

Conheça os detalhes da Avaliação de Desempenho



Servidores envolvidos

Professores da UPE, Médicos, Delegados de Polícia e Servidores da SAD

Objetivo

Trazer mobilidade e dinamicidade aos Planos de Cargos Carreiras e Vencimentos (PCCV's) dos servidores, tornando possível a progressão horizontal (passagem entre as faixas salariais).

Etapas da Avaliação de Desempenho

Etapa 1- Avaliação pela Chefia Imediata – (peso: 30%)

Etapa 2- Auto-Avaliação - (peso: 20%)

Estas duas etapas foram definidas pelo Governo, sem margem para negociação com o Sindicato. Nelas será levado em conta apenas o aspecto comportamental dos professores. Por este parâmetro, serão observados oito quesitos: Responsabilidade e Compromisso; Planejamento e Organização; Comunicação e Articulação; Compartilhamento de Informações e Conhecimentos; Trabalho em Equipe; Capacidade de Análise; Foco em Resultados; Pró-atividade e Iniciativa.

Metodologia

- Os formulários adotados para a avaliação comportamental serão eletrônicos;
- Serão utilizadas quatro graduações, retratando a frequência com que é observada a competência no avaliado;
- Cada graduação corresponderá a um dos conceitos: “nunca”, “poucas vezes”, “com frequência” e “todas as vezes”.

Etapa 3 – Plano de metas (Peso: 50%)

Esta etapa da avaliação diz respeito às atividades desenvolvidas pelo docente nas dimensões de ensino, pesquisa, extensão e, ainda, de gestão institucional e representativas. O Plano de metas foi discutido por uma comissão formada por representantes da Adupe, da Reitoria e da Secretaria de Administração. Caracteriza-se pela simplicidade e procura abranger o maior número possível de professores.

Resultado da Avaliação

Os servidores serão considerados aptos no processo de avaliação de desempenho desde que obtenham média mínima de:

6,5, no somatório das etapas 1 e 2 (avaliação comportamental);

6,5 na etapa 3 (plano de metas).

Progressão

Obtida a média desejada o servidor progredirá uma (01) faixa na grade de vencimentos do seu cargo. De acordo com a lei Complementar 195/2011, os 20% melhor avaliados avançarão duas (02) faixas.

Mês da avaliação

A avaliação de desempenho ocorrerá anualmente, com efeito financeiro sempre no mês de junho. Excepcionalmente, no caso dos professores da UPE, a avaliação deste ano ocorrerá no mês de outubro e o efeito financeiro desta primeira avaliação ocorrerá no mês de janeiro de 2013.

Consolidação

O cálculo e a divulgação da pontuação final do servidor nas etapas de Avaliação de Desempenho (AD) serão feitos pelo sistema de Gestão de Desempenho, criado pela Secretaria de Administração.

A média final da AD será obtida através da média ponderada das pontuações obtidas em cada uma das etapas da avaliação.

Comissão de Avaliação

Cada órgão terá uma Comissão Administrativa Permanente, de caráter paritário, com membros indicados por portaria do titular do órgão, cujos mandatos serão de 02 (dois) anos.

Recursos

O servidor que não concordar com o resultado da sua avaliação poderá apresentar recurso à Comissão de Avaliação.