

PERGUNTAS FREQUENTES

1) **COMO OCORRERÁ A AVALIAÇÃO DO SERVIDOR?**

O processo de avaliação será desenvolvido durante 12 (doze) meses, realizando-se em 3 (três) fases:

1ª FASE - PACTUAÇÃO DAS METAS

2ª FASE - ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO

3ª FASE - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

1ª FASE

PACTUAÇÃO DAS METAS

O QUE É:

Reunião entre Coordenação Setorial de Avaliação e Equipes de Trabalho para planejar os trabalhos a serem realizados. Busca-se o entendimento na formulação de objetivos comuns para chegar a resultados satisfatórios.

PASSO A PASSO:

Esta fase inicia o processo de elaboração do Plano de Metas. O Dirigente da Unidade deverá ter claras as metas a serem atingidas pela Unidade.

A Coordenação Setorial e as Equipes de Trabalho vão pactuar as metas desejadas, especificando as atribuições de cada integrante da Equipe de Trabalho, definindo os prazos para apresentação dos resultados.

Nesta etapa, é necessário analisar a composição das Equipes de Trabalho, disponibilidade dos recursos materiais, tecnológicos, financeiros e as condições necessárias para a realização do trabalho. Esses fatores impactam a qualidade do desempenho, pois as metas devem ser exequíveis. Para cada uma dessas atividades deverá ser estabelecida uma meta, tendo em vista que produzem resultados distintos.

2ª FASE

ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO

O QUE É:

Observação contínua do andamento das atividades, para verificar se as metas pactuadas estão sendo atingidas.

PASSO A PASSO:

O acompanhamento realiza-se por meio de reuniões periódicas, entre Coordenação Setorial e Equipes de Trabalho, para análise dos resultados parciais obtidos.

Devem ocorrer, no mínimo, três reuniões, durante o período avaliativo, que podem ser solicitadas tanto pelas Chefias quanto pelas Equipes de Trabalho.

Nesses encontros, efetua-se uma análise conjunta de todas as variáveis que estejam impactando o desempenho. O acompanhamento implica maior aproximação dos envolvidos, no sentido de prover os meios para realização das atividades, ajustar as prioridades na definição das tarefas, identificar ações preventivas ou corretivas para garantir resultados, verificar e atender as necessidades das Equipes de Trabalho.

Após cada reunião, serão registrados no formulário (SIGA) os resultados parciais e as ações a serem implementadas.

Tais registros, além de comprovarem a real contribuição do TAE, suas dificuldades, seu desenvolvimento e sua responsabilidade no trabalho, servirão, ainda, para fundamentar a avaliação final do desempenho.

3ª FASE

AValiação DO DESEMPENHO

O QUE É:

Fase de conclusão de todo o processo avaliativo que se desenvolveu durante o período determinado para o seu funcionamento, ou seja, 12 meses. É o momento de confrontar as metas estabelecidas com os resultados obtidos.

PASSO A PASSO:

Tendo como base as metas estabelecidas na fase de pactuação e o acompanhamento periódico dos resultados, obtém-se os dados objetivos e as informações complementares para dar um parecer final sobre o desempenho da Equipe de Trabalho e do TAE.

O início da formalização dá-se por meio do preenchimento do campo – “Resultados Alcançados”, do formulário do Plano de Metas, quando os resultados são avaliados com base nos padrões assim estabelecidos:

ATINGIU ▶ $\geq 70\%$ DAS METAS

NÃO ATINGIU ▶ $\leq 69\%$ DAS METAS

Avaliados os resultados de cada meta, será transcrito o resultado, no campo. – “Síntese dos Resultados das Metas”. Assim, obtém-se subsídio para a definição do “Relatório Final do Desempenho Individual”, com uma das seguintes recomendações quanto à progressão por mérito: HABILITADO e NÃO HABILITADO.

2) QUANDO VOU OBTER A PROGRESSÃO POR MÉRITO?

✓ A progressão por mérito profissional será concedida ao TAE, a cada dezoito meses de efetivo exercício no cargo, desde que apresente resultado fixado no Programa de Avaliação de Desempenho, observado o respectivo padrão de vencimento.

O TAE terá a sua progressão efetivada no mês em que completar o seu período aquisitivo para efeito de progressão por mérito, observadas as licenças e afastamentos previstos na Lei 8.112, de 1990.

3) AO FINAL DO PERÍODO AVALIATIVO EU VOU RECEBER PROGRESSÃO POR MÉRITO?

Não.

✓ A progressão por mérito profissional será concedida ao TAE, a cada dezoito meses de efetivo exercício no cargo, desde que apresente resultado fixado no Programa de Avaliação de Desempenho, observado o respectivo padrão de vencimento.

O TAE terá a sua progressão efetivada no mês em que completar o seu período aquisitivo para efeito de progressão por mérito, observadas as licenças e afastamentos previstos na Lei 8.112, de 1990.

4) COMO SEREI AVALIADO?

O processo de avaliação será desenvolvido durante 12 (doze) meses, realizando-se em 3 (três) fases:

1ª FASE - PACTUAÇÃO DAS METAS

2ª FASE - ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO

3ª FASE - AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

1ª FASE

PACTUAÇÃO DAS METAS

O QUE É:

Reunião entre Coordenação Setorial de Avaliação e Equipes de Trabalho para planejar os trabalhos a serem realizados. Busca-se o entendimento na formulação de objetivos comuns para chegar a resultados satisfatórios.

PASSO A PASSO:

Esta fase inicia o processo de elaboração do Plano de Metas. O Dirigente da Unidade deverá ter claras as metas a serem atingidas pela Unidade.

A Coordenação Setorial e as Equipes de Trabalho vão pactuar as metas desejadas, especificando as atribuições de cada integrante da Equipe de Trabalho, definindo os prazos para apresentação dos resultados.

Nesta etapa, é necessário analisar a composição das Equipes de Trabalho, disponibilidade dos recursos materiais, tecnológicos, financeiros e as condições necessárias para a realização do trabalho. Esses fatores impactam a qualidade do desempenho, pois as metas devem ser exequíveis. Para cada uma dessas atividades deverá ser estabelecida uma meta, tendo em vista que produzem resultados distintos.

2ª FASE

ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO

O QUE É:

Observação contínua do andamento das atividades, para verificar se as metas pactuadas estão sendo atingidas.

PASSO A PASSO:

O acompanhamento realiza-se por meio de reuniões periódicas, entre Coordenação Setorial e Equipes de Trabalho, para análise dos resultados parciais obtidos.

Devem ocorrer, no mínimo, três reuniões, durante o período avaliativo, que podem ser solicitadas tanto pelas Chefias quanto pelas Equipes de Trabalho.

Nesses encontros, efetua-se uma análise conjunta de todas as variáveis que estejam impactando o desempenho. O acompanhamento implica maior aproximação dos envolvidos, no sentido de prover os meios para realização das atividades, ajustar as prioridades na definição das tarefas, identificar ações preventivas ou corretivas para garantir resultados, verificar e atender as necessidades das Equipes de Trabalho.

Após cada reunião, serão registrados no formulário (SIGA) os resultados parciais e as ações a serem implementadas.

Tais registros, além de comprovarem a real contribuição do TAE, suas dificuldades, seu desenvolvimento e sua responsabilidade no trabalho, servirão, ainda, para fundamentar a avaliação final do desempenho.

3ª FASE

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

O QUE É:

Fase de conclusão de todo o processo avaliativo que se desenvolveu durante o período determinado para o seu funcionamento, ou seja, 12 meses. É o momento de confrontar as metas estabelecidas com os resultados obtidos.

PASSO A PASSO:

Tendo como base as metas estabelecidas na fase de pactuação e o acompanhamento periódico dos resultados, obtém-se os dados objetivos e as informações complementares para dar um parecer final sobre o desempenho da Equipe de Trabalho e do TAE.

O início da formalização dá-se por meio do preenchimento do campo – “Resultados Alcançados”, do formulário do Plano de Metas, quando os resultados são avaliados com base nos padrões assim estabelecidos:

ATINGIU ▶ $\geq 70\%$ DAS METAS

NÃO ATINGIU ▶ $\leq 69\%$ DAS METAS

Avaliados os resultados de cada meta, será transcrito o resultado, no campo. – “Síntese dos Resultados das Metas”. Assim, obtém-se subsídio para a definição do “Relatório Final do Desempenho Individual”, com uma das seguintes recomendações quanto à progressão por mérito: HABILITADO e NÃO HABILITADO.

5) **O QUE DEVO FAZER SE NÃO CONCORDAR POR TER SIDO NÃO HABILITADO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?**

✓ Após ciência do Parecer da Coordenação Setorial de Avaliação, o Técnico-Administrativo em Educação, discordando deste, terá o prazo de 10 (dez) dias para apresentar, por escrito, as suas razões, que serão encaminhadas, juntamente com o processo, à Coordenação de Avaliação de Desempenho da PRORH que, por seu turno, o remeterá para o Pró-Reitor de Recursos Humanos, para decisão. Discordando, ainda, dessa decisão, poderá recorrer nos termos do Estatuto e Regimento Geral da UFJF.

6) QUANTO QUE ACRESCE NOS MEUS VENCIMENTOS COM A PROGRESSÃO POR MÉRITO?

✓ 3,6%

7) DE QUANDO EM QUANDO TEREI DIREITO A PROGRESSÃO POR MÉRITO?

✓ A cada dezoito meses de efetivo exercício no cargo, desde que apresente resultado fixado no Programa de Avaliação de Desempenho, observado o respectivo padrão de vencimento.

O TAE terá a sua progressão efetivada no mês em que completar o seu período aquisitivo para efeito de progressão por mérito, observadas as licenças e afastamentos previstos na Lei 8.112, de 1990.

8) COMO FAÇO PARA ACOMPANHAR O ANDAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA MINHA UNIDADE?

✓ No sistema SIGA, mediante a matrícula SIAPE e a senha individual, você deverá acessar Recursos Humanos e, a seguir, o link PROADES.

Clicando sobre o nome da sua Unidade você terá acesso ao passo a passo de todo o processo de avaliação.

9) QUANDO SÓ TEM UM SERVIDOR NO LOCAL DE TRABALHO, COMO SERÁ A AVALIAÇÃO?

- ✓ Independentemente de o TAE trabalhar sozinho em seu setor, ele está inserido, com o seu trabalho, em alguma equipe e deverá contribuir para o atingimento das metas.

10) A CHEFIA VAI ME AVALIAR?

✓ Não.

A Coordenação Setorial de Avaliação será responsável pela coordenação e condução do processo de avaliação de desempenho da sua área de atuação.

11) O QUE É COORDENAÇÃO SETORIAL DE AVALIAÇÃO?

- ✓ É um grupo formado pelo Dirigente da Unidade Acadêmica ou Administrativa e por, no mínimo, 02 (dois) Técnico-Administrativos em Educação. Esse grupo será o responsável pela coordenação e condução do processo de Avaliação de Desempenho da sua área de atuação.

12) **TENHO QUE PARTICIPAR DAS TRÊS REUNIÕES QUE OCORREM NA 2ª FASE DO PROADES?**

Sim.

Terá direito à progressão por mérito o Técnico-Administrativo em Educação que participar, salvo as exceções previstas na Resolução 08/2007-CONSU, de todas as etapas definidas no processo de avaliação

13) **O QUE DEVO FAZER SE FALTAR A UMA DAS REUNIÕES DO PROADES?**

- ✓ O TAE deverá apresentar justificativa à Coordenação Setorial de Avaliação da Unidade a que pertence

14) QUAIS AS LICENÇAS QUE SÃO CONSIDERADAS VÁLIDAS PARA JUSTIFICAR A MINHA AUSÊNCIA NAS REUNIÕES DO PROADES?

- ✓ Serão consideradas justificativas para as ausências do Técnico-Administrativo em Educação no processo avaliativo as licenças previstas na Lei 8112/90, os afastamentos para aperfeiçoamento e qualificação e as cessões devidamente fundamentadas.

15) **COMO SEREI AVALIADO AO SER REMOVIDO PARA OUTRA UNIDADE?**

✓ O Técnico-Administrativo em Educação removido a menos de 03 (três) meses da conclusão de etapa do processo de avaliação será avaliado de acordo com as regras estabelecidas pela Coordenação Geral de Avaliação e Coordenação de Avaliação e Desempenho da PRORH.

16) **COMO SEREI AVALIADO SE ESTIVER AFASTADO PARA APERFEIÇOAMENTO OU QUALIFICAÇÃO?**

✓ O Técnico-Administrativo em Educação afastado de seu cargo, em horário integral, para aperfeiçoamento ou qualificação, terá sua progressão determinada por parecer de seu orientador ou, na ausência deste, pelo histórico escolar que comprove o seu aproveitamento satisfatório.

17) AO RETORNAR AO TRABALHO, EM CASO DE FÉRIAS OU LICENÇA, COMO DEVO PROCEDER?

- ✓ O Técnico-Administrativo em Educação em férias ou em gozo de licenças previstas na Lei 8112/90, ao retornar às suas atividades regulares, será dada ciência, pela Coordenação Setorial de Avaliação, do processo de avaliação em curso, inserindo-o na Equipe de Trabalho ligada às suas atividades.

18) **COMO SEREI AVALIADO ESTANDO CEDIDO A OUTRO ÓRGÃO?**

- ✓ O Técnico-Administrativo em Educação cedido será avaliado pelo órgão cessionário, devendo o resultado conclusivo ser encaminhado à Coordenação de Avaliação de Desempenho da Pró-Reitoria de Recursos Humanos no mês subsequente ao da conclusão do interstício do mesmo.

19) SE ESTOU EM FINAL DE CARREIRA, DEVO PARTICIPAR DO PROADES?

✓ Sim.

O PROADES visa não apenas a progressão por mérito mas, também, a valorização do TAE e o desenvolvimento da UFJF.

Você contribuirá com a sua equipe através da sua experiência e do conhecimento adquirido ao longo do tempo em que atua na UFJF.

20) **SE ESTOU EM ESTÁGIO PROBATÓRIO, DEVO PARTICIPAR DO PROADES?**

✓ Sim.

A avaliação de desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação em estágio probatório será realizada conforme estabelecido neste Programa, independentemente da avaliação de que trata o art. 20, da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

21) SE EU FOR CONSIDERADO NÃO HABILITADO TEREI ALGUMA ORIENTAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA?

- ✓ Ao Técnico-Administrativo em Educação que for considerado "NÃO HABILITADO" para a progressão por mérito serão propostas formas de aprimoramento de seu desempenho através de capacitação, aconselhamento e acompanhamento.

22) DURANTE O PERÍODO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO TEREI ALGUM TIPO DE ORIENTAÇÃO PARA EXECUTAR O MEU TRABALHO NA MINHA UNIDADE?

- ✓ Durante o processo anual de avaliação, de acordo com as atividades e diretrizes estabelecidas no Plano de Metas, o Técnico-Administrativo em Educação será orientado, nas reuniões ordinárias das Equipes de Trabalho, acerca de seu desempenho nas atividades que exerce, sendo-lhe propostas novas orientações para otimizar o seu desempenho.

23) SEREMOS AVALIADOS PELO PÚBLICO EXTERNO?

✓ Sim.

A avaliação dos usuários deverá ser a mais ampla possível quanto à participação e à abordagem, indicando os aspectos positivos e os que necessitem ser melhorados em relação aos serviços prestados.