

SAIBA MAIS SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

PERÍODO DA AVALIAÇÃO

De 15 de outubro a 16 de novembro de 2012

ETAPAS DA AVALIAÇÃO

O processo de Avaliação de Desempenho será realizado em três etapas:

1ª - Autoavaliação: cada servidor deverá realizar sua Autoavaliação, na qual será registrada a imagem que cada profissional constrói a partir de sua atuação.

2ª - Avaliação da Chefia Imediata: cada servidor será avaliado por sua chefia imediata, que utilizará o formulário no mesmo padrão da autoavaliação. O servidor, na condição de líder, deve avaliar os servidores da sua equipe. A chefia, ao realizar a avaliação do servidor, poderá chamá-lo a participar do processo, informando-o e orientando-o quanto a sua atuação.

3ª - Plano de Metas: Cada órgão definiu um plano de metas, que contém indicadores mensuráveis, considerando as especificidades de cada área. No caso do Plano de Metas dos docentes da UPE, os indicadores foram discutidos pela comunidade e sistematizados por uma comissão de representantes da Adupe, da Reitoria da UPE e do Governo do Estado. O Plano de metas tem como referência o 2º semestre de 2012.

ONDE OCORRERÁ A AVALIAÇÃO

Todo o processo de avaliação será eletrônico. Para as duas primeiras etapas, a Secretaria de Administração vai disponibilizar na internet uma plataforma através da qual o professor em atividade responderá ao questionário da sua autoavaliação. Na mesma plataforma haverá o formulário para a avaliação, pela Chefia. O sistema estará à disposição do servidor, no endereço: <https://www.gestaododesempenho.pe.gov.br/AvaliacaoDesempenho>, no período de 15 de outubro a 16 de novembro.

A execução da avaliação pelo **Plano de Metas** (terceira etapa) é de responsabilidade da Administração Superior da UPE. O formulário do Plano de Metas também deverá estar à disposição do servidor no período definido para a avaliação, ou seja, de 15 de outubro a 16 de novembro de 2012.

COMPETÊNCIAS DA AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL

Nas duas primeiras etapas, em que será levado em conta apenas o aspecto comportamental, os professores se autoavaliarão e serão avaliados em 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.

No caso dos docentes que exerçam cargo de chefia, além das 8 competências gerais ele responderá mais quatro competências específicas: Liderança, Visão sistêmica, Gestão de pessoas, tomada de decisões e imparcialidade. (clique aqui e veja os indicadores da Avaliação comportamental)

INDICADORES DA AVALIAÇÃO OBJETIVA (PLANO DE METAS)

Na etapa 3, o professor será avaliado de forma objetiva pelo cumprimento de atividades nas dimensões de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão Institucional e de representação. O plano de metas foi elaborado de modo a contemplar as múltiplas realidades dos cursos e unidades da UPE. (Clique aqui e conheça os indicadores do Plano de Metas)

PESOS DA AVALIAÇÃO

Avaliação da Chefia Imediata	30%
Auto-avaliação	20%
Plano de Metas	50%
Total	100%

RESULTADO

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).

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

MOBILIDADE NA CARREIRA

Um dos objetivos da Avaliação de Desempenho é trazer mobilidade e dinamicidade aos Planos de Cargos Carreiras e Vencimentos (PCCV's) dos servidores. Através dela é possível realizar as progressões:

- Horizontal - passagem entre as faixas salariais;
- Vertical - passagem entre as classes.

Obtida a média desejada na avaliação o professor 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.

RECURSOS

O recurso é etapa decorrente da não-concordância ocorrida entre as partes envolvidas e tem como objetivo dirimir questões, emitindo-se decisões sobre eventuais impedimentos, contradições, pendências, incompatibilidades, disputas ou contendas surgidas durante o processo.

O servidor que discordar da nota atribuída por sua chefia imediata, deverá, em até 10 (dez) dias da data da ciência de sua pontuação, interpor recurso, indicando, especificamente, o aspecto questionado ou eventual irregularidade para que possa ser julgado pela CAP, no prazo de até 60 dias.

Para o julgamento dos recursos, a Comissão Administrativa Permanente poderá agendar reuniões para depoimentos das partes, reunir fatos e transcrever argumentos que julgar necessários para fundamentação dos trabalhos e/ou realizar tentativas de conciliação. Em seguida, a CAP irá consolidar a avaliação final em formulário eletrônico próprio, que poderá ser acessado pelo requerente do recurso via SGD e impresso, para fins informativos, a qualquer tempo. O termo original deverá ser solicitado pelo servidor diretamente à CAP de seu Órgão de Origem.