



Nos Boletins anteriores, você viu o que será a Avaliação de Desempenho, como e quando ela será aplicada. Também, pode observar a sua importância para o desenvolvimento da sua carreira. Mas, e se eu não concordar com o resultado? Leia abaixo sobre o recurso.

O RECURSO

Imagine a seguinte situação: após ter sido avaliado, o seu superior hierárquico apresentou o resultado a você.

Você não concordou com a nota e foi questioná-lo.

Apesar da argumentação dele, se você ainda discordar do resultado, poderá interpor recurso ao Comitê de Recursos Humanos, no prazo de **3 (três) dias contados do dia seguinte ao de sua ciência**.

O Recurso apenas poderá ser interposto pelo sistema informatizado específico para essa finalidade.

Fique Atento!

Os fatores assiduidade e pontualidade, podem diminuir sua nota em até 1 (um) ponto, numa escala de 0 a 10.

O fator aperfeiçoamento, pode aumentá-la em até 1 (um) ponto, desde que os cursos e ou eventos não sejam pré-requisitos para o cargo.

Ética, bom atendimento, qualidade no serviço, capacidade de expressão, comprometimento, confiabilidade, organização, bom relacionamento com os colegas, trabalho em equipe são competências que também serão avaliados.



Lembramos que a Avaliação de desempenho é fundamental para a sua evolução profissional.

Assim, somente se você for avaliado "positivamente" duas vezes poderá participar do processo de progressão e promoção (vide LC nº1.111/2010 art. 14 a 16). Para acesso, são três resultados positivos.



Como assim?

A nota máxima é de 10 (dez) pontos. Se você fizer 7 (sete) pontos, parabéns! Se fizer 6,9 pontos, ainda assim será uma boa nota. Contudo, não será

suficiente para você participar dos processos de progressão, promoção e acesso.

O período de observação da 1ª Avaliação de Desempenho começou em 1º de janeiro e vai até 30 de junho de 2011.