



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
Gabinete de Consultoria Legislativa

DECRETO Nº 49.953, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012.
(publicado no DOE n.º 239, de 13 de dezembro de 2012)

Aprova o Regulamento de Avaliação do Desempenho Funcional dos Empregados do Quadro de Empregos Permanentes, previsto na Lei nº [13.968](#), de 12 de abril de 2012, que institui o plano de empregos, funções e salários da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, no uso da atribuição que lhe confere o art. 82, incisos V e VII, da Constituição do Estado, e de conformidade com o estabelecido no § 5º, do art. 16 e no § 2º, do art. 30, da Lei nº [13.968](#), de 12 de abril de 2012, e,

considerando as normas elaboradas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD e pela Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo – CPPTA, ratificadas pelo Conselho Superior da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - CONSUN, na 102ª Sessão Extraordinária, ocorrida em 6 de julho de 2012,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Regulamento de Avaliação do Desempenho Funcional dos Empregados do Quadro de Empregos Permanentes da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, previsto na Lei nº [13.968](#), de 12 de abril de 2012, e publicado no Anexo Único deste Decreto.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 12 de dezembro de 2012.

ANEXO ÚNICO

**REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO FUNCIONAL DOS
EMPREGADOS DO QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º O presente regulamento estabelece índices, regras, diretrizes e procedimentos aplicáveis ao processo de avaliação de desempenho funcional dos empregados do quadro permanente da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS, para fins de concessão de diferentes vantagens e benefícios fixados pela Lei nº [13.968](#), de 12 de abril de 2012, que institui o plano de empregos, funções e salários da UERGS.

Art. 2º O processo de avaliação funcional dos empregados será anual e observará as especificações deste regulamento para as diferentes categorias funcionais, elaboradas pelas respectivas Comissões Permanentes de Pessoal Docente e de Pessoal Técnico-Administrativo.

Art. 3º A publicidade de todos os atos, editais e documentos relacionados aos processos de avaliação anual docente e do corpo técnico e de apoio administrativo será efetuada no *site* da UERGS.

CAPÍTULO II DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOCENTE E DE SUA APLICAÇÃO

Seção I

Da instrução, análise e conclusão do processo de avaliação docente.

Art. 4º O processo de avaliação de desempenho funcional docente será instruído, analisado e concluído pela Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD.

§ 1º A instrução do processo de avaliação de desempenho funcional docente ocorrerá sempre durante o mês de fevereiro de cada ano e a análise dos pedidos e documentos nos meses de março, abril e maio.

§ 2º A CPPD divulgará os resultados obtidos até o último dia do mês de maio.

§ 3º Após a divulgação de que trata o parágrafo anterior, os interessados poderão pedir vista de sua avaliação à CPPD e poderão protocolar pedido de recurso ao Conselho Superior da Universidade - CONSUN, durante os primeiros cinco dias úteis do mês de junho.

§ 4º A resposta aos pedidos de recurso será dada pelo CONSUN mediante homologação e divulgação final dos índices anuais alcançados pelos docentes até o último dia do mês de junho.

§ 5º Quando necessária disponibilidade integral dos membros da CPPD durante o período de avaliação de desempenho funcional docente, ficarão estes dispensados de suas atividades docentes, assegurada a substituição.

§ 6º Os membros docentes da CPPD serão avaliados, durante o mesmo período previsto neste artigo, por Comissão especialmente designada pelo Conselho Superior da Universidade – CONSUN.

Seção II

Dos procedimentos para avaliação de desempenho funcional docente

Art. 5º O processo de avaliação de desempenho funcional docente será anual e terá como período de referência o ano civil.

Art. 6º A avaliação de desempenho funcional atribuirá aos docentes, anualmente, um Índice Geral de Avaliação – IGA, o qual terá aplicação para concessão, perda e/ou manutenção da dedicação exclusiva e de outros benefícios, nos termos da legislação vigente.

§ 1º O IGA é a soma dos seguintes índices:

- I – Índices de Pesquisa – IPESQ;
- II – Índices de Extensão – IEXT;
- III – Índices de Ensino – IENS; e
- IV – Índices de Administração – IADM.

§ 2º As tabelas contidas nos Anexos I, II, III e IV deste Regulamento contém a pontuação dos índices referidos no § 1º deste artigo.

§ 3º Nos termos dos §§ 1º e 2º, do art. 28 da Lei Estadual nº [13.968/2012](#), o IENS contemplará a avaliação dos docentes pelos discentes, sendo a pontuação referente aos créditos ministrados, ajustada pelo Índice de Avaliação Docente – IAD, tabelado em função da média anual obtida nas duas avaliações semestrais realizadas pela Comissão Própria de Avaliação da Universidade – CPA.

Art. 7º Para a instrução do processo, os professores deverão encaminhar à CPPD, até o último dia do mês de fevereiro de cada ano, os pleitos de pontuação acompanhados dos documentos comprobatórios das atividades, títulos e publicações previstas nos Anexos I, II, III e IV deste Regulamento.

Parágrafo único. No período previsto no *caput* deste artigo, os docentes membros da CPPD encaminharão sua documentação à Comissão designada pelo CONSUN para tal fim.

Seção III

Da avaliação anual do desempenho acadêmico docente para acesso extemporâneo, perda ou manutenção do regime de dedicação exclusiva.

Art. 8º Nos termos do § 5º do art. 16 da Lei nº [13.968/2012](#), os professores contratados com carga de quarenta horas semanais, que satisfaçam os requisitos estabelecidos no § 4º do referido artigo, poderão obter acesso extemporâneo, sofrer perda ou manutenção do regime de dedicação exclusiva, em conformidade às regras e aos procedimentos constantes deste Regulamento.

Art. 9º Caberá à CPPD, após a conclusão das avaliações anuais de desempenho docente, informar ao Departamento de Recursos Humanos da Universidade – DRH, as alterações relativas ao acesso ou à perda do regime de dedicação exclusiva dos docentes, com vista à publicação do ato administrativo referente ao adicional e para a implantação ou a exclusão do benefício na folha de pagamento, pelo DRH.

Parágrafo único. Os docentes que satisfizerem as condições estabelecidas na Lei nº [13.968/2012](#) e neste Regulamento, e que pretendam obter ou recuperar o regime de dedicação exclusiva, deverão requerê-lo à CPPD, por escrito, até o último dia do mês de junho de cada ano.

Subseção I

Do acesso extemporâneo ao regime de dedicação exclusiva

Art. 10. Os professores do Quadro de Empregos Permanentes contratados com carga horária semanal de quarenta horas semanais, que não estejam trabalhando sob o regime de dedicação exclusiva, desde que atendidos os requisitos estabelecidos no § 4º do art. 16 da Lei nº [13.968/2012](#), poderão solicitá-lo, quando ocorridas as seguintes situações:

I – no período estipulado nas disposições finais e transitórias na Lei nº [13.968/2012](#), para opção pela adesão ao Plano de Empregos, Funções e Salários, manifestaram interesse em permanecer sem regime de dedicação exclusiva, nos termos do § 3º do art. 41;

II – perda do direito ao regime, em razão de não terem atingido o índice mínimo estipulado para a manutenção do adicional, consoante previsto no § 6º do art. 16 da Lei nº [13.968/2012](#);

III – tenham solicitado ao Reitor exclusão do referido regime.

§ 1º No caso do inciso I deste artigo, para solicitar a concessão de dedicação exclusiva, o professor deverá obter IGA igual ou superior a 35 (trinta e cinco) pontos na última avaliação que antecede ao pedido, e pontuarem em pelo menos dois índices nas duas avaliações em questão.

§ 2º Nos casos dos incisos II e III deste artigo, para solicitar a recuperação do regime de dedicação exclusiva o professor deverá obter no mínimo 35 (trinta e cinco) pontos na média aritmética simples do IGA das duas últimas avaliações consecutivas e pontuarem em pelo menos dois índices nas duas avaliações em questão.

Subseção II

Da manutenção e da perda do regime de dedicação exclusiva

Art. 11. Perderá o regime de dedicação exclusiva o Professor que não mantiver no mínimo 35 (trinta e cinco) pontos na média aritmética simples do IGA nas duas últimas avaliações consecutivas.

§ 1º Para evitar prejuízo aos docentes que ingressarem no quadro permanente após iniciado o ano civil, para fins de manutenção da dedicação exclusiva, a primeira avaliação terá como referência o primeiro ano civil integral do docente na Universidade.

§ 2º Os professores que tiverem afastamentos previstos na legislação não terão prejuízo na manutenção da dedicação exclusiva.

Seção IV

Da avaliação anual do desempenho acadêmico docente para o processo anual de promoções e para acesso à Classe de Professor Titular

Art. 12. Caberá à CPPD conduzir o processo anual de promoções docentes, em conformidade ao art. 27 da Lei nº [13.968/2012](#) e aos demais dispositivos combinados à normatização deste Regulamento.

Parágrafo único. Compreende o processo anual de promoções as progressões docentes por antiguidade e por merecimento.

Art. 13. Findo o processo de avaliação e de classificação, a CPPD enviará ao DRH a listagem de docentes contemplados, observados os percentuais estabelecidos no § 9º do art. 24 da Lei nº [13.968/2012](#), para a publicação dos respectivos atos administrativos bem como para implantação dos benefícios em folha de pagamento.

Subseção I **Da promoção por antiguidade**

Art. 14. Serão concedidas promoções por antiguidade aos docentes que tiverem maior tempo de permanência no nível salarial em que estiverem posicionados no último dia do mês de junho que antecede ao mês da concessão da promoção, nos termos da legislação vigente, e em caso de empate, serão adotados os seguintes critérios de desempate, na ordem em que estabelecidos:

- I – Maior IGA – Índice Geral de Avaliação;
- II – Maior IENS – Índice de Ensino;
- III – Maior IPESQ – Índice de Pesquisa;
- IV – Maior IEXT – Índice de Extensão;
- V – Maior IADM – Índice de Administração;
- VI – Maior tempo de serviço na UERGS;
- VII – Maior idade.

Art. 15. As informações sobre o tempo de permanência dos docentes em um mesmo nível salarial, no interregno de setecentos e trinta dias, serão encaminhadas anualmente pelo DRH à CPPD, no primeiro dia útil do mês de julho.

Subseção II **Da promoção por merecimento**

Art. 16. Poderão concorrer à promoção por merecimento os docentes que, atendidas as condições fixadas na Lei nº [13.968/2012](#), obtiverem no mínimo 35 (trinta e cinco) pontos na média aritmética simples do IGA das duas últimas avaliações consecutivas.

Art. 17. Os docentes avaliados para fins de promoção por merecimento serão classificados em ordem decrescente a partir do maior IGA alcançado, calculado na forma do art. 16 deste Regulamento.

Parágrafo único. Quando ocorrer igualdade entre os docentes com condições de receber a promoção por merecimento, serão observados os seguintes critérios de desempate:

- I – maior IENS;
- II – maior IPESQ;
- III – maior IEXT;
- IV – maior IADM;
- V – maior tempo de serviço na UERGS; e
- VI – maior idade.

Art. 18. Os docentes em condições de concorrerem à promoção por merecimento deverão encaminhar solicitação à CPPD até o último dia do mês de junho de cada ano.

Art. 19. De posse dos requerimentos, após a obtenção dos resultados da avaliação de desempenho funcional, a CPPD fará a classificação dos beneficiados, observando o percentual fixado no § 9º do art. 24 da Lei [13.968/2012](#).

Seção V **Do acesso à classe de Professor Titular**

Art. 20. O acesso à classe de Professor Titular dar-se-á por meio de concurso de prova de títulos e de prova de defesa de produção intelectual, observadas as exigências contidas no § 2º do art. 24 da Lei nº [13.968/2012](#), e as regras e índices constantes deste Regulamento.

Art. 21. A abertura de concurso para a classe de Professor Titular será mediante publicação, no *site* da UERGS, de Edital do Conselho Superior da Universidade.

§ 1º A comissão examinadora dos concursos poderá ser composta por Professores Titulares da UERGS e/ou de outras Instituições de Ensino Superior, indicados pela Comissão de Concursos de Docentes da UERGS.

§ 2º O resultado do concurso será definido pela soma do IGA com a nota auferida pela comissão examinadora responsável pela avaliação da defesa de produção intelectual.

§ 3º As demais regras atinentes à forma e prazos de execução do concurso, bem como para a interposição de recursos e homologação de resultados serão definidas no Edital de Abertura de cada concurso.

Seção VI **Da avaliação de desempenho funcional e dos afastamentos para participação em cursos de pós-graduação**

Art. 22. Nos termos do art. 35 da Lei nº [13.968/2012](#), os docentes poderão solicitar afastamento de suas funções para participar de cursos de pós-graduação na própria UERGS ou em outras instituições nacionais ou estrangeiras, desde que nas últimas duas avaliações de desempenho funcional obtenham IGA mínimo de 35 (trinta e cinco) pontos em cada período.

CAPÍTULO III **DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DO CORPO TÉCNICO E DE APOIO ADMINISTRATIVO E SUA APLICAÇÃO**

Seção I **Do processo de avaliação do corpo técnico e de apoio administrativo**

Art. 23. O processo de avaliação de desempenho funcional do corpo técnico e de apoio administrativo será instruído, analisado e concluído pela Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo – CPPTA.

§ 1º A instalação do processo de avaliação de desempenho funcional do corpo técnico e de apoio administrativo ocorrerá sempre no mês de março de cada ano e terá início com a publicação de edital específico.

§ 2º O processo anual de avaliação compreenderá a análise e a pontuação da documentação constante do Anexo VIII deste Regulamento, protocolada junto ao DRH pelos empregados interessados durante o ano civil que antecede ao do período de avaliação pela CPPTA.

§ 3º Aos interessados cabe a responsabilidade pela atualização de seus assentamentos funcionais junto ao DRH, até o último dia de cada ano civil, com vista à instrução das respectivas avaliações anuais.

§ 4º A CPPTA divulgará, preliminarmente, a pontuação atribuída pela Comissão, e perante esta poderá ser requerida vista da avaliação, bem como interpor recurso ao CONSUN, nos termos e prazos concedidos no edital de cada processo.

§ 5º A resposta aos pedidos de recurso será dada pelo CONSUN, mediante homologação e divulgação final dos resultados alcançados pelos empregados do quadro técnico-administrativo, em sessão imediatamente posterior à remessa dos resultados pela CPPTA, limitada a até o último dia do mês de junho.

§ 6º Durante o processo de avaliação anual de desempenho funcional, os membros da CPPTA ficarão dispensados de suas atividades laborais habituais.

§ 7º Caso seja necessário, devido à complexidade e à extensão das atividades que envolvem o processo de avaliação, o Presidente da CPPTA poderá convocar os suplentes eleitos para prestarem auxílio durante o período que estipular.

§ 8º Os membros da CPPTA serão avaliados durante o mesmo período, observadas as regras previstas neste artigo e no edital de avaliação anual, por Comissão especialmente designada pelo Conselho Superior da Universidade – CONSUN, composta por integrantes do corpo técnico e de apoio administrativo.

Seção II

Dos procedimentos para avaliação de desempenho funcional do corpo técnico e de apoio administrativo

Art. 24 O processo de avaliação de desempenho funcional do corpo técnico e de apoio administrativo será procedido por categoria funcional, com a avaliação dos documentos datados e protocolados durante o ano civil que antecede ao do processo de avaliação.

Art. 25. A avaliação de desempenho funcional do corpo técnico e de apoio administrativo resultará aos empregados das diferentes categorias funcionais pontuação anual de até cem pontos, distribuídos conforme quadro de avaliação constante no Anexo VIII deste Regulamento.

Art. 26. Serão avaliados os seguintes quesitos:

- I – desempenho funcional;
- II – capacitação;
- III – participação em conselhos superiores, conselhos, colegiados e em comissões permanentes e temporárias;
- IV – representação externa;
- V – atividades relacionadas à capacitação de pessoas dentro de sua área de atuação e/ou formação;
- VI – participação em projetos de pesquisa e/ou de extensão;
- VII – produção intelectual/científica.

Art. 27. A avaliação de desempenho funcional, prevista no inciso I do art. 26, será composta de uma avaliação da chefia imediata e de uma autoavaliação.

§ 1º As duas avaliações que compõem o quesito desempenho funcional serão realizadas mediante preenchimento de um formulário contendo quesitos distintos, elaborado e distribuído nos termos do edital do processo pela CPPTA.

§ 2º Os formulários de avaliação serão publicados até o mês de outubro de cada ano e deverão ser preenchidos e encaminhados pelos empregados e respectivas chefia imediatas até o último dia do ano civil que antecede ao do período de avaliação pela CPPTA.

§ 3º Para fins da avaliação de desempenho funcional, entende-se por chefia imediata o responsável por assinar mensalmente a efetividade do avaliado que, se entender necessário, pedirá auxílio ou colaboração de chefia técnica.

§ 4º O resultado da avaliação de desempenho funcional será o somatório das duas avaliações, respeitado o limite máximo de 30 (trinta) pontos, conforme quadro de avaliação do Anexo VIII deste Regulamento.

Art. 28. A capacitação prevista no inciso II do art. 26 deste Decreto poderá ser pontuada mediante a participação em cursos, *workshops*, seminários, congressos ou congêneres e em cursos obrigatórios por força de legislação, desde que relacionados à área de atuação do avaliado ou quando realizados para melhoria das atividades do servidor, excetuados os cursos considerados para percepção de Adicional de Incentivo à Capacitação, previsto no art. 39 da Lei nº [13.968/2012](#).

§ 1º Os cursos referidos no *caput* deste artigo somente serão pontuados caso o funcionário comprove tê-los concluído, mediante protocolo de diploma, certificado ou atestado de conclusão no DRH, durante o ano civil que antecede ao do período de avaliação.

§ 2º Na avaliação pela participação em *workshops*, seminários, congressos e outros eventos similares será admitida a soma de cargas horárias inferiores ao mínimo de oito horas, constantes em diferentes certificados/atestados, não sendo utilizadas eventuais sobras de documentos já computados.

Art. 29. A participação em Conselhos Superiores, Conselhos, Colegiados e Comissões permanentes ou temporárias da UERGS, prevista no inciso III do art. 26 deste Regulamento,

deverá ser comprovada por documento firmado pela presidência ou coordenação do respectivo órgão/comissão, no qual deverá constar o período efetivo de participação.

§ 1º Serão pontuadas as participações previstas no *caput* deste artigo, nas condições de presidente, de coordenador ou de membro titular, consoante estabelecido no Anexo VIII deste Regulamento.

§ 2º Os suplentes designados somente perceberão pontuação relativa a períodos de efetiva participação, quando atuarem em substituição aos titulares ou quando convocados pela presidência ou pela coordenação.

Art. 30. A representação externa à UERGS, de que trata o inciso IV do art. 26 deste Regulamento, corresponde à representação da Universidade em atividades externas.

Parágrafo único. A representação de que trata o *caput* deverá ser comprovada por documento firmado pela autoridade que designou o servidor à participação em atividade e deverá constar o período efetivo de participação.

Art. 31. As atividades relacionadas no inciso V do art. 26 deste Regulamento, correspondem a ministrar cursos e palestras e a participar de painéis e de mesas redondas em eventos.

§ 1º Somente serão pontuadas as atividades de capacitação de pessoas que estiverem relacionadas à área de atuação ou de formação do avaliado.

§ 2º A participação em atividades de capacitação de pessoas deverá ser comprovada mediante atestado firmado por autoridade da entidade responsável pela atividade.

§ 3º Para a pontuação da atividade de ministrar cursos na área de atuação ou de formação do avaliado será admitida a soma de cargas horárias inferiores ao mínimo de oito horas, em diferentes atestados, não sendo utilizadas eventuais sobras de atestados computados.

Art. 32. A execução de projetos de Pesquisa e/ou Extensão, referida no inciso VI do art. 26 deste Regulamento, será comprovada por meio de atestado firmado pela coordenação do projeto.

Parágrafo único. Para pontuação no quesito referido no *caput* deste artigo, serão consideradas atribuições de coordenador, de membro de comissões organizadora, examinadora e de colaborador.

Art. 33. A avaliação da produção intelectual/científica, prevista no inciso VII, do art. 26 deste Regulamento, corresponde à pontuação nos quesitos autoria ou coautoria de livros e/ou de artigos publicados em periódicos indexados, desde que relacionados à área de atuação ou de formação do avaliado.

Parágrafo único. Para fins de comprovação, poderá ser protocolada carta de aceite de periódico indexado ou quando for o caso, a cópia da publicação.

Seção III

Da avaliação anual do desempenho funcional para o processo de promoções

Subseção I

Da promoção por antiguidade

Art. 34. Serão concedidas promoções por antiguidade, por categoria funcional, aos servidores que tiverem maior tempo de permanência no nível salarial em que estiverem posicionados no último dia do mês de junho que antecede ao mês da concessão da promoção.

§ 1º Em caso de empate, serão adotados, nesta ordem, os critérios de maior idade e sorteio público.

§ 2º As informações sobre o tempo de permanência dos servidores, por categoria, em um mesmo nível salarial no interregno de setecentos e trinta dias, serão repassadas pelo DRH à CPPTA, quando da instalação do processo anual de avaliação de desempenho funcional.

Subseção II

Da promoção por merecimento

Art. 35. A promoção por merecimento será concedida por categoria funcional, com base na classificação por ordem decrescente a partir da maior pontuação obtida por meio do regulamento do quadro de avaliação

§ 1º Para concorrer à promoção por merecimento, o empregado deverá atingir pontuação mínima de 10 (dez) pontos no item 1 e 22 (vinte e dois) pontos no somatório dos itens 1, 2 e 3 do Quadro de Avaliação constante do Anexo VIII deste Regulamento.

§ 2º A classificação por merecimento será realizada tomando por base a média da pontuação atingida nas últimas duas avaliações anuais.

§ 3º Para proceder à classificação das diferentes categorias de servidores por merecimento, a CPPTA primeiro procederá à classificação por antiguidade, passando a concorrer por merecimento os remanescentes que preencherem os quesitos para tanto, nos termos da Lei nº [13.968/2012](#) e deste Regulamento.

§ 4º Em caso de empate serão adotados os seguintes critérios de desempate, baseado no Quadro constante do Anexo VIII deste Regulamento, na ordem estabelecida, como segue:

- I – maior média das duas últimas avaliações no item 2;
- II – maior média das duas últimas avaliações no item 1;
- III – maior média das duas últimas avaliações no item 3; e
- IV – sorteio público.

Seção IV

Da avaliação anual do desempenho funcional e dos afastamentos para participação em cursos de pós-graduação

Art. 36. Para solicitar afastamento para participar de cursos de pós-graduação, nos termos do art. 35 da Lei nº [13.968/2012](#), os interessados deverão nas últimas duas avaliações de desempenho funcional, ter obtido a pontuação mínima de 22 (vinte e dois) pontos em cada período.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37. A primeira avaliação para todos os empregados do quadro permanente terá por base o período compreendido entre 13/04/2012 a 31/12/2012.

§ 1º Como forma de compensar a diminuição de tempo para concretização de produção anual, bem como o processo de adaptação ao plano de carreira, ao período de avaliação docente de 2012, será acrescida para todos os professores do quadro permanente a metade da pontuação alcançada no período, sendo que no ano de 2013 será acrescido um quarto da pontuação alcançada no período.

§ 2º Para compensar a diminuição de tempo para concretização de produção anual, no primeiro período de avaliação do corpo técnico e de apoio administrativo serão considerados os documentos previstos nos itens 2 a 7 do Anexo VIII deste Regulamento, obtidos desde a data de admissão do empregado.

Art. 38. Para a concessão dos afastamentos previstos no art. 35 da Lei nº [13.968/2012](#), até que sejam completados dois períodos de avaliação do docente, será considerada, para fins de aferição de IGA, a produção docente prevista nos Anexos I, II, III e IV dos dois últimos anos civis que antecederem ao ano do pedido de afastamento.

Parágrafo único. Para solicitar o afastamento transitoriamente previsto neste artigo, na avaliação dos documentos relativos aos dois últimos anos civis os professores deverão ter obtido IGA igual ou superior a 35 (trinta e cinco) pontos em cada ano/produção.

Art. 39. Para a concessão dos afastamentos previstos no art. 35 da Lei [13.968/2012](#), até que sejam completados dois períodos de avaliação do corpo técnico, serão considerados os documentos que comprovam atividades administrativas listadas no Anexo VIII, obtidos desde a admissão do empregado, e os de natureza acadêmica obtidos nos dois últimos anos civis que antecederem ao ano do pedido.

Parágrafo único. Para solicitarem o afastamento transitoriamente previsto neste artigo, na avaliação dos documentos admitidos os analistas do corpo técnico deverão alcançar o mínimo de 10 (dez) pontos no somatório final.

Art. 40. Tendo em vista a regra prevista no inciso I do § 4º do art. 41 da Lei [13.968/2012](#), os dias remanescentes, não utilizados na contagem de prazo para a concessão de avanço de nível salarial serão utilizados como fator de desempate predominante no primeiro processo de promoção por antiguidade a que concorrerem os empregados do quadro permanente, e que aderiram ao Plano de Empregos, Funções e Salários a partir de 13 de abril de 2012.

ANEXO I – IPESQ

Indicadores	Pontuação
Publicação de Artigo Indexado Qualis/CAPES “A”	7 por artigo
Publicação de Artigo Indexado Qualis/CAPES “B”	5 por artigo
Publicação de Artigo Indexado Qualis/CAPES “C”	2 por artigo
Publicação de livro em editora com conselho editorial (obrigatório ISBN)	5 por livro
Publicação de livro em editora sem conselho editorial (obrigatório ISBN)	2 por livro
Organização de livro em editora com conselho editorial (obrigatório ISBN)	2 por livro
Organização de livro em editora sem conselho editorial (obrigatório ISBN)	1 por livro
Capítulo de livro em editora com conselho editorial (obrigatório ISBN)	3 por capítulo
Capítulo de livro em editora sem conselho editorial (obrigatório ISBN)	0,5 por capítulo
Registro de patente em Produção de softwares, produtos, processos ou cultivares	8 por registro
Patente concedida em Produção de softwares, produtos, processos ou cultivares	15 por concessão
Resumos em anais de eventos	0,5 por resumo
Trabalho completo publicado em anais de eventos	1 por trabalho
Boletins Técnicos	1,5 por boletim
Avaliação em revista Qualis A	2 por avaliação
Avaliação em Revista Qualis B	1 por avaliação
Avaliação em revista Qualis C	0,5 por avaliação
Avaliação de trabalhos em eventos	0,1 por avaliação
Bancas em eventos científicos	0,1 por avaliação
Consultorias Ad hoc (com filiação UERGS)	1 por consultoria
Relatório de conclusão de pesquisa de em Iniciação Científica	1 por relatório
Coordenador de Projeto de pesquisa de fomento interno	3 por projeto de pesquisa
Coordenador de Projeto de pesquisa de fomento externo	6 por projeto de pesquisa
Participação em Projeto de pesquisa de fomento interno	2 por participação
Participação em Projeto de pesquisa de fomento externo	3 por participação
Membro do Comitê de ética em pesquisa	2 por semestre
Participação em comissões de pesquisa oficiais (CAPES/FAPERGS)	2 por semestre
Produto Artístico tornado público relativo a pesquisa (Maximo um produto por semestre)	5 por produto

ANEXO II – IEXT

Indicadores	Pontuação
Coordenação de Programa de Extensão de fomento externo.	6 por semestre
Coordenação de Programa de Extensão de fomento interno.	3 por semestre
Coordenador de Ação de Extensão (curso, serviço e projeto)	4 por ação, no máximo 1 por semestre
Coordenação de eventos	1 ponto a cada 15 horas
Participação ou Co-coordenação em evento com mais de 60 horas	0,5 pontos a cada 15 horas
Palestrante em evento	1 por palestra
Participação em congressos no Estado	0,2 por congresso
Participação em congressos Fora do Estado	0,5 por congresso
Participação em congressos Fora do País	1 por congresso

Publicação de matéria jornalística técnica/artística/cultural escrita ou eletrônica em veículo de comunicação	0,1 por publicação
Produto Artístico tornado público relativo a extensão (Maximo 1 por semestre)	5 por produto

ANEXO III- IENS

Indicadores	Pontuação
-Docência de graduação e pós-graduação no 1º semestre (conforme anexo VI)	Conforme Anexo VII
-Docência de graduação e pós-graduação no 2º semestre (conforme anexo VI)	Conforme Anexo VII
Orientação de Trabalho final de curso graduação – concluído	2 por orientação concluída
Coorientação de Trabalho final de curso graduação – concluído	0,5 por coorientação concluída
Orientação de Trabalho final de curso especialização – concluído	3 por orientação concluída
Coorientação de Trabalho final de curso especialização – concluído	0,8 por coorientação concluída
Orientação de Trabalho final de curso mestrado – concluído	8 por orientação concluída
Coorientação de Trabalho final de curso mestrado – concluído	2 por coorientação concluída
Orientação de Trabalho final de curso doutorado – concluído	16 por orientação concluída
Coorientação de Trabalho final de curso doutorado – concluído	4 por coorientação concluída
Banca trabalho final de graduação e especialização (exceto orientador)	1 por banca
Banca trabalho final de mestrado e doutorado (exceto orientador)	2 por banca
Banca de qualificação (exceto orientador)	1 por banca
Deslocamento 1º semestre	Conforme anexo V
Deslocamento 2º semestre	Conforme anexo v

ANEXO IV – IADM*

Indicadores	Pontuação
Reitor	20 por semestre
Vice- Reitor	20 por semestre
Diretor de Campus Regional	18 por semestre
Pró-Reitor	18 por semestre
Diretor de Unidade Universitária	12 por semestre
Coordenador de Pró-Reitoria e Suplan	16 por semestre

Diretor de Unidade Complementar	6 por semestre
Coordenador da Comissão Editorial	8 por semestre
Chefe de Núcleo	4 por semestre
Coordenador Geral e Local de Curso	4 por semestre
Membro do CONSUN	3 por semestre
Membro do CONEPE	3 por semestre
Presidente e Vice-Presidente da CPPD	5 por semestre
Membro CPPD	2 por semestre
Presidente CPA	5 por semestre
Membro da comissão de concurso	3 por semestre
Membro de outras comissões centrais previstas no RGU	1 por semestre
Membro CPA	2 por semestre
Coordenador de Laboratório	4 por semestre
Membro do Consultivo Regional	1 por semestre
Membro de Câmara (Ensino, Pesquisa, Extensão)	0,5 por semestre
Membro externo indicado pela UERGS	1 por semestre
Banca em concurso para professor titular	4 por banca
Banca em concurso para professor do quadro permanente	2 por banca
Banca em concurso para professor substituto	0,5 por banca

*Neste índice serão contabilizados apenas duas pontuações relativas a cargos e comissões por professor.

Anexo V

Distância percorrida no semestre	Pontos
Até 1000 km	0
1001 a 2000	1
2001 a 5000	2
Acima de 5000	3

Anexo VI

Faixa de Média de Avaliação Anual*	Índice de Avaliação Docente (IAD)
8,0 – 10	1,2
6,0 – 7,9	1,1
4,0 – 5,9	1,0
2,0 – 3,9	0,9
0,0 – 1,9	0,8

* Média de Avaliação Anual: obtida pela média de avaliação nos dois processos avaliativos semestrais do ano, realizados pela CPA.

Anexo VII

Créditos lecionados no semestre**	Pontos
2	0,5 x IAD
3	0,75 x IAD
4	1 x IAD
5	1,5 x IAD
6	3 x IAD
7	4,5 x IAD
8	6 x IAD
9	7,5 x IAD
10	9 x IAD
11	10,5 x IAD
12	12 x IAD
13	13 x IAD
14	14 x IAD
15	15 x IAD
16	16 x IAD
17	16,5 x IAD
18	17 x IAD
19	17,5 x IAD
20	18 x IAD
Acima de 20	18 x IAD

** Disciplinas ministradas no período de recesso escolar contarão para o semestre posterior.

ANEXO VIII

QUADRO DE AVALIAÇÃO DO CORPO TÉCNICO E DE APOIO ADMINISTRATIVO

Crítérios de Avaliação	Pontuação unitária	Pontuação máxima
1. DESEMPENHO FUNCIONAL		30
1.1 Avaliação da chefia imediata		30
1.2 Autoavaliação		8
2. CAPACITAÇÃO		25
2.1 Participação em curso de sua área de atuação	1 ponto a cada 8h	25
2.2 Participação em workshops, seminários, congressos e outros eventos similares em sua área de atuação	1 ponto a cada 8h	25
2.3 Participação em cursos obrigatórios por legislação	1 ponto a cada 8h	25
3. PARTICIPAÇÃO EM CONSELHOS SUPERIORES, CONSELHOS, COLEGIADOS E		15

COMISSÕES PERMANENTES OU TEMPORÁRIAS		
3.1 Representante em Conselhos Superiores e Comissões Permanentes e Temporárias		
3.1.1 Como presidente das comissões permanentes e temporárias	1 pontos por mês	12
3.1.2 Como membro titular	1 ponto por mês	12
3.2 Representante em Conselhos e Colegiados		
3.2.2 Como membro titular	1 ponto por mês	12
4. REPRESENTAÇÃO EXTERNA		5
4.1 Representante da Uergs em atividades externas	1 ponto por atividade	10
5. ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE SUA ÁREA DE ATUAÇÃO E/OU FORMAÇÃO		10
5.1 Ministrando curso de sua área de atuação e/ou formação	1 ponto a cada 8h	10
5.2 Ministrando palestra, painéis, participar de mesas redondas em eventos de sua área de atuação e/ou formação	1 ponto a cada 8h	10
6. PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS DE PESQUISA E/OU EXTENSÃO		10
6.2 Comissão Organizadora, Comissão Examinadora ou Colaborador	2 pontos por participação	20
7. PRODUÇÃO INTELECTUAL / CIENTÍFICA		5
7.1 Autoria ou coautoria de livros com ISBN na sua área de atuação e/ou formação	5 por livro	5
7.2 Autoria ou coautoria de artigos publicados em periódicos indexados na sua área de atuação e/ou formação	5 por publicação	5
TOTAL		100

FIM DO DOCUMENTO