

PERÍODO DA AVALIAÇÃO

De acordo com o calendário definido pela Secretaria de Administração, o processo avaliativo dos docentes da UPE acontecerá no período de 23 de março a 24 de abril.

ETAPAS DA AVALIAÇÃO

A 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: O Plano de metas contém indicadores mensuráveis, considerando as especificidades de cada área. No caso do Plano de Metas dos docentes da UPE, os indicadores contemplam atividades realizadas nas dimensões de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão Institucional e de representação, no período compreendido entre **junho de 2014 a maio de 2015**.

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>.

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.

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.

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.

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

Obtida a média desejada na avaliação o professor PODERÁ* progredir 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.

* **Barreira** - O docente avaliado deve estar ciente de que a obtenção da pontuação necessária não lhe garante a progressão, já que a lei complementar No 101/2007 determina que apenas 50% dos professores de cada faixa salarial podem de fato progredir.

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 Comissão Administrativa Permanente (CAP), no prazo de até 60 dias.

ADUPE À DISPOSIÇÃO DOS SINDICALIZADOS

Como é sabido, a condução do processo da Avaliação Docente é da Secretaria de Administração do Estado e dos Setores de Recursos Humanos e de Informática da UPE. Todavia, a ADUPE coloca-se à disposição dos seus sindicalizados no sentido de dirimir dúvidas e garantir a participação efetiva de todos no processo.

Entre em contato conosco: adupe@adupe.org.br | (81)3231-5277