Chefia: servidor(a) que é responsável por uma Equipe de Trabalho, mesmo que não receba função gratificada.
- VIII - Superior Hierárquico: Diretor(a)/Chefia a quem a chefia imediata se reporta e que é responsável pela Avaliação da Equipe.

### CAPÍTULO II

#### DOS OBJETIVOS

**Art. 2º** São objetivos do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação da UFRJ:

- I - Identificar e avaliar o desempenho individual e coletivo, com vistas a melhoria dos processos e condições de trabalho;
- II - Estimular a formação de equipes de trabalho para o alcance das metas;
- III - Aferir o mérito profissional para progressão dos Técnico-administrativos em Educação da UFRJ;
- IV - Levantar dados e informações necessárias para os Programas de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento;
- V - Levantar dados e informações para subsidiar o Programa de Dimensionamento de Pessoal;
- VI - Levantar dados e informações para subsidiar o Programa de Saúde e Segurança dos Trabalhadores da UFRJ.

### CAPÍTULO III

#### DOS PARTICIPANTES

**Art. 3º** São participantes do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação:

- I - Técnico-administrativos em Educação;
- II - Docentes que ocupam função administrativa.

§1º Este modelo de avaliação será utilizado para a Progressão por Mérito Técnico-administrativos em Educação estáveis.

§2º Os docentes que exercem função de chefia deverão preencher os formulários de avaliação de desempenho dos servidores que integram suas equipes e ser avaliados por eles.

§3º Os servidores que estiverem no último padrão de vencimento devem participar do processo de avaliação, tendo em vista que seu objetivo não está restrito à progressão por mérito.

§4º Os Técnico-administrativos em Educação cedidos de outras Instituições poderão optar se desejam participar do referido Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação.

§5º Os Técnico-administrativos em Educação da UFRJ cedidos para outros Órgãos receberão o formulário de avaliação de desempenho para preenchimento de sua chefia imediata, com posterior devolução à Divisão de Pessoal da Reitoria que procederá o lançamento das notas no sistema.



## CAPÍTULO IV DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

**Art. 4º** O processo de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação, compreende as seguintes avaliações:

- I - Autoavaliação: o servidor realizará a sua avaliação baseada nos indicadores fundamentais para o desenvolvimento das suas funções;
- II - Avaliação do servidor pela chefia imediata: o servidor será avaliado por sua chefia, que utilizará os mesmos indicadores da autoavaliação;
- III - Avaliação da chefia pelo servidor: o servidor avaliará sua chefia imediata com base em indicadores específicos para gestores de equipes;
- IV - Avaliação da Equipe: toda a equipe de trabalho será avaliada, inclusive o chefe, pelo Superior Hierárquico da equipe com base nas metas pactuadas no Plano de Trabalho e nas Avaliações dos Usuários;
- V - Avaliações complementares: o servidor também deverá responder questões a respeito de: Necessidades de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, Ambiente de Trabalho e sobre Saúde e Segurança do Trabalhador. São questões elaboradas, respectivamente, pelas Divisão de Desenvolvimento, de Movimentação, de Atenção em Saúde do Trabalhador e de Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalhador com vistas à criação de ações institucionais a partir dos dados obtidos.

**Art. 5º** O resultado das avaliações terá pontuação mínima de 25 pontos e máxima de 100 pontos e será obtido pela média ponderada, conforme Anexo I.

**Art. 6º** A partir do resultado alcançado, o desempenho do servidor será conceituado de acordo com o Anexo II.

**Art. 7º** Farão jus à Progressão por Mérito Profissional os servidores que obtiverem 60% do resultado, isto é, no mínimo 60 pontos.

**Art. 8º** As decorrências da avaliação abaixo do mínimo exigido para progressão por mérito não têm natureza disciplinar. Os servidores que obtiverem conceito Insatisfatório e Regular serão encaminhados à análise de saúde ocupacional e adequação funcional, podendo ainda ser orientados a participar de programas de capacitação.

## CAPÍTULO V DOS PRAZOS

**Art. 9º** O processo de avaliação será anual para todos os participantes previstos no Art. 3º e seguirá as seguintes etapas:

- I - Planejamento: no mês de agosto de cada ano, as equipes deverão elaborar ou rever seus Planos de Trabalho, visando o planejamento das atividades para o período seguinte;
- II - Realização: período de observação e execução das atividades acordadas no Plano de Trabalho (agosto a julho);
- III - Avaliação: nos meses de agosto e setembro de cada ano, todos os participantes deverão acessar o sistema para preencher os formulários de avaliação, levando em consideração o desempenho durante a etapa de REALIZAÇÃO.

**Art. 10.** Para efeito de Progressão por Mérito Profissional será mantido o interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício a partir da data de admissão do servidor, de acordo com a Lei nº 11.784/2008.

**Art. 11.** Nos casos de mudança de localização, fica definido que os servidores deverão ser avaliados por todas as equipes em que desempenharam atividades durante a etapa de REALIZAÇÃO, desde que tenham permanecido na(s) mesma(s) por no mínimo três meses. O resultado final será obtido pela média das avaliações recebidas.

**Art. 12.** Serão afastados no sistema os Técnico-administrativos em Educação que estiverem em Licença ou Afastamento que configurarem efetivo exercício (de acordo com a Lei nº 8.112/1990), nos seguintes casos:

- I - Quando a licença ou afastamento for superior a seis meses durante a etapa de REALIZAÇÃO;
- II - Quando a licença ou afastamento ocorrer durante a etapa de AVALIAÇÃO.

Parágrafo único. Os Técnico Administrativos em Educação que estiverem afastados no sistema terão a nota repetida do processo avaliativo do ano anterior. Em caso de ausência dessa nota anterior, a chefia avaliará o servidor afastado, levando em consideração o desempenho do servidor antes do afastamento ou licença.

**Art. 13.** Os Técnico-Administrativos em Educação recém-empossados somente participarão do processo avaliativo caso já tenham desempenhado seis meses de efetivo exercício na universidade, durante a etapa de REALIZAÇÃO.

**Art. 14.** Os Técnico-Administrativos em Educação redistribuídos para a UFRJ somente participarão do processo avaliativo caso já tenham desempenhado três meses de efetivo exercício durante a etapa de REALIZAÇÃO.

**Art. 15.** Após o encerramento do período avaliativo, os Técnico-Administrativos em Educação deverão acessar o sistema e concordar ou não com a(s) avaliação(ões) no prazo de 30 dias corridos. Àqueles que perderem o referido prazo, será assumida a concordância com a(s) avaliação(ões). A discordância no sistema de um ou mais formulários será imprescindível para o posterior processamento do recurso, caso deferido.

**Art. 16.** Nos casos de não preenchimento de um ou mais formulários após o encerramento do período avaliativo, bem como de discordância de uma ou mais avaliações, o servidor deverá autuar processo no Sistema Eletrônico de Informação/SEI com o assunto: Tipo de Processo: Pessoal: Avaliação de Desempenho (AVADES) – Recurso, mediante justificativa que será analisado pela Divisão de Avaliação de Desempenho.

## CAPÍTULO VI DAS ATRIBUIÇÕES

**Art. 17.** O Programa de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade da Divisão de Avaliação de Desempenho que terá como atribuições:

- I - Divulgar os procedimentos e informações relativos ao Programa;
- II - Acompanhar o desenvolvimento das ações envolvidas no Programa;
- III - Analisar os dados e informações obtidos a partir da avaliação de desempenho.
- IV - Constituir o Grupo de Trabalho (GT) para analisar os dados apurados nas avaliações complementares junto ao(à) Superintendente de Planejamento, ao(à) Coordenadora de Políticas de Pessoal e aos responsáveis da Divisão de Desenvolvimento, Divisão de Movimentação, Divisão de Atenção em Saúde do Trabalhador e da Divisão de Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho.
- V - Compartilhar os resultados alcançados com os setores responsáveis, com vistas à elaboração e planejamento das ações voltadas para a Política de Gestão de Pessoal.

**Art. 18.** No âmbito da Pró-reitoria de Pessoal será designada a Comissão Central composta pelo(a):

- I - Superintendente de Planejamento de Pessoal;
- II - Coordenador(a) de Políticas de Pessoal;
- III - Diretor(a) da Divisão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. A Comissão Central terá como atribuições deliberar sobre os recursos que não puderem ser solucionados nas Comissões Setoriais das Unidades e analisar casos omissos.

**Art. 19.** No âmbito de cada Unidade da UFRJ deverá ser designada uma Comissão Setorial composta por um representante da Direção, um representante do Setor de Pessoal e um representante dos Técnicos Administrativos em Educação.

Parágrafo único: A Comissão Setorial terá as seguintes atribuições:

- I - Cadastrar as Chefias e Diretores no sistema;
- II - Acompanhar e orientar o cadastro das equipes e Planos de Trabalho no sistema;
- III - Acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho;
- IV - Mediar possíveis conflitos decorrentes do processo de avaliação.

Parágrafo Único. As Unidades terão autonomia para decidir a melhor forma de eleger os representantes de cada instância definida no **caput** a fim de compor as Comissões Setoriais.

**Art. 20.** Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 21.** Esta Portaria revoga a Portaria anterior de nº 6.074 de 24 de junho de 2019.

**ANEXO I - RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO****a) Resultado da avaliação do servidor que não exerce função de chefe:**

TIPO DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO MÁXIMA	PESO	TOTAL
Autoavaliação	100	3	300
Avaliação do servidor pela chefia	100	3	300
Avaliação da Equipe	100	4	400
		10	1000

Resultado:

Total = 1000 = 100

Soma 10

dos pesos

**b) Resultado da avaliação do servidor que exerce função de chefe:**

TIPO DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO MÁXIMA	PESO	TOTAL
Autoavaliação	100	2	200
Avaliação do servidor pela chefia	100	2	200
Avaliação da chefia pelos servidores	100	2	200
Avaliação da Equipe	100	4	400
		10	1000

Resultado:

Total = 1000 = 1000

Soma 10

dos pesos

**ANEXO II - CONCEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

RESULTADO	CONCEITO
Até 59 pontos	Insatisfatório
De 60 a 70 pontos	Regular
De 71 a 80 pontos	Bom
De 81 a 90 pontos	Muito bom
De 91 a 100 pontos	Ótimo

**PORTARIA Nº 4.966, PUBLICADA EM 21 DE JUNHO DE 2021***Retifica a Portaria nº 4.646 de 8 de junho de 2021*

A Pró-Reitora de Pessoal, no uso de suas atribuições delegadas pela Reitora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, através da Portaria nº 6909 de 08/07/2019 e considerando o disposto em Portaria nº 4966 de 21/06/2021

Resolve retificar a portaria nº 4646 de 08/06/2021, publicada no BUFRJ nº 22 de 08/06/2021 – Extraordinário – 2ª parte, concedendo adicional de insalubridade no Grau Médio (10%), incidente sobre o vencimento do cargo efetivo à servidora a seguir relacionada, enquanto desempenhar as atividades que ora executa e permanecer no atual local de exercício, por estar exposta a ambiente insalubre. Onde se lê: “JOSE ELABRAS FILHO”, “leia-se: “MARIA IZABEL NEVES DE HOLANDA BARBOSA”; onde se lê: “PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR”, leia-se: “MÉDICO/ÁREA”; e onde se lê: “511 – DEPARTAMENTO DE CLINICA MEDICA FM”, leia-se: “1819 – SEÇÃO DE PERÍCIAS MÉDICAS”.

*Relação de Servidores:*

SERVIDOR: MARIA IZABEL NEVES DE HOLANDA BARBOSA

CARGO: MÉDICO/ÁREA

LOTAÇÃO: 1819 – SEÇÃO DE PERÍCIAS MÉDICAS

ADICIONAL: INSALUBRIDADE GRAU: MEDIO

INÍCIO CONCESSÃO: 04/01/2021

Luzia da Conceicao de Araujo

Pró-Reitora de Pessoal

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS****INSTITUTO DE PESQUISA E PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL - IPPUR****PORTARIA Nº 4.973, DE 21 DE JUNHO DE 2021.**

O Diretor do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – IPPUR, no uso de suas atribuições regimentais, conferida pela portaria nº 1.365, de 20 de fevereiro de 2019, publicada no DOU nº 37, seção 2, página 35 de 21/02/2019,

Resolve retificar a Portaria 1540 de 09/05/2021 publicada no BUFRJ nº 9 de 9 de março de 2021 – Extraordinário – 4ª parte indicando a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório dos professores KAIO SOUZA MASCARENHAS PIMENTEL – SIAPE 1217254, RENATO EMERSON NASCIMENTO DOS SANTOS – SIAPE 3067755 e SUYÁ QUINTSLR – SIAPE 3065772, lotados no Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – IPPUR. A indicação da Comissão de Avaliação foi aprovada na Sessão Ordinária do Conselho Deliberativo do IPPUR de 8 de março de 2021.

*Membros Titulares:*

- Prof. Dr. Marcelo Gomes Ribeiro (IPPUR/UFRJ)
- Prof. Dr. Luis Regis Coli Silva Junior (IPPUR/UFRJ)
- Profa. Dr. Jorge Nassar Fleury da Fonseca (FAU/UFRJ)

*Membros Suplentes:*

- Prof. Frederico Guilherme Bandeira Araujo – (IPPUR/UFRJ)
- Profa. Carla Rodrigues - (Departamento de Filosofia/IFCS/UFRJ)

**PORTARIA Nº 4.975, DE 21 DE JUNHO DE 2021.**

O Diretor do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – IPPUR, no uso de suas atribuições regimentais, conferida pela portaria nº 1.365, de 20 de fevereiro de 2019, publicada no DOU nº 37, seção 2, página 35 de 21/02/2019,

Resolve retificar a Portaria 845 de 10/02/2021 publicada no BUFRJ nº 5 de 10 de fevereiro de 2021 – Extraordinário – 5ª parte indicando a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório dos professores FÁBIO LUCAS PIMENTEL DE OLIVEIRA – SIAPE 1418428 e FILIPE SOUZA CORRÊA – SIAPE 1310787, lotados no Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – IPPUR. A indicação da Comissão de Avaliação foi aprovada na Sessão Ordinária do Conselho Deliberativo do IPPUR de 08 de fevereiro de 2021.

*Membros Titulares:*

- Prof. Dr. Marcelo Gomes Ribeiro (IPPUR/UFRJ)
- Prof. Dr. Luis Regis Coli Silva Junior (IPPUR/UFRJ)
- Profa. Dr. Jorge Nassar Fleury da Fonseca (FAU/UFRJ)

*Membros Suplentes:*

- Prof. Frederico Guilherme Bandeira Araujo – (IPPUR/UFRJ)
- Profa. Carla Rodrigues - (Departamento de Filosofia/IFCS/UFRJ)