AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO FUNCIONAL

Esta cartilha é um manual com informações sobre o processo de Avaliação de Desempenho no contrato de experiência sendo destinada exclusivamente a empregados (as) da Fundação de Saúde Sapucaia do Sul.

FUNDAÇÃO HOSPITALAR
GETÚLIO VARGAS

CONCEITO

"A avaliação do desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e o seu potencial de desenvolvimento futuro". ***(PONTES, 1996: 22)***

Acompanhar o desempenho do(a) empregado(a) é uma forma de valorizá-lo(a) e deve ser um momento de diálogo entre as partes envolvidas no processo avaliativo, para detectar dificuldades e méritos e, assim, possibilitar a melhoria do seu desempenho, bem como seu contínuo aperfeiçoamento.

Ou seja, a avaliação não é punição. É instrumento de aferição da sua capacidade de adaptação ao cargo.

OBJETIVO

O objetivo da avaliação de desempenho é analisar a adaptação dos(as) empregados(as) às suas funções, ao ambiente de trabalho, bem como ao órgão público, segundo suas políticas e normas, durante o período de experiência profissional previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo essa uma condição indispensável para a manutenção na respectiva ocupação, não se induzindo ser isso a estabilidade.

METODOLOGIA

- No contrato de experiência de 90 dias, o(a) empregado (a) realizará autoavaliação e também será avaliado em dois momentos distintos:

  - A primeira avaliação acontece a partir do 30º dia de trabalho.
  - A segunda avaliação acontece a partir do 75º dia de trabalho.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

- As avaliações de desempenho serão realizadas com base em critérios de desempenho técnico e critérios de assiduidade.

  - Em relação ao **desempenho técnico**, a avaliação será feita pela chefia do(a) empregado(a).

  - Em relação aos **critérios de assiduidade**, a anotação é realizada com base no espelho ponto.

FUNCIONAMENTO

- Ao 30ª dia de trabalho do(a) empregado(a) recebe e-mail com o link para realização da 1ª autoavaliação e abre tarefa para que a chefia realize a 1ª avaliação do Contrato de Experiência

- Ao 50º dia de trabalho encerra o prazo da 1ª avaliação para a chefia e abre para a UGT a tarefa de **"lançar atrasos e faltas no período"**. Caso o gestor não tenha realizado a avaliação do empregado, considera-se que obteve o conceito máximo, ou seja, 100 pontos, e deduz-se desta pontuação as faltas injustificadas, atrasos e saídas antecipadas do período.

FUNCIONAMENTO

- Ao 75º dia de trabalho do(a) empregado(a) recebe e-mail com o link para realização da 2ª autoavaliação e abre tarefa para que o gestor realize a 2ª avaliação do Contrato de Experiência

- Ao 84º dia de trabalho encerra o prazo da 2ª avaliação para o gestor e abre para a UGT a tarefa de **"lançar atrasos e faltas no período"**. Caso o gestor não tenha realizado a avaliação do empregado, considera-se que obteve o conceito máximo, ou seja, 100 pontos, e deduz-se desta pontuação as faltas injustificadas, atrasos e saídas antecipadas do período.

EIXOS E CONCEITOS AVALIADOS

- As avaliações compreendem 3 (três) eixos principais:

  - Qualidade e produtividade do trabalhador

  - Relações e capacidades importantes para gestão do processo de trabalho

  - Compromisso institucional

EIXOS E CONCEITOS AVALIADOS

- Para cada eixo, existem questões afirmativas em que deverão ser aferidos conceitos de “A”, “B”, “C” ou “D”, sendo:

- **(A)** ***MUITO DESENVOLVIDO:*** Desempenho ultrapassa o que é esperado para o cargo. Há crescentes contribuições Individuais. Há comprometimento com os objetivos da área e da organização como um todo.
- **(B)** ***DESENVOLVIDO:*** Desempenho de acordo com o esperado para o cargo.
- **(C)** ***EM DESENVOLVIMENTO:*** Desempenho abaixo do esperado, mas aceitável temporariamente. Ainda precisando do acompanhamento especial do gestor.
- **(D)** ***POUCO DESENVOLVIDO:*** Desempenho inaceitável para o cargo. Não atinge o desempenho mesmo com orientação, apoio e supervisão do gestor.

CRITÉRIOS DE ASSIDUIDADE

- Em relação aos critérios de assiduidade, serão considerados os seguintes conceitos e critérios de pontuação.

  - **FALTA INJUSTIFICADA:** Para cada falta injustificado no período que compreende a avaliação **será descontado 20 pontos** da sua avaliação
  - **ATRASOS OU SAÍDAS ANTECIPADAS:** Para cada atraso e/ou saída antecipada no período que compreende a avaliação **será descontado 15 pontos** da sua avaliação
  - **FALTAS INJUSTIFICADAS EM PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE:** Para cada falta injustificada em processos de Educação Permanente no período que compreende a avaliação **será descontado 15 pontos** da sua avaliação

- A anotação desses eventos não é feita pela chefia. É realizada com base no espelho ponto, sendo de responsabilidade do(a) empregado(a) o acompanhamento e a gestão do seu espelho ponto.

CÁLCULO DA PONTUAÇÃO FINAL

- Somando a pontuação dos critérios de desempenho técnico com os critérios de assiduidade, o(a) empregado(a) precisa alcançar o resultado de 70 (setenta) pontos da média das duas avaliações para ser considerado apto, sendo que o cálculo considera peso 1 (um) para a primeira e peso 2 (dois) para a segunda avaliação, conforme fórmula abaixo:

Resultado Final: $\frac{\textit{Pontuação da Avaliação 1 + dobro da Pontuação da Avaliação 2}}{3}$

CÁLCULO DA PONTUAÇÃO FINAL

- Ou seja, o peso 2 da segunda avaliação permite que um(a) trabalhador(a) possa se recuperar mesmo que tenha atingido uma pontuação inferior a 40 (quarenta) na primeira avaliação. O que não seria possível caso ambas tivessem o mesmo peso.

- Essa metodologia de avaliação reforça a dimensão formativa do processo avaliativo, investindo no(a) trabalhador(a) e valorizando seu aprendizado e esforço decorrente da identificação dos pontos nos quais precisa melhorar na ocasião da primeira avaliação.

DOCUMENTOS DE LEITURA OBRIGATÓRIA

- **Regulamento de Pessoal da Fundação de Saúde Sapucaia do Sul**

Disponível em:
http://www.fhgv.com.br/home/wp-content/uploads/2020/02/regulamento-de-pessoal-verso-2020.pdf

- **Tutorial de orientações para visualização de Espelho Ponto e Banco de Horas**

Disponível em:
http://www.fhgv.com.br/home/wp-content/uploads/2019/12/tutorial-de-visualizao-de-espelho-ponto-e-banco-de-horas-6.pdf