

# Avaliação de Desempenho

## *Apresentação para servidores*



PROGEP - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



**Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**

Marcio Magno Costa

**Diretor de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras**

Renan Billa

**Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos**

**Coordenadora**

Suhellen Souza Martins

**Equipe**

Daniella Pereira de Andrade

Gabriela Aparecida dos Reis

Gianny Carlos Freitas Barbosa

Luciana Souza Rodrigues

Sara Cristiane Pereira Lousa Silva



## APRESENTAÇÃO

Este Manual pretende esclarecer dúvidas do(a) avaliado(a), baseando-se na PORTARIA PROGEP Nº 68, DE 07 DE MARÇO DE 2023.

Acesse [http://www.progep.ufu.br/avaliacao\\_desempenho](http://www.progep.ufu.br/avaliacao_desempenho) para maiores informações.



## ÍNDICE

- [O QUE É AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?](#)
- [PARA QUÊ SER AVALIADO?](#)
- [QUANDO REALIZO A MINHA AVALIAÇÃO?](#)
- [QUAIS AS ETAPAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - \*\*CRONOGRAMA\*\*?](#)
- [O QUE SERÁ AVALIADO?](#)
- [TENHO QUE AVALIAR MINHA CHEFIA?](#)
- [ONDE REALIZO A MINHA AVALIAÇÃO?](#)
- [AO CONCLUIR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, POSSO CONSIDERAR QUE ESTOU APTO À PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL?](#)
- [COMO SERÁ AFERIDO O RESULTADO DA AVALIAÇÃO?](#)
- [COMO VOU SABER O \*\*RESULTADO\*\* DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?](#)
- [SE EU \*\*NÃO CONCORDAR\*\* COM O RESULTADO, O QUE POSSO FAZER?](#)
- [ESTOU AFASTADO DAS MINHAS ATIVIDADES, DEVO PARTICIPAR DO PROCESSO?](#)
- [ESTIVE AFASTADO POR MAIS DE 9 MESES NO ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO. COMO TEREI MINHA PROGRESSÃO POR MÉRITO?](#)
- [ESTOU AFASTADO INTEGRAMENTE PARA CURSAR MESTRADO/DOCTORADO. COMO SERÁ MINHA AVALIAÇÃO?](#)
- [COMO SERÁ A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES CEDIDOS PARA OUTROS ÓRGÃOS?](#)
- [FALE COM A DICAT.](#)



## O QUE É AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

A Avaliação de Desempenho Individual - ADI é uma das modalidades do Programa de Avaliação de Desempenho previstas no Decreto nº 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Os servidores são avaliados por meio de competências de caráter transversal, ou seja, comuns a todos os servidores da instituição.

*A participação no processo de avaliação de desempenho individual é **obrigatória** para os gestores e todos os servidores técnico-administrativos ativos com, no mínimo, 3 (três) meses de efetivo exercício durante o ciclo avaliativo.*

PORTARIA PROGEP Nº 68, DE 07 DE MARÇO DE 2023





## PARA QUÊ SER AVALIADO?

- No âmbito da Política de Gestão de Pessoas, possibilita a identificação das lacunas de desempenho dos participantes, subsidiando as tomadas de decisões acerca de ações de capacitação e qualificação que serão ofertadas pela instituição (Dicap/Progep);
- Na unidade, é uma oportunidade do gestor indicar as competências que precisam ser aprimoradas pelo servidor avaliado para melhorar a prestação de serviços ao usuário;
- Para o servidor, é a oportunidade de realizar uma autoavaliação de suas competências e refletir sobre o que pode ser aprimorado para o próximo ciclo.





## PARA QUÊ SER AVALIADO?

- Aos servidores que ainda não estão no teto do padrão de vencimento, o resultado satisfatório (>70%) da avaliação de desempenho é um dos critérios para concessão da Progressão por Mérito Profissional;
- É um dos critérios de classificação utilizados para o processo seletivo de remoção.





## QUANDO REALIZO A MINHA AVALIAÇÃO?

A Avaliação de Desempenho é realizada anualmente por meio do sistema disponibilizado no site da Progep em período previamente divulgado.



**CRONOGRAMA**





## QUAIS AS ETAPAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS GESTORES E TÉCNICOS UFU AD/2023**  
Obrigatória para técnicos que ingressaram na instituição até 01/03/2023  
Ciclo Avaliativo: 08/06/2022 a 31/05/2023

30/05/2023	Divulgação do Cronograma
05/06/2023 a 23/06/2023	1ª Etapa: Todos os gestores (docentes e técnicos) avaliam os técnicos lotados em sua Unidade.
03/07/2023 a 21/07/2023	2ª Etapa: <b>Todos os técnicos que ingressaram na instituição até 01/03/2023</b> avaliam o gestor da Unidade e fazem sua autoavaliação.
24/07/2023 a 28/07/2023	Apresentação de justificativas fundamentadas dos técnicos que não participaram da 2ª etapa e reabertura do Sistema, em 2ª Chamada.
01/08/2023	Divulgação do resultado final no sistema de avaliação.
01/08/2023 a 11/08/2023	Prazo para interposição de recurso contra o resultado da avaliação.
12/09/2023	Envio do resultado dos recursos aos interessados.





## O QUE SERÁ AVALIADO?





**Trabalho em Equipe:** Capacidade de colaborar, integrar e contribuir para a harmonia da equipe.

Espera-se que o(a) avaliado(a):

- Contribua ativamente nas ações coletivas, como reuniões, atividades de planejamento, resolução de problemas e demandas da unidade;
- Consiga equilibrar suas necessidades individuais e as necessidades coletivas;
- Mantenha uma relação cordial e respeitosa com a equipe e superiores;
- Esteja aberto ao diálogo e solução pacífica de conflitos;
- Coopere com os membros da equipe quando manifestarem dificuldade ou sobrecarga na execução de tarefas;
- Organize materiais, dados e documentos, garantindo que sejam acessíveis a todos da equipe;
- Seja receptivo às alterações ocorridas na equipe, seja na recepção de novos integrantes ou na mudança de gestão.

Considerando a expectativa institucional e a análise do comportamento e das atitudes do(a) avaliado(a) durante o ciclo avaliativo, considero que essa competência:

- A. ( ) Está bem desenvolvida. Os comportamentos e atitudes observados estiveram alinhados à expectativa da instituição;
- B. ( ) Está desenvolvida, mas possui potencial para melhoria. A maioria dos comportamentos e atitudes estiveram alinhados à expectativa da instituição, mas alguns pontos podem ser aprimorados para que seu desempenho seja aperfeiçoado no próximo ciclo;
- C. ( ) Necessita de ações para seu desenvolvimento. A maior parte dos comportamentos e atitudes observados durante o ciclo avaliativo foram contrários à expectativa da instituição;
- D. ( ) Necessita de ações urgentes para seu desenvolvimento. Todos os comportamentos e atitudes observados durante o ciclo avaliativo foram contrários à expectativa da instituição.

Indique o que precisa ou pode ser aprimorado - (campo aberto, 200 caracteres)





## O QUE SERÁ AVALIADO?





**Liderança e Engajamento de Pessoas:** Capacidade de atuar como líder agregador, engajador e incentivador, construindo um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.

Espera-se que o(a) gestor(a) avaliado(a):

- Construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe;
- Consiga estabelecer um equilíbrio entre as necessidades institucionais e o bem-estar da equipe;
- Valorize a equipe, criando espaço para o compartilhamento de conhecimento e de novas ideias;
- Estimule o desenvolvimento profissional, incentivando e indicando ações para qualificação e capacitação da equipe;
- Aja como modelo na promoção de uma cultura de empatia, diversidade e inclusão em que todos devem ser tratados com respeito, reconhecimento e justiça;
- Repudie de maneira clara e direta atitudes de discriminação, desrespeito e assédio em qualquer circunstância;
- Estabeleça uma cultura de incentivo aos talentos e novas lideranças, criando condições para que todos maximizem seu potencial.

Considerando a expectativa institucional e a análise do comportamento e das atitudes do(a) avaliado(a) durante o ciclo avaliativo, considero que essa competência:

- A.  Está bem desenvolvida. Os comportamentos e atitudes observados estiveram alinhados à expectativa da instituição;
- B.  Está desenvolvida, mas possui potencial para melhoria. A maioria dos comportamentos e atitudes estiveram alinhados à expectativa da instituição, mas alguns pontos podem ser aprimorados para que seu desempenho seja aperfeiçoado no próximo ciclo;
- C.  Necessita de ações para seu desenvolvimento. A maior parte dos comportamentos e atitudes observados durante o ciclo avaliativo foram contrários à expectativa da instituição;
- D.  Necessita de ações urgentes para seu desenvolvimento. Todos os comportamentos e atitudes observados durante o ciclo avaliativo foram contrários à expectativa da instituição.

Indique o que precisa ou pode ser aprimorado - (campo aberto, 200 caracteres)



## TENHO QUE AVALIAR MINHA CHEFIA?

- **Sim**, essa etapa é obrigatória! Todos os gestores devem ser avaliados pelos técnicos que compõe sua equipe de trabalho.
- A avaliação dos gestores é baseada em **competências de liderança**. É muito importante que você avalie como está o nível de desenvolvimento de cada competência a partir da observação de atitudes e comportamentos da sua chefia imediata.
- Lembre-se que em situações excepcionais você pode ter sido alocado na equipe da chefia imediatamente superior. Portanto, atente-se ao nome da chefia que aparece na parte superior do formulário de avaliação.

**Dica:** Ao avaliar sua chefia, considere todo o ciclo de avaliação e não apenas eventos pontuais ou recentes. Seja honesto na avaliação, mas não utilize a ferramenta como instrumento de punição. O objetivo é indicar ao gestor o que pode ser aprimorado, assim ele poderá desenvolver suas competências de liderança no próximo ciclo.

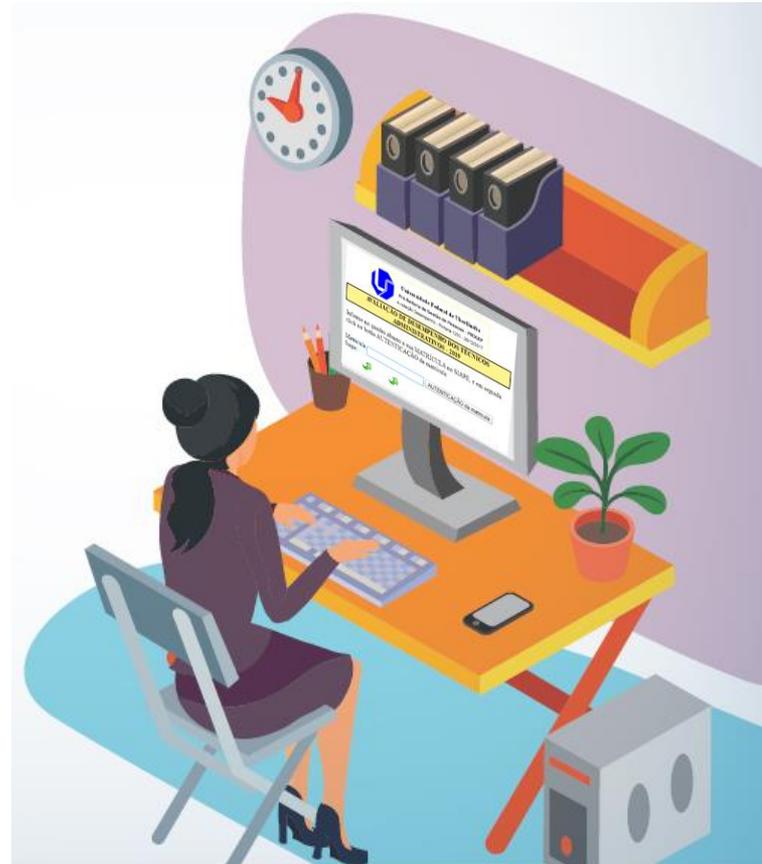




## ONDE REALIZO A MINHA AVALIAÇÃO?

O processo de **Avaliação de Desempenho** é realizado por meio do sistema disponibilizado no link:

[www.avaliacao.progep.ufu.br](http://www.avaliacao.progep.ufu.br)





## AO CONCLUIR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, POSSO CONSIDERAR QUE ESTOU APTO À PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL?

Para fazer jus à Progressão por Mérito Profissional, o servidor deverá atender aos requisitos abaixo:

1. Ter obtido **resultado satisfatório** na Avaliação de Desempenho (nota mínima 70%);
2. Ter o **tempo mínimo (interstício) de 18 meses** de efetivo exercício após a última progressão;
3. Ainda **não** ter alcançado o último nível de padrão de vencimento.

Você pode conferir a data prevista para sua próxima progressão no link

<http://www.sigep.ufu.br/Servidor.html>





## COMO SERÁ AFERIDO O RESULTADO DA AVALIAÇÃO?

Cálculo do Resultado Final:

$$\left( \frac{\text{Avaliação da Chefia} + \text{Autoavaliação}}{2} \right) \times 2,5$$

Avaliação da Competência	Valor Numérico
A. Bem desenvolvida	4
B. Desenvolvida, com potencial para melhoria	3
C. Necessita ações para desenvolvimento	2
D. Necessita ações urgentes para desenvolvimento	1

Continua



## COMO SERÁ AFERIDO O RESULTADO DA AVALIAÇÃO?

Nota final	Análise Global do Desempenho
63,0 a 70,0 (90 a 100%) Habilitado(a)	Elevado grau de correspondência entre as atitudes e comportamentos observados e o padrão esperado. As atitudes estão alinhadas aos objetivos estratégicos da instituição. Atente-se à forma como foi avaliado(a) em cada competência e mantenha sua linha de ação para continuar impactando positivamente nos resultados da instituição.
52,5 a 62,9 (75 a 89,99%) Habilitado(a)	Seu desempenho já contribui significativamente para os resultados da instituição, mas há espaço para melhorar esse alinhamento. Atente-se à forma como foi avaliado(a) em cada competência e busque ações de aprimoramento, para que o índice seja melhor no próximo ciclo.
49,0 a 52,4 (70 a 74,99%) Habilitado(a)	Seu desempenho está muito próximo do que a instituição considera como mínimo. Atente-se à forma como foi avaliado(a) em cada competência e busque ações de aprimoramento, para que o índice seja melhor no próximo ciclo.
42,0 a 48,9 (60 a 69,99%) Não-habilitado(a)	Seu desempenho não está suficiente, mas se empreender algum esforço é possível chegar ao mínimo que a instituição espera. Atente-se à forma como foi avaliado(a) em cada competência, busque ações de aprimoramento e melhore seu índice de desempenho no próximo ciclo.
Abaixo de 42 (<60%) Não-habilitado(a)	Seu desempenho está muito inferior ao esperado. Procure ações de autodesenvolvimento, reveja seus comportamentos e atitudes para chegar ao mínimo que a instituição espera. Atente-se à forma como foi avaliado(a) em cada competência e busque ações de aprimoramento para melhorar seu índice de desempenho no próximo ciclo.





## COMO VOU SABER O RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Para ter acesso ao resultado da Avaliação de Desempenho, o servidor técnico deverá efetuar o login no sistema disponibilizado na página da Progep [www.avaliacao.progep.ufu.br](http://www.avaliacao.progep.ufu.br).

 **Universidade Federal de Uberlândia**  
 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP  
 Avaliação Desempenho - Portaria 707-11/09/2019

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - auto-avaliação em 28/02/2020**

Matrícula:  
 Nome:  
 Área:  
 Unidade:

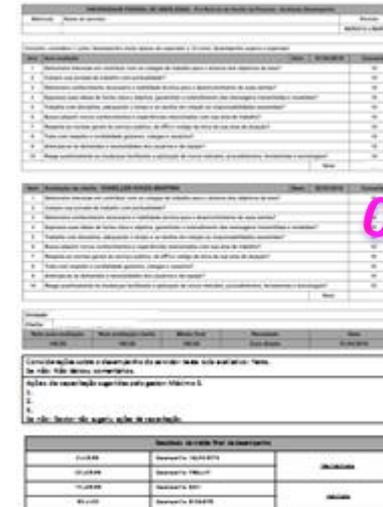
Chefia:  
 Data provável para obtenção da progressão por mérito profissional:

Obs.: Acompanhe sua data para efeito de progressão por mérito no endereço: [www.sireh.progep.ufu.br/Servidor.aspx](http://www.sireh.progep.ufu.br/Servidor.aspx)

SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO NA DATA ATUAL	
Total dos pontos (Auto-avaliação + Avaliação pela chefia) / 2	=
<b>MÉDIA FINAL</b>	

PONTUAÇÃO	CONCEITO	SITUAÇÃO
0 a 49,99	Desempenho INSUFICIENTE	Não habilitado
50 a 69,99	Desempenho REGULAR	Não habilitado
70 a 89,99	Desempenho BOM	Habilitado
90 a 100	Desempenho EXCELENTE	Habilitado

**A FICHA DE AVALIAÇÃO SERÁ  
 DISPONIBILIZADA DIRETAMENTE  
 NO SISTEMA.**



**Disponível em 01/08/2023**

Caso necessite de uma cópia assinada digitalmente pela Progep, solicitar pelo e-mail: [dicat@progep.ufu.br](mailto:dicat@progep.ufu.br)



## SE EU NÃO CONCORDAR COM O RESULTADO, O QUE POSSO FAZER?

- Primeiramente, faça uma reflexão sobre a avaliação que o gestor realizou do seu desempenho.
- Lembre-se que a avaliação é referente a um ciclo específico, que geralmente é de 12 meses (alguns servidores podem ser avaliados por período menor, nunca inferior a 3 meses).
- Para cada competência avaliada, faça a seguinte pergunta: “No último ciclo, minhas atitudes e comportamentos demonstraram que essa competência está bem desenvolvida ou indicaram que ela pode ser aprimorada?”
- Entenda que o feedback do gestor busca o seu aprimoramento pessoal e profissional. O objetivo é que você procure se capacitar e reveja alguns comportamentos e atitudes para que seu desempenho seja melhor no próximo ciclo.
- Se ainda não concordar com a avaliação, você pode interpor recurso, seguindo as orientações da próxima página.

 Continua



## SE EU NÃO CONCORDAR COM O RESULTADO, O QUE POSSO FAZER?

- Você poderá interpor recurso contestando o resultado da avaliação, conforme prazo definido no cronograma.
- A Dicat elaborou um documento com orientações e modelo de recurso, que você pode acessar [aqui](#).
- Lembre-se de que o recurso deve ser direcionado ao gestor que fez sua avaliação, mas encaminhado para a Dicat pelo e-mail [dicat@progep.ufu.br](mailto:dicat@progep.ufu.br). Nossa equipe fará todos os trâmites administrativos do seu recurso em 1ª e 2ª instância.

### 1. Em Primeira Instância (Gestor que realizou a avaliação)

O gestor será comunicado pela Dicat e terá 5 dias para decidir sobre o recurso.

### 2. Em Segunda Instância (Pró-Reitor de Gestão de Pessoas)

Caso o gestor decida manter a avaliação, o processo será encaminhado ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas para análise e decisão.

### 3. Em Terceira Instância (Conselho Diretor – Condir):

No prazo de 10 dias úteis a contar do conhecimento da decisão proferida em 2ª instância.





## ESTOU AFASTADO DAS MINHAS ATIVIDADES, DEVO PARTICIPAR DO PROCESSO?

- **SIM**, se trabalhou durante três meses do ciclo avaliativo, você será avaliado!
- Mas você poderá ser dispensado do cumprimento dos prazos previstos no cronograma avaliativo, se durante todo o período de disponibilização do sistema de avaliação, estiver afastado por licença médica, licença capacitação, licença gestante, férias prêmio ou em gozo de quaisquer afastamentos ou licenças previstas nos artigos 97 e 102 da Lei nº 8.112/90 e consideradas como de efetivo exercício.





## ESTIVE AFASTADO POR MAIS DE 9 MESES NO ÚLTIMO CICLO AVALIATIVO. COMO TEREI MINHA PROGRESSÃO POR MÉRITO?

Se você esteve afastado do exercício de suas atividades por período superior a 9 (nove) meses do ciclo avaliativo, será avaliado 3 (três) meses após o retorno da licença ou afastamento, caso seja necessário, para fins de concessão da progressão por mérito profissional.

Lembre-se que a Progressão por Mérito Profissional, quando concedida, gerará efeito financeiro a partir da data em que o servidor cumprir todos os requisitos:

- ✓ Ter o **tempo mínimo (interstício) de 18 meses** de efetivo exercício após a última progressão;
- ✓ Ter obtido **resultado satisfatório** no último processo de avaliação de desempenho para o qual tenha sido convocado.





## **ESTOU AFASTADO(A) INTEGRALMENTE PARA CURSAR MESTRADO/DOCTORADO. COMO SERÁ MINHA AVALIAÇÃO?**



Se você estiver afastado(a), em horário integral, para aperfeiçoamento ou qualificação, seu desempenho será avaliado por relatório de atividades acadêmicas realizadas, acompanhado de parecer do seu orientador no programa de pós-graduação ou pelo histórico escolar que comprove o seu aproveitamento satisfatório durante o ciclo avaliativo.

A avaliação ocorrerá 1 (um) ano após o início do afastamento. A Dicat entrará em contato por e-mail. Mantenha seus dados atualizados!





## COMO SERÁ A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES CEDIDOS PARA OUTROS ÓRGÃOS?

Se você está cedido(a) para outro órgão que não seja a Ebserh e ainda não atingiu o teto do padrão de vencimento (nível 16) será avaliado(a) pelo órgão cessionário, por meio de instrumento disponibilizado pela Progep.

A avaliação ocorrerá 1 (um) ano após o início da cessão. A Dicat entrará em contato com você por e-mail. Mantenha seus dados atualizados!





## DÚVIDAS ENTRE EM CONTATO COM A DICAT

### Ramal/Whatsapp

(34)3291 – 8986

(34)3291 – 8999

(34)3239 – 4929



### EMAIL

[dicat@progep.ufu.br](mailto:dicat@progep.ufu.br)





*AD UFU*