



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
REITORIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

OFÍCIO CIRCULAR 9/2021/PROGEP/REITORIA

Fortaleza, 05 de maio de 2021.

A(os) Senhor(as): [Magnífico Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitores (Planejamento e Administração, Pesquisa e Pós-Graduação, Graduação, Gestão de Pessoas, Extensão, Assuntos Estudantis e Relações Internacionais), Superintendente de Infraestrutura e Gestão Ambiental, Diretores de Centro, Faculdades, Institutos, Campi, Secretarias, Coordenadorias e Bibliotecas, C/C: Coordenador de Auditoria e Chefe da Procuradoria]

Assunto: Orientação sobre a Avaliação de Desempenho do servidor técnico-administrativo estável que, em razão da natureza das atividades desempenhadas, não está executando suas atribuições remotamente durante a pandemia

Senhores gestores,

Considerando o disposto na Resolução nº 10/CONSUNI, de 08 de agosto de 2011, que trata da Avaliação de Desempenho, indicamos as seguintes sugestões para a realização da avaliação de desempenho dos servidores estáveis que, em razão da natureza das atividades desempenhadas, não estão executando suas atribuições remotamente e nem podem trabalhar presencialmente, em virtude da pandemia:

1. A chefia imediata do servidor pode optar por repetir a última avaliação de desempenho, caso o servidor tenha obtido nota acima de 5 (cinco) nesta avaliação.
2. Caso a nota da última avaliação de desempenho do servidor tenha sido menor que 5 (cinco), a chefia pode optar por atribuir aos fatores de desempenho conceitos considerados “bons” para que possa ser atingido o resultado 5 (cinco).

Observações importantes constantes na Resolução nº 10/CONSUNI de 08 de agosto de 2011:

- A nota da avaliação de desempenho é de 1 a 7. Será considerado apto a obter a progressão por mérito profissional o servidor técnico-administrativo que obtiver nota igual ou superior a 4 (quatro) através da média aritmética simples entre os resultados das 2 (duas) avaliações ocorridas durante o ciclo completo de avaliação.

- Entende-se por ciclo completo de avaliação de desempenho o período de 2 (dois) anos, correspondente às 2 (duas) avaliações imediatamente anteriores à data de cumprimento do interstício.

Ressaltamos que o objetivo desta comunicação é apenas orientar os gestores que possuem em seus setores, neste período avaliativo, servidores dentro da situação mencionada. Não há uma determinação. A responsabilidade sobre a avaliação de desempenho é prerrogativa da chefia imediata.

O período para concluir a avaliação de desempenho 2021 segue até 31 de maio.

Atenciosamente,

Marcus Vinícius Veras Machado
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **MARCUS VINICIUS VERAS MACHADO, Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**, em 05/05/2021, às 13:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufc.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1930789** e o código CRC **73DEBB0E**.

Rua Paulino Nogueira, Nº 315 - (85) 3336-7390
CEP 60020-270 - Fortaleza/CE/ - <http://ufc.br/>