

ANEXO III – CICLO DE GESTÃO DO DESEMPENHO

ETAPAS DO PROCESSO

1. FASE PREPARATÓRIA

1.1. Validação de listas de avaliados e avaliadores (chefia)

Todas as chefias terão disponível, no sistema Marteweb, uma lista com os servidores sob sua responsabilidade e, caso necessário, deverão transferir a responsabilidade das avaliações para a chefia correta. Esta etapa assegurará que todos os servidores serão avaliados por seu responsável imediato.

Servidores transferidos de área há menos de 06 (seis) meses deverão ser avaliados pela chefia imediata da área anterior. Chefias nomeadas há menos de 06 (seis) meses para a área deverão realizar o processo sob tutela de sua chefia (próximo nível hierárquico), compartilhando a responsabilidade pela qualidade do preenchimento dos formulários (ex.: uma chefia de Seção designada há apenas 03 (três) meses realizará o processo com o apoio da chefia de Divisão).

1.2. Definição de avaliadores (pares)

Além da validação da relação de servidores da equipe, nesta fase preparatória, será solicitado também às chefias, bem como aos servidores, que indiquem 03 (três) pessoas vinculadas à Universidade (servidores e/ou docentes) que possam contribuir como par (sem subordinação hierárquica) na avaliação de cada servidor.

O sistema encaminhará convites aos indicados, que poderão aceitá-lo ou recusá-lo, caso não se sintam aptos, por algum conflito de interesse (relação pessoal e/ou de parentesco) ou impedimento, a contribuir na avaliação de um servidor, fornecendo a devida justificativa do impedimento.

Após a confirmação das indicações, da lista conjunta dos indicados pelo servidor e sua chefia, será selecionado, de modo aleatório, um par, no caso de Unidades/Órgãos com até 200 servidores. Para as Unidades/Órgãos com mais de 200 servidores, a seleção aleatória será de um par da lista de indicados pelo servidor e outro da lista da chefia. A seleção aleatória será efetuada de modo a garantir que cada par avalie, no máximo, 04 (quatro) servidores.

Ressalta-se que a proposta da avaliação de pares é para proporcionar um olhar ampliado sobre o desempenho do servidor e coletar contribuições para o seu desenvolvimento. Trata-se de um elemento complementar ao processo original de autoavaliação e à avaliação da chefia. Sua efetividade depende de indicações de pessoas que realmente conhecem o trabalho do avaliado e que estão dispostas a dedicar um tempo à reflexão sobre as competências e desempenho do avaliado.

2. AUTOAVALIAÇÃO

Nesta etapa, todos os servidores terão a oportunidade de fazer a reflexão sobre seu desempenho, considerando os elementos do Ciclo de Gestão do Desempenho – competências essenciais, competências específicas, competências de gestão (quando aplicáveis) e níveis de complexidade. Esta etapa também assegura o espaço de expressão e registro formal das percepções dos servidores sobre sua própria atuação na Universidade.

A autoavaliação não poderá ser editada depois de encerrado o período de preenchimento.

Caso o servidor não realize sua autoavaliação dentro do prazo, o processo avaliatório terá prosseguimento com os demais avaliadores.

3. AVALIAÇÃO DE PARES

Concluída a etapa de autoavaliação, os formulários serão disponibilizados aos avaliadores já selecionados previamente (item 1.2) para a devida reflexão e orientação sobre competências e níveis de complexidade dos servidores.

Caso um par selecionado não realize a avaliação dentro do prazo, o processo avaliatório terá prosseguimento sem essa informação.

4. AVALIAÇÃO DA CHEFIA

Concluída a etapa de avaliação de pares, formulários serão disponibilizados às chefias para que também façam a avaliação dos servidores no mesmo conjunto de critérios.

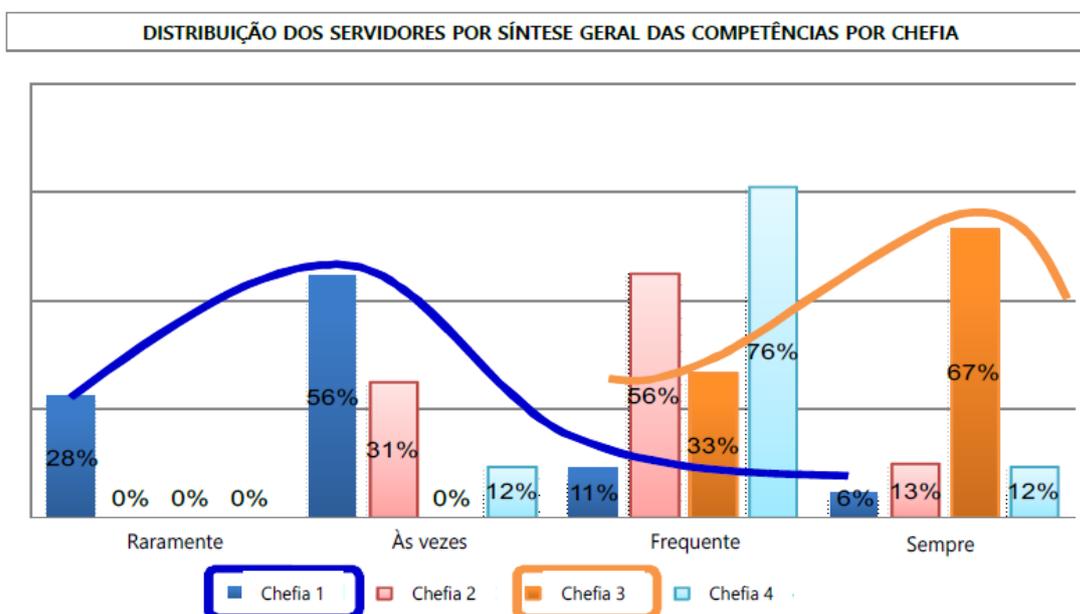
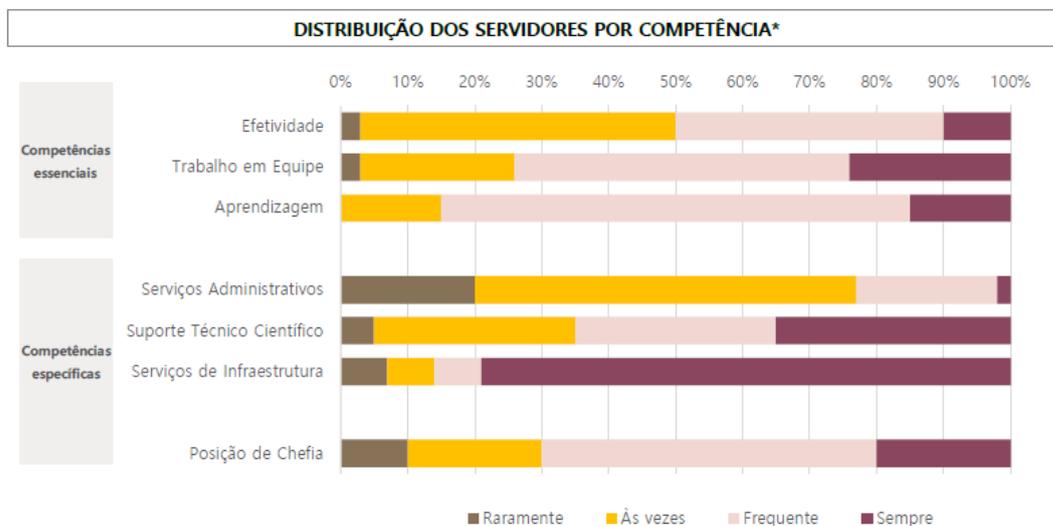
O ciclo de gestão do desempenho somente poderá ser concluído com a avaliação da chefia. Na ausência da chefia imediata e não havendo substituto, o responsável pela avaliação será a chefia no próximo nível hierárquico.

5. RELATÓRIOS DE GESTÃO DE DESEMPENHO

5.1. Relatórios gerenciais por Unidade/Órgão

Esses relatórios contam com dados de caráter gerencial por Unidade/Órgão, que fornecerão um panorama sobre o desempenho dos servidores ali abrangidos. Eles contribuirão para reflexões sobre ações de aprimoramento organizacional, bem como aprendizagem sobre o próprio ciclo de avaliações. Os relatórios serão gerados pelo Sistema Marteweb.

Exemplos:



5.2. Relatório de Desempenho Individual

O resultado das avaliações será apresentado no Relatório de Desempenho Individual, disponibilizado após a conclusão das etapas anteriores. Esse relatório contribuirá para uma melhor compreensão sobre o desempenho do servidor e, portanto, deverá ser estudado e utilizado pelas chefias para orientar o desenvolvimento profissional de suas equipes. Além disso, o relatório será essencial para a construção conjunta de um plano de desenvolvimento para o servidor, trazendo, a cada ciclo bianual, novas informações.

No futuro, isto permitirá o acompanhamento do histórico de cada servidor na Universidade e o resgate de suas análises e avanços em cada competência e no nível de complexidade.

6. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Esta etapa finaliza o Ciclo de Gestão do Desempenho e abre caminho para orientar o desenvolvimento profissional dos servidores já com vistas ao próximo ciclo.

Dada sua relevância, esta etapa deve ser realizada de modo conjunto entre cada servidor e sua chefia, em um momento organizado para conversar especificamente sobre o desempenho profissional, de modo reservado e sem interrupções. Nessa conversa, servidor e chefia devem explicar suas reflexões sobre as competências e o nível de complexidade e, de modo conjunto, apontar se há alguma competência de destaque e/ou alguma competência crítica:

- *Competência de destaque:* quando o servidor demonstra com grande frequência as evidências de uma competência, de modo reconhecido e retratado nas percepções dos diversos avaliadores (autoavaliação, pares e chefia).
- *Competência crítica:* quando o servidor demonstra dificuldade em atuar de acordo com as evidências de uma competência, havendo uma percepção comum entre os avaliadores (autoavaliação, pares e chefia) de que tal competência precisa ser foco de desenvolvimento.

Nesse momento, também em conjunto, servidor e chefia devem escolher qual será a melhor estratégia de desenvolvimento para o servidor no novo ciclo que vai se iniciar:

- *Focar o desenvolvimento para suprir um conjunto de competências críticas (reforçar o desempenho);*
- *Focar o desenvolvimento em uma competência crítica para se consolidar em sua posição atual;*
- *Focar o desenvolvimento para melhor aproveitamento e exposição de suas competências de destaque;*
- *Focar seu desenvolvimento para se preparar para novos desafios.*

Essas informações serão registradas e ficarão disponíveis para consulta no Relatório de Desempenho Individual. As orientações da avaliação permitirão desenhar o Plano de Desenvolvimento Individual, no qual serão definidas ações com propósitos e prazos claros e objetivos para o aprimoramento profissional.

Nesse plano, ao menos 01 (uma) e no máximo 05 (cinco) ações deverão ser incluídas, prezando por sua viabilidade.