



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CONSELHO SUPERIOR**

**REGULAMENTO PARA REMOÇÃO DE SERVIDORES
Aprovado pela Resolução/CONSUP nº xx, de xx/xx/xxxx.**

**TÍTULO I
DA REMOÇÃO**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º O deslocamento do servidor entre campi ou entre campus e reitoria e vice-versa, se dará através de processo de remoção.

Art. 2º Remoção, conforme a lei 8.112/90 é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, e em consonância com a lei, entende-se por modalidade de remoção:

I. de ofício, no interesse da administração;

II. a pedido, a critério da administração;

III. a pedido, para outra localidade, independente do interesse da administração:

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da administração;

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

IV. Permuta entre servidores.

a) a permuta compreende também o remanejamento de servidores entre dois ou mais Campi.

b) a permuta poderá se dar tanto entre servidores do mesmo cargo ou entre servidores de cargos diferentes.

c) a permuta fica condicionada à aquiescência dos gestores mediante processo negocial de competência da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) ou Comissão Interna de Supervisão (CIS).

d) a permuta com outro servidor de mesma função ou código de vaga acontecerá independente da existência de vagas a qualquer momento.

CAPÍTULO II

DA FORMALIZAÇÃO DO PROCESSO DE REMOÇÃO

Art. 3º A remoção, de ofício, no interesse da administração, deverá observar o interesse público, a eficiência administrativa, a conveniência e a oportunidade da administração, podendo ocorrer para adequação do quadro de servidores, atendendo a uma necessidade temporária ou permanente de serviço ou para ocupação de cargo de direção ou função gratificada, sendo indispensável constar no processo uma justificativa formal do gestor responsável pela unidade requisitante.

Art. 4º O servidor que for removido, nos termos do Art. 3º, terá um prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, após a assinatura da portaria de remoção, para se apresentar no campus de destino.

§ 1º Quando a remoção, de que trata o Art. 3º, ocorrer entre municípios, cuja distância estimada entre ambos não ultrapasse 120 (cento e vinte) quilômetros, o prazo para apresentação do servidor será de 10 (dez) dias consecutivos, após a notificação oficial ao servidor da portaria assinada.

§ 2º Expirado o prazo previsto no caput ou, conforme o caso, o prazo previsto no § 1º, e o servidor removido não se apresentar no local destinado, sem justificativa formal, será considerada, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua nova chefia imediata comunicar a ausência à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

Art. 5º A remoção, a pedido, a critério da administração, visa atender o interesse do servidor, sendo o seu deferimento uma faculdade administrativa observada as seguintes condições:

- I. abertura de processo administrativo,
- II. preenchimento do Registro Modelo de Solicitação de Remoção, com a indicação precisa da referida modalidade, sendo indispensável constar a assinatura do servidor solicitante;
- III. a existência de vaga, correspondente ao cargo do servidor solicitante, no local de destino;
- IV. adequação entre o regime de trabalho do servidor e a real necessidade da administração;
- V. a anuência dos gestores envolvidos no processo, observado a necessidade de manutenção mínima para o funcionamento do setor ou área;
- VI. a conveniência da administração devidamente comprovada, caso haja manifestação de interesse do campus que receberá o servidor.

§ 1º Na hipótese de haver mais de um servidor habilitado e interessado na remoção para um mesmo local (Reitoria/Campi), a competência do desempate será feita pela banca eleita, remete-se ao artigo 16 parágrafo primeiro, obedecendo aos critérios de desempate que constam no presente regulamento.

§ 2º São consideradas unidades, para efeito deste regulamento, a Reitoria e os Campi.

Art. 6º O servidor que for removido, nos termos do Art. 5º, terá um prazo máximo de 10 (dez) dias consecutivos, após a notificação oficial ao servidor da portaria assinada para se apresentar no local de destino.

Parágrafo único. Expirado o prazo previsto no caput e o servidor removido não se apresentar no local destinado, sem justificativa formal, será considerado, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua nova chefia imediata comunicar a ausência à DGP.

Art. 7º Poderá ocorrer remoção por permuta, mediante requerimento dos interessados, e observadas às condições estabelecidas no Art. 5º, incisos I, II e IV.

Parágrafo único. Recebidos os requerimentos a que se refere o caput deste artigo, a DGP providenciará a sua divulgação no sítio institucional e, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, receberá, mediante protocolo, requerimentos de outros servidores interessados, lotados nas mesmas unidades envolvidas.

Art. 8º Na hipótese de remoção por permuta e havendo mais de um interessado na mesma vaga, serão observados os critérios de desempate previstos no Art. 24 deste regulamento.

Art. 9º Os servidores que forem removidos por permuta, nos termos dos artigos 7º e 8º, terão um prazo máximo de 10 (dez) dias consecutivos, após a notificação oficial ao servidor da portaria assinada, para se apresentarem nos respectivos locais de destinos.

Parágrafo único. Expirado o prazo previsto no caput, e o servidor removido não se apresentar no local destinado, sem justificativa formal, será considerado, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua nova chefia imediata comunicar a ausência à DGP.

Art. 10. A remoção, a pedido, para outra localidade, independente do interesse da administração, para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da administração, ocorrerá mediante requerimento do interessado, estando condicionada a apresentação dos seguintes documentos com probatórios:

- a) da união matrimonial estável; e
- b) da publicação do ato de remoção do cônjuge ou companheiro, também servidor público, caracterizado pelo interesse da administração.

Art. 11. O servidor que for removido nos termos do artigo 10 terá um prazo máximo de 10 (dez) dias consecutivos, após a notificação oficial ao servidor da portaria assinada, para se apresentar na localidade de destino.

Parágrafo único. Expirado o prazo previsto no caput, e o servidor removido não se apresentar no local destinado, sem justificativa formal, será considerado, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua nova chefia imediata comunicar a ausência à DGP.

Art. 12. A remoção, a pedido, para outra localidade, independente do interesse da administração, por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial, ocorrerá mediante requerimento do interessado.

§ 1º A solicitação de remoção de que trata o caput deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) laudo médico com a identificação e histórico da patologia, tipo de tratamento prescrito e duração do tratamento;
- b) comprovante de residência do servidor ou do seu cônjuge/companheiro ou dependente, observando o caso concreto;
- c) documentos comprobatórios de união matrimonial estável, ou da relação de dependência econômica, observando o caso concreto.

§ 2º É facultado ao servidor apresentar os seguintes documentos:

- a) declaração emitida pela Secretária de Saúde do Município onde reside o servidor e, conforme o caso, o seu dependente, e da Secretaria de Saúde do Município onde está localizada a unidade de lotação do servidor, quando municípios diferentes, atestando que não existe tratamento

adequado para a patologia identificada, na rede pública e privada daquele (s) município (s);

b) declaração emitida pela Secretaria de Saúde do Município ou Pólo Regional mais próximo da unidade de lotação do servidor, atestando que não existe tratamento adequado para a patologia identificada, na rede pública ou privada daquele município;

§ 3º A remoção poderá ser em caráter definitivo quando o laudo emitido pela junta médica oficial identificar que a patologia é permanente e/ou irreversível, respeitando-se as condições de saúde do servidor.

§ 4º Quando o laudo médico emitido pela junta médica oficial identificar que a patologia é transitória e/ou reversível, a remoção será em caráter temporário, inicialmente pelo período de até 01 (um) ano e, prorrogada mediante requerimento do servidor, sendo necessária nova avaliação por parte da junta médica oficial, até que ocorra o fim da patologia, desde que o retorno ao local de origem não venha ocasionar a reincidência da patologia.

§ 5º Se a junta médica oficial constatar que existe possibilidade de tratamento médico para a patologia indicada, em mais de uma localidade, deverá apresentar alternativas de escolha da localidade ao servidor.

§ 6º Constatado pela junta médica oficial, quando da nova avaliação, o fim da patologia que deu fundamentação à remoção. A renovação ou não da remoção deverá estar em consonância com o previsto nos parágrafos 3º e 4º. O servidor terá um prazo máximo de 10 (dez) dias consecutivos a partir da notificação oficial recebida para retornar ao efetivo exercício na sua unidade de origem.

§ 7º Caberá à junta Médica comunicar o fato à DGP para que promova a remoção do servidor a sua localidade, dentro do prazo acima estipulado.

§ 8º Expirado o prazo previsto no parágrafo anterior, e o servidor removido não se apresentar na sua unidade de origem, sem justificativa formal, será considerada, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua chefia imediata comunicar a ausência à DGP.

§ 9º Havendo interesse, por parte da administração da unidade de lotação provisória, na permanência do servidor, deverá haver acordo entre os gestores das unidades envolvidas e o servidor envolvido, podendo ser oferecido como contrapartida um cargo vago ou ocupado.

§ 10º A administração e/ou o servidor poderão, a qualquer tempo, solicitar reavaliação, pela junta médica oficial, dos processos de remoção, a pedido, cuja motivação tenha sido enfermidade do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas.

Art. 13. O servidor que for removido nos termos do artigo 12 terá um prazo máximo de 10 (dez) dias consecutivos, contados a partir da notificação oficial ao servidor da portaria de remoção assinada para se apresentar na localidade de destino.

Parágrafo único. Expirado o prazo previsto no caput, e o servidor removido não se apresentar no local destinado, sem justificativa formal, será considerado, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua nova chefia imediata comunicar a ausência à DGP.

Art. 14. A remoção, a pedido, para outra localidade, independente do interesse da administração, em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, visa atender ao servidor e ocorrerá sempre que a demanda de pedidos for superior ao número de vagas destinadas à remoção.

§ 1º O processo seletivo será realizado com periodicidade máxima anual.

a) As vagas para cargo efetivo advindas de aposentadorias, exonerações e outros casos, serão

alocadas no banco de vagas do IFRJ. A partir desta alocação será realizado processo seletivo quando o número de interessados for superior ao número de vagas destinadas à remoção. Cabe à CPPD e à CIS elaborar o banco de vagas, inserindo, atualizando as informações necessárias e fazendo ampla divulgação para o quadro de servidores do IFRJ.

§ 2º A partir do resultado do processo seletivo de remoção serão identificadas as vagas remanescentes a serem solicitadas para o Ministério da Educação (MEC) e/ou Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

Art. 15. O servidor que for removido terá um prazo máximo de 10 (dez) dias consecutivos, após a notificação oficial da portaria de remoção assinada, para se apresentar na localidade de destino.

Parágrafo único. Expirado o prazo previsto no caput, e o servidor removido não se apresentar ao local destinado, sem justificativa formal, será considerado, para todos os efeitos, ausência ao trabalho, cabendo sua nova chefia imediata comunicar a ausência à DGP.

TÍTULO II DO PROCESSO SELETIVO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 16. O processo seletivo de que trata o Art. 17 será regido por edital específico observando as normas estabelecidas neste regulamento a ser assessorado pela DGP e Direção de Concursos e Processos Seletivos (DCPS), cabendo ao reitor emitir portaria constituindo comissão organizadora e bancas examinadoras devidamente designadas para este fim.

§ 1º A comissão referida no caput deverá ser composta pelos membros da CPPD e CIS.

CAPÍTULO II DAS VAGAS

Art.17. As vagas disponíveis para remoção serão geradas a partir das vacâncias, exonerações, aposentadorias, falecimentos e/ou novas vagas disponibilizadas para o IFRJ através de Portaria publicada pelo Ministério da Educação, após criteriosa distribuição entre os campi do Instituto, explicitadas nos respectivos editais.

CAPÍTULO III DO EDITAL

Art. 18. O edital de abertura do processo seletivo de que trata o Art. 17 será disponibilizado no sítio do Instituto Federal do Rio de Janeiro e divulgado nos demais canais institucionais, sendo indispensável conter as seguintes informações:

Parágrafo único. Deverão constar no edital a habilitação requerida e os requisitos mínimos para desempenho da função ou cargo na vaga ofertada.

- I. a data de abertura e encerramento das inscrições;
- II. as quantidades de vagas por cargo e localização;
- III. área de conhecimento, nos casos de cargo de professor;
- IV. qualificação demandada, nos casos de cargo de professor;
- V. regime de trabalho demandado;
- VI. as etapas do processo seletivo;

- VII. os requisitos para participação;
- VIII. os critérios de avaliação e desempate;
- IX. os prazos e as possibilidades para interposição de recursos;
- X. as formas de divulgação dos resultados preliminares e finais;
- XI. composição da banca examinadora.

CAPÍTULO IV DAS ETAPAS

Art. 19. O processo seletivo terá as seguintes etapas:

- a) a de inscrição observados os requisitos estabelecidos em edital;
- b) a de classificação após a avaliação dos critérios estabelecidos no Art. 23;
- c) a de desempate, quando a pontuação for igual entre dois ou mais candidatos interessados na mesma vaga, conforme os critérios estabelecidos no Art. 24.

CAPÍTULO V DOS REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO

Art. 20. São requisitos para participação no processo seletivo:

- I. ser servidor pertencente ao quadro de pessoal permanente do IFRJ;
- II. não ter sofrido sanções que estejam em vigor, decorrentes de processo administrativo disciplinar ou advindo da Comissão de Ética;
- III. no caso de professor, ter regime de trabalho e qualificação compatíveis com a demanda da localidade de origem da vaga;
- IV. não ter sido nomeado e/ou empossado em virtude de sentença judicial não transitado em julgado;
- V. não ter sido removido, nos termos do artigo 2º, Parágrafo único, inciso III, alínea “c”, nos últimos dezoito meses;
- VI. não ser ocupante de cargo redistribuído nos últimos dezoito meses;
- VII. não estar em gozo de licenças previstas no Art. 81 da Lei nº 8.112/90;
- VIII. não estar em gozo de licença incentivada sem remuneração, prevista na Medida Provisória nº. 2.174-28, de 24/08/2001;
- IX. não estar afastado para servir a outro órgão ou entidade;
- X. não estar afastado para exercício de mandato eletivo;
- XI. não estar afastado para estudo ou missão no exterior;
- XII. não estar afastado para participação em programas de pós-graduação stricto sensu no país; e
- XIII. ter cumprido, na localidade de origem, tempo de efetivo exercício igual ou superior ao do afastamento concedido para fins de estudo ou missão no exterior, ou para participação em programas de pós-graduação stricto sensu no país.

§ 1º O candidato que não atender a todos os requisitos previstos no caput será sumariamente desclassificado do certame.

CAPÍTULO VI DA INSCRIÇÃO

Art. 21. No ato de inscrição o servidor deverá preencher o Registro Modelo de Solicitação de Remoção, selecionando o campo “processo seletivo” e indicando até duas opções de localidade de destino do seu interesse, com a ordem de preferência, e de acordo com a disponibilidade de vagas destinadas a cada unidade.

§ 1º As informações prestadas no Registro Modelo de Solicitação de Remoção serão de inteira responsabilidade do candidato, ficando sujeito às sanções e penalidades legais, e ao cancelamento do pedido de remoção ou anulação do ato de remoção, no caso de constatação de eventuais irregularidades e/ou falsidades, sem qualquer ônus para a administração.

§ 2º A pedido do candidato, a opção de preferência relativa à unidade de destino poderá ser alterada, desde que o respectivo requerimento seja protocolado, na localidade de origem, até o último dia do prazo estabelecido para a inscrição no processo seletivo.

§ 3º Encerrado o prazo de inscrição, a comissão organizadora examinará os requerimentos e, em ato fundamentado, divulgará a relação dos candidatos que, por ventura, tenham deixado de atender a qualquer requisito previsto neste regulamento, bem com o no edital de abertura do processo seletivo.

CAPÍTULO VII BANCA EXAMINADORA

Art. 22. A banca será constituída exclusivamente por servidores, do quadro permanente do IFRJ, interessados na participação, através de consulta pública a todos os Campi e Reitoria.

§ 1º São atribuições da banca:

- I. analisar documentos conforme critérios estabelecidos no Art. 23;
- II. proceder à classificação;
- III. aplicar os critérios de desempate conforme critérios estabelecidos no Art. 24;
- IV. realizar sorteio, nos casos em que persista o empate.

CAPÍTULO VIII DOS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E DESEMPATE

Art. 23. Para fins de classificação será utilizada uma régua de avaliação com critérios desmembrados em indicadores dispostos em anexo. São critérios de classificação, quando aplicável:

- a) assiduidade;
- b) relação interpessoal;
- c) produtividade técnica, acadêmica, cultural, e outros, com a concordância do IFRJ;
- d) inovação;
- e) auto aperfeiçoamento, contribuindo para a melhoria da Instituição;
- f) tempo de efetivo exercício;

§ 1º A maior e a menor nota de cada indicador da Régua de Avaliação serão descartadas.

§ 2º Será calculada a média aritmética das três notas restantes de cada indicador.

§ 3º O resultado final corresponderá à soma da média de cada indicador dividido pelo número total de indicadores.

Art. 24. Para fins de desempate serão observados, sucessivamente e em ordem de prioridade, os seguintes critérios:

- a) proximidade da residência do servidor ao Campus e/ou Reitoria;
- b) maior tempo de efetivo exercício na unidade de origem;
- c) maior tempo de efetivo exercício na instituição;
- d) maior tempo de efetivo exercício no serviço público;

e) maior número de dependentes cadastrados;

§ 1º Seguidos todos os critérios de desempate e permanecendo o empate, será realizado um sorteio, em data, local e horários a serem definidos pela comissão organizadora do processo seletivo, e divulgados através do sítio da instituição.

§ 2º O tempo de serviço a que se refere este artigo será apurado em dias, sendo que o tempo de serviço prestado anteriormente ao ingresso no IFRJ deverá constar nos assentamentos funcionais do candidato através do processo de averbação antes do final do prazo das inscrições.

CAPÍTULO IX DO RESULTADO FINAL

Art. 25. Para o julgamento dos requisitos e dos critérios estabelecidos nos artigos 23 e 24, respectivamente, serão considerados os dados constantes no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), nos assentamentos funcionais dos servidores, e demais fontes institucionais.

Art. 26. Caberá à banca apurar a pontuação alcançada decorrente da avaliação dos critérios de classificação e análise dos critérios de desempate.

§ 1º A divulgação do resultado preliminar do processo seletivo será realizada pela comissão organizadora.

Parágrafo único. Após a divulgação do resultado preliminar, os candidatos desclassificados terão cinco dias úteis consecutivos para recorrerem do resultado, junto à comissão organizadora.

Art. 27. Os eventuais recursos interpostos relativos ao resultado preliminar do processo seletivo deverão ser encaminhados, devidamente documentados, pelos candidatos para a comissão organizadora.

§ 1º Compete à banca julgar os eventuais recursos interpostos pelos candidatos, encaminhados pela comissão organizadora.

§ 2º Após julgamento dos recursos a comissão organizadora divulgará o resultado final do certame, com a publicação da lista definitiva dos candidatos habilitados.

Art. 28. O servidor poderá desistir da remoção até a véspera da data de publicação do resultado final do processo seletivo.

Art. 29. Após a publicação do resultado final do processo seletivo fica vedado ao servidor solicitar o cancelamento do seu pedido de remoção.

Art. 30. Homologado o resultado final do processo seletivo, e confirmada às remoções previstas, as vagas remanescentes serão destinadas ao aproveitamento de candidatos aprovados em concurso público vigente, redistribuições ou a abertura de novo concurso público para provimento de cargos efetivos.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 31. O servidor removido, nos termos do Art. 2º, Parágrafo único, incisos II e III, alínea “c”, não poderá pleitear nova remoção antes de transcorridos dezoito meses da assinatura da portaria de sua última remoção.

Art. 32. O servidor, em processo de remoção, só poderá se deslocar efetivamente para a localidade de destino após assinatura do ato de remoção.

Art. 33. O deslocamento do servidor para a localidade de destino estará condicionada a regularização de eventuais pendências acadêmicas e/ou administrativas, existentes na localidade de origem, que sejam de sua responsabilidade.

Art. 34. O prazo para efetivação da remoção poderá ser prorrogado, quando necessário, para garantir a eficiência administrativa e o interesse público.

Art. 35. Os processos de remoção que já estiverem em tramitação na instituição, até a data de publicação deste regulamento, serão analisados individualmente e julgados de acordo com a conveniência da administração.

Art. 36. Deverá o servidor quando da apresentação ao Campus a qual foi removido entregar o atestado de saúde ocupacional (ASO), comprovando que o mesmo está apto para exercer seu trabalho em novo local.

Art. 37. A Administração só se responsabilizará pelas despesas decorrentes da remoção quando esta ocorrer no estrito interesse da Administração, conforme definido no inciso I do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112/90.

Art. 38. Os casos omissos serão decididos pelo Reitor do IFRJ com a anuência do Conselho Superior.

Art. 39. Este regulamento entra em vigor na data de sua publicação.

GLOSSÁRIO

Termos e Definições:

Chefia imediata: é a autoridade a qual o servidor está diretamente subordinado hierarquicamente.

Critério: “aquilo que serve de base para comparação, julgamento ou apreciação; princípio que permite distinguir o erro da verdade; discernimento; modo de apreciar coisas e/ou pessoas.” (Dicionário eletrônico Aurélio); para o presente documento entende-se critério composto por um conjunto de indicadores agregados.

Fontes institucionais: entende-se como fontes institucionais - certificados, declarações, portarias e demais documentos comprobatórios das atividades realizadas, expedidas pela IFRJ e/ou outras instituições.

Indicador: parâmetro utilizado com o objetivo de avaliar o atendimento dos critérios.

Par institucional: servidor que atua no mesmo setor e/ou setor correlato.

Régua de avaliação: Instrumento/escala de avaliação utilizado para medir os critérios através dos indicadores.

Usuário (interno e externo): Entende-se por usuário interno o demandante, com vínculo permanente institucional, de serviços ou processos do trabalho desenvolvido pelo servidor. Já o usuário externo, também se configura como um demandante de serviços ou processos, sendo diferenciado do usuário interno por não ter vínculo permanente no quadro institucional.

Siglas:

ASO: Atestado de Saúde Ocupacional

CIS: Comissão Interna de Supervisão

CPPD: Comissão Permanente de Pessoal Docente

DCPS: Direção de Concursos e Processos Seletivos

DGP: Diretoria de Gestão de Pessoas

IFRJ: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia

MEC: Ministério da Educação

MPOG: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

SIAPE: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

ANEXO
CRITÉRIOS PARA A RÉGUA DE AVALIAÇÃO

A Régua de Avaliação deverá ser preenchida por cinco pessoas individualmente: chefia imediata, um dos seus pares institucionais, dois usuários dos serviços prestados e a auto avaliação.

Para avaliar os itens referentes aos critérios de remoção, utilize as seguintes notas: 1 e 2 – abaixo das expectativas; 3, 4 e 5 – atende as expectativas; 6 e 7 – excede as expectativas; compreendendo que:

- 1: não atende
- 2: atende insatisfatoriamente
- 3: atende pouco
- 4: atende parcialmente
- 5: atende satisfatoriamente
- 6: atende plenamente
- 7: atende com excelência

Para o preenchimento da Régua de Avaliação de Critérios, deverá ser assinalado com um X no campo correspondente ao grau de atendimento aos requisitos do critério:

Critérios	Régua de Avaliação						
	1	2	3	4	5	6	7
a) Assiduidade							
a.1 - Permanece na Instituição durante o expediente, cumprindo seus horários conforme as Resoluções e regulamentações vigentes.							
a.2 - Pontualidade no cumprimento no seu horário de trabalho, comunicando à chefia imediata as eventuais chegadas em atraso ou saídas antecipadas.							
b) Relação interpessoal							
b.1 - Capacidade de relacionar-se com colegas e no atendimento ao público, mantendo um ambiente de trabalho agradável e produtivo.							
b.2 - Tolerância, respeito às diferenças e polidez no trato com as pessoas.							

b.3 - Capacidade de desenvolver trabalhos, interagindo em equipe.							
c) Produtividade técnica, acadêmica, cultural, e outros, com a concordância do IFRJ;							
c.1 - Participação em pesquisa,							
c.2 - Participação em extensão,							
c.3 - Participação em ensino,							
c.4 - Participação e/ou elaboração de ativos de propriedade intelectual,							
c.5 - Participação voluntária em comissões institucionais,							
c.6 - Participação voluntária em projetos e/ou programas em prol da sociedade ou do país,							
c.7 - Participação voluntária em conselhos,							
c.8 - Participação voluntária em grupos de trabalho,							
c.9 - Participação em bancas.							
d) Inovação;							
d.1 - Capacidade de propor ideias novas e alternativas que contribuam para a obtenção satisfatória dos resultados da sua área,							
d.2 - Capacidade de propor ideias novas e alternativas que contribuam para o desenvolvimento do país e da sociedade.							
e) Auto aperfeiçoamento, contribuindo para a melhoria da Instituição;							
e.1 - Investimento no seu autodesenvolvimento na sua área de atuação ou afins, buscando a formação continuada e meios para desenvolver competências necessárias a sua atuação profissional no IFRJ.							
f) Tempo de efetivo exercício;							
f.1 - Tempo na Reitoria ou no Campus em que está lotado no momento de sua solicitação.							

