



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ANUAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

DEFINIÇÃO

A Avaliação de Desempenho Anual é um procedimento direcionado aos(as) servidores(as) Técnico-Administrativos em Educação (TAE) da FURG.

Trata-se de um instrumento que permite o acompanhamento do desempenho e desenvolvimento do(a) servidor(a) por meio da atribuição de notas por um(a) avaliador(a) e pela autoavaliação do(a) próprio(a) servidor(a).

É importante destacar que esse instrumento não se limita à quantificação de dados de desempenho. Mais do que atribuir notas, os formulários de avaliação visam fornecer suporte à gestão da unidade no acompanhamento do desenvolvimento dos(as) servidores(as), funcionando como um espaço de construção conjunta entre avaliador(a) e avaliado(a), promovendo o diálogo e o crescimento contínuo.

OBJETIVOS

A avaliação de desempenho objetiva:

- a) possibilitar que os(as) gestores(as) identifiquem o desempenho individual e coletivo dos(as) servidores(as), a fim de subsidiar decisões, encaminhamentos e propostas a nível da unidade;
- b) auxiliar no estabelecimento de acordos sobre as atividades desenvolvidas, fornecendo subsídios para futuras avaliações no desenvolvimento de planos de trabalho de servidores(as) que estejam inseridos(as) ou não no Programa de Gestão;
- c) fornecer diagnósticos para os setores de formação continuada, com base nos instrumentos avaliativos; e
- d) verificar o mérito para concessão da progressão aos(as) servidores(as) Técnico-Administrativos em Educação.

PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO

A aplicação dos instrumentos da avaliação de desempenho ocorre anualmente, com a abertura do sistema de avaliação no mês de novembro. A divulgação é feita por meio dos canais de comunicação oficiais da FURG e plataformas institucionais digitais das unidades administrativas e acadêmicas. Salienta-se que é responsabilidade do(a) servidor(a) manter atualizadas as suas informações de contato no Sistema e estar atento(a) aos prazos para a entrega das avaliações.

ATORES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Avaliador(a): é o(a) responsável técnico(a) pelo preenchimento do instrumento avaliativo. Ele(a) pode ou não ser gestor(a) ocupante de FG ou CD, desde que seja indicado pelo(a) gestor(a) da unidade e seja participante do processo de construção das atividades.
2. Avaliados(as): são os(as) servidores(as) TAEs ativos(as), que tenham ingressado na universidade até 30 de junho do ano vigente, ou seja, servidores(as) em estágio probatório participam tanto do processo de avaliação do estágio probatório, quanto do processo de avaliação anual dos TAE.

Observação: não participam da Avaliação de Desempenho os(as) servidores(as) com afastamento superior a 180 dias entre novembro do ano anterior e outubro do ano vigente.

PROCEDIMENTO

Anualmente, o sistema de Avaliação de Desempenho é aberto no Sistema FURG, conforme o calendário avaliativo.

Os(as) servidores(as) devem acessar o Sistema FURG e clicar na aba "Gestão de Pessoas - Avaliação dos Técnicos":

1. O(A) avaliador(a) deve clicar em "Avaliação da Chefia"; e
2. O(A) avaliado(a) em "Autoavaliação" para realizar o preenchimento.

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

1. Formulário de autoavaliação: documento preenchido pelo(a) servidor(a), que avalia suas competências essenciais para o desempenho das funções. Caso o(a) servidor(a) ocupe cargo de gestão, a autoavaliação incluirá critérios específicos sobre essa função.
2. Para fins de progressão por mérito, considera-se o envio da autoavaliação como requerimento formal de concessão, conforme Nota Técnica SEI nº 25688/2024/MGI.
3. Formulário de avaliação pelo(a) avaliador(a): documento pelo qual o(a) servidor(a) será avaliado(a) pelo(a) avaliador(a), utilizando os mesmos fatores da autoavaliação.

ETAPAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação de desempenho é um processo contínuo, que não se encerra com o preenchimento dos formulários. Envolve o planejamento de atividades, acompanhamento individual e de equipe, *feedbacks*, monitoramento de atividades e avaliações mensais no Programa de Gestão.

As etapas formais do Processo de Avaliação Anual dos TAE incluem:

- a) verificação do sistema avaliativo: o(a) avaliador(a) deve verificar se todos(as) os(as) membros da equipe estão incluídos(as) no sistema avaliativo e o(a) servidor(a) deve confirmar se o(a) avaliador(a) está correto(a). Caso contrário, devem ser solicitadas correções à Coordenação de Psicologia Organizacional e Serviço Social (Cposs), pelo e-mail progep.cposs@furg.br;
- b) preenchimento do formulário de avaliação: o(a) avaliador(a) e o(a) avaliado(a) devem preencher os formulários de avaliação dentro do prazo estipulado; e
- c) realização de entrevista de *feedback*: deve ser realizada entrevista individual entre avaliador(a) e avaliado(a), oportunizando um momento de diálogo sobre os pontos fortes e pontos a serem melhorados em relação ao desempenho do servidor(a).

INDICADORES DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O formulário deve ser respondido de acordo com a tabela de indicadores, que deve refletir o processo contínuo de desenvolvimento do(a) servidor(a) em cada fator avaliado:

- 4: O(a) servidor(a) sempre apresenta este desempenho;
- 3: O(a) servidor(a) muitas vezes apresenta este desempenho;
- 2: O(a) servidor(a) algumas vezes apresenta este desempenho;
- 1: O(a) servidor(a) raramente apresenta este desempenho; ou
- 0: O(a) servidor(a) nunca apresenta este desempenho.

RESULTADO DA AVALIAÇÃO

O resultado geral da Avaliação de Desempenho é expresso pela média das notas obtidas. Para que o(a) servidor(a) tenha direito à Progressão por Mérito Profissional, conforme a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, deve atingir o conceito mínimo, que constitui 70% da pontuação máxima possível na FURG. O resultado final é obtido pela média aritmética das avaliações.

Caso a avaliação do gestor não esteja disponível, será considerada apenas a nota da autoavaliação, sem prejuízo ao servidor, desde que tenha realizado sua autoavaliação.

RECURSOS

Servidores(as) que não concordarem com a nota têm o direito de solicitar recurso, a partir da abertura de processo via [Protocolo Digital](#), intitulado “Pessoal: Avaliação de Desempenho Individual”, dentro do prazo de 60 dias após o encerramento do processo avaliativo.

INFORMAÇÕES GERAIS

1. Servidores(as) da FURG cedidos(as), requisitados(as), em exercício provisório ou em colaboração técnica em outro órgão poderão ser avaliados(as) pela chefia do setor onde estiverem prestando serviço e devem proceder com sua autoavaliação via sistema FURG. O formulário referente à avaliação da chefia será encaminhado por *e-mail* pela Cposs.

2. Servidores(as) em licença ou afastamento, considerados como de efetivo exercício, que ultrapassarem 180 dias dentro do período de avaliação, serão dispensados(as) do processo de Avaliação de Desempenho do referido ano, sendo considerado o resultado da avaliação anterior para fins de progressão por mérito. Para fins de avaliação de desempenho, considera-se ano vigente o período de novembro do ano anterior à abertura do processo avaliativo, a outubro do ano de abertura do processo avaliativo.
3. Caso o(a) avaliador(a) esteja em férias, licença ou afastamento da Instituição durante o período da avaliação, poderão ser avaliados(as) pelo(a) substituto(a) em exercício, que deve contatar a CPOSS para a alteração dos registros referentes ao(à) avaliador(a) no sistema.
4. Servidores(as) ou avaliadores(as) que não realizarem a Avaliação de Desempenho dentro do prazo estipulado no calendário poderão solicitar uma nova oportunidade. As avaliações só poderão ser realizadas dentro do ano do calendário avaliativo e considerarão como nova data base para concessão da progressão por mérito, a data de abertura do requerimento enviada via SEI.
 - 4.1 Os(As) avaliadores(as) devem encaminhar o pedido de reabertura do sistema por meio de processo SEI.
 - 4.2 No caso dos(as) avaliados(as), é necessário protocolar requerimento por meio de abertura de processo “Pessoal: Avaliação de Desempenho Individual” junto ao [Protocolo Digital](#). No requerimento, deve conter a justificativa e o assunto “Solicitação de Reabertura de Prazo de Avaliação de Desempenho”.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

[Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) – Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União.

[Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#) - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.