



Art. 3º Retificar o Art.3º da Portaria nº 1141, de 12 de fevereiro de 2019, relacionada à PERMISSONÁRIA MARCINICHEN FARMACÊUTICA LTDA., onde se lê *Além do pagamento pelo uso do espaço, a PERMISSONÁRIA também pagará à Fundação Coppetec, a título de Taxa de Serviços, o valor de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) por metro quadrado ocupado, totalizando R\$ 12.045,00 (doze mil e quarenta e cinco reais), (...), leia-se, Além do pagamento pelo uso do espaço, a PERMISSONÁRIA também pagará à Fundação Coppetec, a título de Taxa de Serviços, o valor de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) por metro quadrado ocupado, totalizando R\$ 8.030,00 (oito mil e trinta reais), calculado a partir do estudo de custos para gestão do Polo de Biotecnologia apresentado pelo Parque Tecnológico da UFRJ, cuja publicidade foi garantida às residentes atualmente instaladas com a Convocação Pública nº 01/2019 e sua reunião subsequente em 25 de janeiro de 2019.*

Art.4º A PERMISSONÁRIA será notificada formalmente a respeito da presente Portaria.

Art.5º As demais disposições da Portaria nº 1141, de 12 de fevereiro de 2019, ficam integralmente mantidas, ressalvadas as mudanças previstas no presente ato de retificação.

Art.6º. Esta Portaria e as alterações por ela previstas entram em vigor na data de 01 de julho de 2019.

Roberto Leher

Reitor

ATOS DA PRÓ-REITORIA DE PESSOAL

PORTARIA Nº 6071, DE 24 DE JUNHO DE 2019

O Pró-Reitor de Pessoal - PR-4, no uso de competência delegada pelo Reitor da Universidade Federal do Rio de Janeiro, através da Portaria nº 956, de 10 de fevereiro de 2017, publicada no Diário Oficial da União nº 31 de 13/02/2017,

Resolve designar os servidores WALCY SANTOS, SIAPE nº 0366182; FRANCISCO ESTEVES, SIAPE nº 1874713 e AURELIO ANTONIO MENDES NOGUEIRA, SIAPE nº 2076424, para compor, sob a Presidência do 1º, a Comissão de Sindicância para averiguar previamente as informações contidas no Processo nº 23079.030987/2018-16.

PORTARIA Nº 6074, DE 24 DE JUNHO DE 2019

Institui o Programa de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores 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.

O Pró-Reitor de Pessoal, no uso de suas atribuições,

Resolve instituir e normatizar o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores Técnico-administrativos em Educação da UFRJ (AVADES), com o objetivo de promover o desenvolvimento institucional e funcional, subsidiar a definição de diretrizes para as políticas de gestão de pessoas, garantir a melhoria da qualidade das ações de ensino, pesquisa e extensão e demais direitos e serviços ofertados à comunidade, e ter seu resultado considerado para Progressão por Mérito Profissional dos servidores.

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 trabalhadores 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/Chefia: servidor que é responsável por uma Equipe de Trabalho, mesmo que não receba função gratificada.

VIII- Superior Hierárquico: gestor 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 Servidores Técnico-administrativos em Educação da UFRJ:

I- Identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual, 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 servidores Técnico-administrativos em Educação da UFRJ;

IV- Levantar dados e informações necessárias para os Programas de Capacitação e de desenvolvimento funcional;

V- Levantar dados e informações para subsidiar a política de Dimensionamento de Pessoal;

VI- Levantar dados e informações para subsidiar a política de saúde de servidores técnico-administrativos.

CAPÍTULO III

DOS PARTICIPANTES

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

I- Técnico-administrativos estáveis;

II- Técnico-administrativos em estágio probatório;

III- Docentes que ocupam função administrativa;



IV- Servidores cedidos de outras Instituições;

V- Funcionários terceirizados;

VI- Alunos bolsistas ou estagiários;

VII- Usuários dos serviços prestados pela Instituição.

§1º Este modelo de avaliação será utilizado para a Progressão por Mérito dos servidores técnico-administrativos estáveis, os demais participam do processo nas fases da elaboração do Plano de Trabalho e da Avaliação da Equipe.

§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.

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 4º. O processo de Avaliação de Desempenho se dará da seguinte forma:

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 Ambiente de Trabalho, Necessidades de Capacitação e Saúde do Trabalhador.

Art. 5º. O resultado das avaliações terá pontuação mínima de 10 pontos e máxima de 40 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 24 pontos e não possuírem acima de sete faltas não justificadas no interstício.

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 servidores da UFRJ e demais participantes e seguirá as seguintes etapas:

I- Planejamento: em outubro de cada ano, as equipes deverão elaborar ou rever seus Planos de Trabalho, visando o planejamento das atividades para o ano seguinte;

II- Execução: período de vigência das atividades acordadas no Plano de Trabalho (novembro a julho);

III- Avaliação: em agosto e setembro de cada ano, todos os servidores deverão acessar o sistema para preencher os formulários de avaliação.

Parágrafo único: No ano de implantação do Programa, os prazos serão diferenciados.

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 o período de vigência dos Planos de Trabalho e o resultado final será obtido pela média das avaliações recebidas.

Art. 12. Servidores que estiverem em Licença ou Afastamento que configurarem efetivo exercício (de acordo com a Lei nº 8.112/1990), durante os meses de agosto e setembro, deverão ser avaliados somente pela chefia imediata com base no desempenho anterior ao afastamento.

Art. 13. Após o encerramento do período avaliativo, o servidor deverá acessar o sistema e concordar ou não com a(s) avaliação(ões) no prazo de 30 dias corridos.

Art. 14. Nos casos de não preenchimento de um ou mais formulários após o encerramento do período avaliativo, bem como de discordância do resultado da avaliação, o servidor deverá autuar no SEI processo eletrônico de recurso mediante justificativa que será analisado pela Divisão de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VI

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 15. O programa de Avaliação de Desempenho será implantado pela Divisão de Avaliação de Desempenho/Coordenação de Políticas de Pessoal/PR4 que terá como atribuições:

I- Divulgar os procedimentos e informações relativos ao Programa;

II- Acompanhar o desenvolvimento das ações envolvidas no Programa;

III- Avaliar os dados e informações e os posteriores resultados obtidos;

IV- A partir das avaliações, realizar as intervenções que se julguem necessárias.

Art. 16. No âmbito da Pró-reitoria de Pessoal será designada a Comissão Central composta pelo:

I- Superintendente Geral 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 Unidades e analisar casos omissos.

Art. 17. 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. A Comissão Setorial terá as seguintes atribuições:

I- Cadastro das Chefias e Diretores no sistema;

II- Controle do cadastro das equipes e Planos de Trabalho no sistema;

III- Acompanhamento do processo de Avaliação de Desempenho;

IV- Mediação de possíveis conflitos decorrentes do processo de avaliação.

Parágrafo Único. As Unidades terão autonomia para decidir a melhor forma de eleger as Comissões Setoriais.

Art. 18. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação



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	40	3	120
Avaliação do servidor pela chefia	40	3	120
Avaliação da Equipe	40	4	160
		10	400

Resultado:

$$\frac{\text{Total}}{\text{Soma dos pesos}} = \frac{400}{10} = 40$$

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

TIPO DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO MÁXIMA	PESO	TOTAL
Autoavaliação	40	2	80
Avaliação do servidor pela chefia	40	2	80
Avaliação da chefia pelos servidores	40	2	80
Avaliação da Equipe	40	4	160
		10	400

Resultado:

$$\frac{\text{Total}}{\text{Soma dos pesos}} = \frac{400}{10} = 40$$

ANEXO II

CONCEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

RESULTADO	CONCEITO
Até 23 pontos	Insatisfatório
De 24 a 28 pontos	Regular
De 29 a 32 pontos	Bom
De 33 a 36 pontos	Muito bom
De 37 a 40 pontos	Excelente

Agnaldo Fernandes

Pró-Reitor de Pessoal

CENTRO DE CIÊNCIAS MATEMÁTICAS E DA NATUREZA

INSTITUTO DE FÍSICA

PORTARIA Nº 5963, DE 19 DE JUNHO DE 2019

A Diretora do Instituto de Física, Professora Belita Koiller, no uso de suas atribuições regimentais,

Resolve tornar pública composição da Comissão Julgadora do Concurso Público de Provas e Títulos para provimento de 1 (uma) vaga de Professor Adjunto A, código de vaga MS-008, setor Física da Matéria Condensada Teórica, Departamento de Física dos Sólidos, conforme Edital nº 1054 de 19 de dezembro de 2018, publicado no Diário Oficial da União nº 249 de 28 de dezembro de 2018, consolidado pelos Editais nº 1068 de 28 de dezembro de 2018, nº 19, de 22 de janeiro de 2019, nº 68, de 20 de fevereiro de 2019 e nº 90, de 28 de fevereiro de 2019. A composição aprovada pela Congregação do Instituto em 13 de junho de 2019 é:

Membros Titulares

- Luis Ghivelder, Professor Titular, UFRJ, (presidente)
- Ivan dos Santos Oliveira Júnior, Pesquisador Titular III, CBPF
- José Abel Hoyos Neto, Professor Associado, USP
- Jürgen Fritz Stilck, Professor Titular, UFF
- Ricardo Wagner Nunes, Professor Titular, UFMG

Membros Suplentes

- Miguel Alexandre Novak, Professor Titular, UFRJ
- Welles Antonio Martinez Morgado, Professor Associado I, PUCRio

Apoio Administrativo

- Igor de Souza Silva (Matr. SIAPE nº 3039669)
- Maria Cristina Frota da Costa (Matr. SIAPE nº 1125105)
- Ronaldo Carvalho da Conceição Júnior (Matr. SIAPE nº 2402373)

Os Candidatos têm prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da publicação/divulgação, para, se quiserem, protocolar requerimento de impugnação, do todo ou de parte, da composição da Comissão Julgadora.

Torna público, ainda, que a instalação da Comissão Julgadora para início dos trabalhos, terá lugar no dia 12 de agosto de 2019, às 8 horas, na sala A-334 do CT, os candidatos que não estiverem presentes serão eliminados do concurso.

Belita Koiller

Diretora do IF/UFRJ