



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CONSELHO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO**

RESOLUÇÃO N. 1.272, DE 2 DE JULHO DE 2009

Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e dos Docentes ocupantes de Cargos de Direção (CD) e Função Gratificada (FG) e dos servidores em estágio probatório da Universidade Federal do Pará.

A VICE-REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, no exercício da Reitoria, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral, em cumprimento à decisão do egrégio Conselho Superior de Administração, em sessão realizada no dia 30.06.2009, e em conformidade com os autos do Processo n. 009859/2009, procedentes da PROGEP, promulga a seguinte

R E S O L U Ç Ã O :

CAPÍTULO I

DO CONCEITO E DOS PRINCÍPIOS

Art. 1º. O Programa de Avaliação de Desempenho constitui-se de um processo pedagógico e sistemático de análise do desempenho do servidor, realizado mediante critérios decorrentes das metas institucionais e da análise das competências inerentes ao cargo, pactuadas na equipe de trabalho e referenciado nas expectativas dos usuários, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

Art. 2º. Os princípios que regem o Programa de Avaliação de Desempenho são:

I - reconhecimento dos processos de avaliação de desempenho como instrumentos legítimos de execução das políticas institucionais e do próprio sistema de educação superior em seu conjunto;

II - respeito à identidade, à missão e à história da UFPA, em suas relações orgânicas e globalidade institucional;

III - respeito às pessoas, aos seus valores e à própria diversidade do sistema;

IV - reconhecimento da responsabilidade social da UFPA para com a qualidade da educação superior e seus desdobramentos.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

Art. 3º. O Programa de Avaliação de Desempenho tem por objetivo geral contribuir para o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes e políticas de gestão de pessoas, apoiando e incentivando o desenvolvimento do pessoal técnico-administrativo, bem como garantindo suporte à busca de elevados padrões de qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Art. 4º. O Programa de Avaliação de Desempenho tem por objetivos específicos:

I - desenvolver a cultura da qualidade, ensejada por processos avaliativos abertos, públicos e confiáveis;

II - fornecer dados e informações que dêem suporte ao planejamento estratégico, tático e operacional da UFPA, visando ao desenvolvimento institucional, em geral, e o de seu pessoal, em particular;

III - proporcionar condições favoráveis à melhoria da gestão dos processos e atividades;

IV - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual, consideradas as condições de realização do trabalho;

V - subsidiar a elaboração de programas e projetos de capacitação e aperfeiçoamento, políticas de saúde, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e demais recursos;

VI - disponibilizar informações sistemáticas e úteis ao delineamento de propostas visando à progressão funcional;

VII - desenvolver uma cultura de gestão com base no planejamento com objetivos e metas previamente estabelecidos;

VIII- estimular o trabalho coletivo visando ampliar a participação no planejamento institucional;

XIX - promover progressões por mérito profissional aos servidores técnico-administrativos;

X - aprimorar as condições de trabalho e melhorar a qualidade de vida do servidor no trabalho;

XI - tornar claros e transparentes os objetivos organizacionais e individuais, obtendo assim maior engajamento de todos na consecução dos mesmos;

XII - obter de forma planejada, integrada e realista o desenvolvimento do servidor, por meio de uma gestão clara e objetiva dos resultados obtidos, dentro de uma ótica de valorização de cidadania.

CAPÍTULO III

DO PÚBLICO-ALVO

Art. 5º. O público-alvo do Programa de Avaliação de Desempenho são os servidores técnico-administrativos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), os docentes ocupantes de Cargos de Direção (CD) e Função Gratificada (FG) e os servidores em Estágio Probatório.

CAPÍTULO IV

DA PERIODICIDADE

Art. 6º. O processo de avaliação de desempenho ocorrerá em um período de doze meses, tendo como base o ano civil, simultaneamente em toda a Instituição, isto é, todos os servidores serão avaliados na mesma época.

CAPÍTULO V

DAS ETAPAS DE EXECUÇÃO

Art. 7º. O processo de avaliação de desempenho será desenvolvido em quatro etapas:

- I - Planejamento das Ações e Metas;
- II - Acompanhamento do Desempenho;
- III – Análise do Desempenho; e
- IV – Homologação.

Art. 8º. A Etapa de Planejamento das Ações e Metas consiste na elaboração e registro de: Desafios da Unidade, Ações da Subunidade, Ações das Equipes e Ações Individuais do Servidor, de acordo com seus respectivos Planos de Trabalho (da Unidade, da Subunidade, das Equipes e Individual do Servidor) e obedece aos procedimentos descritos no Sistema de Gestão de Avaliação de Desempenho.

Art. 9º. A Etapa de Acompanhamento do Desempenho consiste no gerenciamento do desempenho individual do servidor, por meio da observação contínua associada à implementação de ações corretivas ou orientações e providências para melhorias, havendo ainda a possibilidade de efetuar a revisão periódica do Plano de Trabalho Individual do Servidor, quando o seu chefe imediato julgar necessário, ou por solicitação do servidor e é realizado de acordo com a periodicidade escolhida pelo gestor, não podendo ser superior a seis meses.

Art. 10. A Etapa de Análise de Desempenho consiste na Avaliação por Competência (Mediadores) com estabelecimento de pontuações para cada competência, conforme escala prevista no artigo 17, e na Apuração do Desempenho com verificação dos resultados obtidos em relação às metas estabelecidas no Plano de Trabalho das Equipes e no Plano de Trabalho Individual do Servidor.

Art. 11. A Etapa de Homologação consiste no exame e validação da avaliação de desempenho, por parte do gestor máximo da unidade do servidor.

§ 1º No impedimento do gestor máximo da unidade, a homologação da avaliação do servidor poderá ser realizada pelo seu substituto legal.

§ 2º Se o gestor máximo da unidade não concordar com a avaliação do servidor, e, conseqüentemente não homologá-la, deverá proceder uma revisão com a chefia imediata do servidor. Persistindo o impasse, prevalecerá a avaliação realizada pelo gestor máximo.

§ 3º A avaliação de desempenho do servidor só estará concluída após a homologação por parte do gestor máximo da unidade.

CAPÍTULO VI

DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Art. 12. No processo avaliatório de desempenho dos servidores serão considerados os resultados de análise quantitativa das metas pré-estabelecidas pelas unidades, equipes de trabalho e pelo servidor individualmente (indicadores) e da análise qualitativa de desempenho do servidor por meio da avaliação de competências fundamentais, gerenciais e referentes ao cargo/atividade/ambiente organizacional (mediadores).

Art. 13. A valoração atribuída aos indicadores, ou seja, às metas corresponde a 60% (sessenta por cento) da pontuação final obtida por cada servidor.

Art. 14. A valoração atribuída aos mediadores, ou seja, às competências corresponde a 40% (quarenta por cento) da pontuação final obtida por cada servidor.

Art. 15. Levar-se-á em consideração, para fins de avaliação de desempenho do servidor, três grupos de competências:

I - Competências Fundamentais – aplicáveis a todos os servidores técnico-administrativos e docentes ocupantes de Cargo de Direção (CD) e Função Gratificada (FG):

- a) Comportamento Ético;
- b) Relacionamento Interpessoal;
- c) Comprometimento;
- d) Foco no Usuário;
- e) Responsabilidade no Trabalho.

II - Competências referentes ao Cargo, às Atividades e ao Ambiente Organizacional: aplicáveis aos servidores técnico-administrativos não ocupantes de Cargos de Direção (CD) e Função Gratificada (FG). São em número de dez, sendo que, para efeito de avaliação, serão escolhidas, anualmente, pela PROGEP, apenas cinco:

- a) Utilização das Ferramentas e Recursos Materiais;
- b) Criação e Inovação;
- c) Flexibilidade;
- d) Atendimento ao Público;
- e) Organização;
- f) Colaboração;
- g) Trabalho em Equipe;
- h) Credibilidade e Confiança;
- i) Capacidade de Análise;
- j) Proatividade.

III - Competências Gerenciais - aplicáveis apenas aos servidores técnico-administrativos e docentes ocupantes de Cargo de Direção (CD) e Função Gratificada (FG). São em número de seis, sendo que, para efeito de avaliação, serão escolhidas, anualmente, pela PROGEP, apenas cinco:

- a) Comunicação;
- b) Planejamento;
- c) Decisão;
- d) Liderança;
- e) Conhecimento;
- f) Sensibilidade.

CAPÍTULO VII

DAS MODALIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 16. O Programa de Avaliação de Desempenho utilizará as seguintes modalidades:

I - Auto-avaliação - É a modalidade em que o servidor fará a sua avaliação individual, baseando-se nas competências requeridas para o desenvolvimento das atividades. Constitui-se de duas formas diferenciadas:

- a) Gerencial – para servidores ocupantes de Cargos de Direção ou Função Gratificada);
- b) Não-Gerencial – para servidores não ocupantes de Cargo de Direção ou Função Gratificada.

II - Avaliação por desempenho acadêmico – É a modalidade em que o servidor afastado para curso de pós-graduação é avaliado de acordo com o resultado obtido no curso.

III - Avaliação do servidor pela chefia imediata - É a modalidade em que a chefia imediata procede a análise de desempenho do servidor, com base nas metas e competências, sendo que, a avaliação por competência constitui-se nas duas formas constantes nas alíneas “a” e “b” do Inciso I, do *caput*.

IV - Avaliação da equipe pela chefia imediata - É a modalidade em que a chefia imediata procede a análise de desempenho dos integrantes da equipe, levando-se em conta o Plano de Trabalho da Equipe.

V - Avaliação do usuário - É a modalidade na qual os usuários que utilizam os serviços prestados pela unidade, escolhidos aleatoriamente pelo Sistema de Gestão de Avaliação de Desempenho/SGAD, procederão a avaliação de acordo com o seu grau de satisfação.

§ 1º Levar-se-á em consideração, para fins de avaliação do usuário, cinco fatores:

I – Comunicação;

II – Prazos e horários;

III – Busca de resultados;

IV - Qualidade das informações prestadas;

V – Cortesia no atendimento.

§ 2º As categorias de usuários serão:

a) Servidores técnico-administrativos e docentes ativos e inativos;

b) Pensionistas;

c) Discentes;

d) Unidades componentes da estrutura organizacional da UFPA;

e) Comunidade que utiliza os serviços prestados pelos Hospitais Universitários.

§ 3º Caberá a cada unidade indicar no SGAD a categoria de seus usuários.

§ 4º A avaliação do usuário levará em consideração a unidade macro.

§ 5º O número de usuários a realizarem a avaliação da unidade será de 10% (dez por cento) do total de seus usuários, não podendo ser inferior a 10 e superior a 100 representantes.

§ 6º O cálculo da avaliação do usuário será realizado atribuindo-se pontos à cada fator e a pontuação final de cada avaliador será a média aritmética dessas pontuações. O resultado final será a média aritmética das avaliações dos usuários, convertida em

Conceito, conforme escala utilizada para a avaliação dos mediadores, constantes nas alíneas "a", "b", "c" e "d" do Art. 17.

CAPÍTULO VIII

DA MENSURAÇÃO

Art. 17. A avaliação das competências (mediadores) será realizada, por meio de pontos correspondentes aos seguintes conceitos:

- a) 0 a 4,99 – Desempenho Insuficiente;
- b) 5,0 a 6,99 – Desempenho Regular;
- c) 7 a 8,99 – Desempenho Bom;
- d) 9,0 a 10,0 – Desempenho Excelente.

Art. 18. As modalidades de avaliações de desempenho terão os seguintes pesos:

- a) Resultado da Avaliação de Desempenho do Servidor com base nos indicadores – RS – 3;
- b) Resultado da Avaliação de Desempenho da Equipe com base nos indicadores – RE – 2;
- c) Resultado da Avaliação de Desempenho da Unidade com base nos indicadores– RUN - 1
- d) Resultado da Auto-avaliação com base nos mediadores - RA– 1;
- e) Resultado da Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata com base nos mediadores - RSC– 3;
- f) Resultado da Avaliação pelo Usuário – Rus – 1.

Art. 19. O cálculo da avaliação das metas (indicadores) será realizado atribuindo-se à cada meta alcançada um percentual correspondente e o resultado de cada avaliação de desempenho (Servidor, Equipe e Unidade) será a média aritmética dos percentuais das metas, multiplicados por 100 (cem), sendo atribuídas, portanto, pontuações de 0 (zero) a 100 (cem) a cada tipo de modalidade de avaliação. Essas pontuações serão multiplicadas por seus respectivos pesos, ao final será dividido pela somatória dos pesos, cujo resultado será multiplicado por 60% (sessenta por cento).

Art. 20. O cálculo da avaliação das competências (mediadores) será realizado, atribuindo-se pontos à cada competência e a pontuação final será a soma das pontuações das competências, à qual será atribuído um conceito correspondente, sendo atribuídas, portanto, pontuações de 0 (zero) a 100 (cem) a cada modalidade de avaliação (Auto-avaliação, Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata e Avaliação do Usuário). Essas pontuações serão multiplicadas por seus respectivos pesos, ao final será dividido pela somatória dos pesos, cujo resultado será multiplicado por 40% (quarenta por cento).

Art. 21. O resultado do processo de avaliação de desempenho do servidor será obtido pela soma do cálculo da média ponderada das metas (indicadores) e competências (mediadores) e essa pontuação deverá ser dividida por 10 (dez) e convertida em Conceito, conforme escala utilizada para a avaliação dos mediadores, constantes nas alíneas “a”, “b”, “c” e “d” do Artigo 17.

CAPÍTULO IX

DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 22. A progressão por mérito profissional de servidor técnico-administrativo será concedida desde que ele tenha implementado os seguintes requisitos: obtenção de resultado final de desempenho igual ou superior a 60% da média aritmética das avaliações do biênio (pontuação 6,0), observado o respectivo padrão de vencimento e nível de capacitação; e interstício de 18 meses de efetivo exercício, conforme legislação vigente.

§ 1º A aferição da progressão por mérito será com base no resultado das duas etapas sucessivas do processo de avaliação de desempenho.

§ 2º Na contagem do interstício para concessão de progressão por mérito profissional serão descontados os dias correspondentes a:

- a) faltas não justificadas;
- b) suspensão decorrente de penalidade disciplinar ou de sindicância;
- c) cumprimento de pena privativa de liberdade que impeça o exercício das funções de seu cargo;
- d) licença para acompanhar o cônjuge sem exercício provisório;
- e) licença para prestar assistência a familiar enfermo;
- f) licença para tratar de interesses particulares;
- g) licença para atividade política;
- h) licença incentivada;
- i) afastamento para exercício de mandato eletivo;
- j) licença para tratamento de saúde, somente o tempo excedente a 24 meses;
- k) licença para o desempenho de mandato classista;
- l) qualquer outro afastamento não remunerado ou período não considerado como efetivo exercício.

CAPÍTULO X

DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 23. A avaliação de desempenho será realizada por meio de formulários específicos para a análise e aferição de desempenho do servidor, por tipo de modalidade de avaliação e para elaboração dos planos de trabalho, disponíveis no Sistema de Gestão de Avaliação de Desempenho (SGAD), que consistem num processo contínuo e sistemático de descrição, análise e avaliação das atividades técnicas e administrativas desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos em educação, pelos docentes ocupantes de Cargo de Direção (CD) e Função Gratificada (FG) e pelos servidores em Estágio Probatório.

§ 1º O SGAD funcionará em meio eletrônico, disponibilizado em um *link* hospedado na *home page* da PROGEP, www.progep.ufpa.br.

§ 2º Caso o servidor esteja cedido ou em exercício provisório em outro órgão ou afastado para realização de pós-graduação, durante o período avaliativo, a avaliação de desempenho será realizada, por meio de formulários extraídos diretamente da *home page* da PROGEP.

Art. 24. Os instrumentos de aplicação da avaliação de desempenho poderão ser alterados visando ao processo de adequação e melhoria contínua, a partir de situações oriundas de sua aplicação e das avaliações do próprio processo de avaliação de desempenho, ou seja, do próprio Programa de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO XI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 25. Ao entrar em exercício, o servidor técnico-administrativo ou docente nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, de duração de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual o seu desempenho será objeto de avaliação, a cada doze meses.

§ 1º A modalidade de avaliação referente ao *caput* compreenderá:

I - Avaliação do servidor pela chefia imediata - É a modalidade em que a chefia imediata procede a análise de desempenho do servidor, com base nas metas, cujos procedimentos estão estabelecidos nesta Resolução, e nas seguintes competências:

- a) Assiduidade;
- b) Disciplina;
- c) Iniciativa;
- d) Produtividade;
- e) Responsabilidade;
- f) Comportamento ético;

- g) Relacionamento interpessoal;
- h) Comprometimento;
- i) Foco no usuário;
- j) Utilização das ferramentas e recursos materiais

§ 2º Serão consideradas para efeito de aprovação de servidor em estágio probatório apenas as competências previstas nas alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “e” do inciso I do §1º deste Artigo.

§ 3º O cálculo da avaliação de servidor em estágio probatório será realizado atribuindo-se pontos à cada competência e a pontuação final será a média aritmética dessas pontuações, convertida em Conceito, conforme escala utilizada para a avaliação dos mediadores, constantes nas alíneas “a”, “b”, “c” e “d” do Art. 17.

§ 4º O resultado final do processo de avaliação de desempenho de servidor em estágio probatório será a média aritmética entre os resultados das avaliações a que o servidor tiver sido submetido, antes de terminado o prazo estabelecido no Artigo 25.

§ 5º Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver no processo de avaliação de desempenho resultado final igual ou superior a 60% (pontuação 6,0).

§ 6º Quatro meses antes de findo o período de estágio probatório, as avaliações de desempenho do servidor, realizadas pela chefia imediata e homologadas pelo gestor máximo da unidade, serão submetidas à avaliação de comissão constituída para esta finalidade que deverá ser homologada pelo Reitor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores das alíneas do inciso I, §1º deste Artigo.

§ 7º O servidor, cuja avaliação não alcançar a pontuação mínima estabelecida no §5º do *caput*, será exonerado na forma do Artigo 34, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do Artigo 29, desta mesma Lei.

Art. 26. A comissão referida no §6º deste Artigo será composta de acordo com o estabelecido no Art. 30.

Art. 27. 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, de 11 de dezembro de 1990:

- I – Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família;
- II – Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge ou Companheiro;
- III – Licença para o Serviço Militar;
- IV – Licença para Atividade Política;
- V – Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo;

VI – Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior;

VII – Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

VIII – Afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

Art. 28. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos Artigos 83, 84, §1º, 86 e 96, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e será retomado a partir do término do impedimento:

I – Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família;

II – Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge, sem remuneração;

III – Licença para Atividade Política;

IV – Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

V - Participação em curso de formação.

CAPÍTULO XII

DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 29. Caberá recurso, uma única vez, por período avaliado, devidamente fundamentado, por escrito, relativo ao resultado da avaliação de desempenho do servidor.

§ 1º O recurso de que trata o *caput* deverá ser claramente fundamentado e interposto por meio de requerimento, no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, contendo, em anexo, quando for o caso, documentação comprobatória.

§ 2º O pedido deverá ser encaminhado, em primeira instância, ao colegiado máximo das unidades acadêmicas, das unidades acadêmicas especiais e dos órgãos suplementares, a qual pertence o servidor. Em segunda instância, ao Conselho Superior de Administração (CONSAD), e, em última instância ao Conselho Universitário (CONSUN).

§ 3º Tratando-se de servidores lotados em órgão da Administração Superior a formalização do pedido do recurso deverá ser encaminhada em primeira instância ao CONSAD, e, em segunda e última instância ao CONSUN.

§ 4º O prazo para a interposição do recurso será de trinta dias (Artigo n. 108, da Lei n. 8.112/90), a contar da publicação ou da ciência, pelo servidor, do resultado final de sua avaliação e será contado em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente (Art. 238, da Lei nº 8.112/90).

§ 5º O prazo limite para a análise e julgamento do recurso será de 60 (sessenta) dias após a data de protocolização do pedido.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 30. O processo de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em estágio probatório deverá ser acompanhado e fiscalizado por uma comissão, cujos membros serão escolhidos pelos dirigentes das Unidades, com mandato de 24 meses, podendo ser prorrogado por igual período, e terá como representantes:

- I – 2 (dois) da PROGEP;
- II – 1 (um) dos Institutos;
- III – 1 (um) dos Núcleos;
- IV – 1 (um) dos Campi;
- V – 1 (um) dos Hospitais Universitários;
- VI – 1 (um) dos Órgãos Suplementares;
- VII – 1 (um) da Administração Superior;
- VIII – 1 (um) da Comissão Interna de Supervisão – CIS.

Art. 31. Os servidores técnico-administrativos que se encontram no último padrão de vencimento participarão do Programa de Avaliação de Desempenho, mesmo que a avaliação não resulte em progressão por mérito profissional.

Art. 32. O servidor que estiver afastado no período avaliativo, tão logo retorne ao trabalho participará do processo de Avaliação de Desempenho e o resultado da sua avaliação só será considerado se for com base em pelo menos 6 (seis) meses de atividades laborais.

Art. 33. O servidor afastado para participar de programas de pós-graduação será avaliado pela chefia imediata da unidade, à qual está vinculado, com base no relatório de atividades, histórico e avaliação de seu orientador e a sua pontuação será a média aritmética dos pontos obtidos no período da avaliação, com seu respectivo conceito, conforme escala utilizada para a avaliação dos mediadores, constantes nas alíneas “a”, “b”, “c” e “d”, do Artigo 17.

Parágrafo único. Caso o servidor esteja realizando dissertação de mestrado ou tese de doutorado no período da avaliação de desempenho, será considerado o resultado da avaliação de desempenho anterior.

Art. 34. O servidor removido durante o período avaliatório deverá ser avaliado pela chefia da unidade que permaneceu por maior período de tempo.

Art. 35. O servidor cedido, em lotação provisória ou cooperação técnica será avaliado pela chefia imediata do órgão em que estiver exercendo suas atividades, somente por meio das competências (mediadores).

CAPÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. Dirigentes de unidades, chefias imediatas e servidores ficam obrigados a realizar os procedimentos referentes à avaliação de desempenho, sob pena de responderem a Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 37. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração – CONSAD.

Art. 38. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 39 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Reitoria da Universidade Federal do Pará, em 2 de julho de 2009.

Profa. Dra. REGINA FÁTIMA FEIO BARROSO

Vice-Reitora

Vice-Presidente do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão