

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Linhas gerais da proposta do Governo

Servidores envolvidos na primeira fase

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

Foco

O foco da avaliação de desempenho é o desenvolvimento da organização e do servidor.

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%)

Etapa 3 - Plano de Metas - (peso: 50%)

Metodologia

- Os formulários adotados para as etapas serão eletrônicos;
- A avaliação abrange 12 critérios, sendo 8 gerais e 4 específicos (estes últimos apenas para servidores que exerçam cargos de liderança);
- 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".

Critérios Gerais da avaliação

- Responsabilidade e Compromisso
- Planejamento e Organização
- Comunicação e Articulação
- Compartilhar Informações e Conhecimentos
- Trabalho em Equipe
- Capacidade de Análise
- Foco em Resultados
- Pró-atividade e Iniciativa

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).

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 (já em fase de testes).

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, podendo haver recondução, uma única vez, por igual período.

Serão designados, preferencialmente, representantes das áreas jurídicas e de Recursos Humanos do órgão, bem como representantes dos servidores, indicados pela entidade de classe a que pertençam, num total de até 08 (oito) membros, somados os titulares e os suplentes.

Recursos

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