

Avaliação de Desempenho



AV
ALIAÇÃO
DE
DESEMPENHO

The background features a faint, semi-transparent watermark of the coat of arms of the University of Coimbra. It consists of a shield with a white eagle with wings spread, perched on a branch. The shield is topped with a golden crown and surrounded by green laurel branches with red berries. A red ribbon at the bottom of the shield contains the Latin motto 'ANNO DOMINI MDCCLXIII'.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A NOVA SISTEMÁTICA IMPLANTADA EM 2004



- ✓ **Negociado e aprovado no Acordo Coletivo - 2003**
- ✓ **Legislação: Lei 13.748 (DOM -16/01/2004)**
- ✓ **Decreto 45090 (DOM - 06/08/2004)**
- ✓ **Portaria 487/ SGP-G/2004**

A Avaliação de Desempenho subsidia a aplicação de várias políticas de RH



ETAPAS – CICLO DE AVALIAÇÃO

- **Início do ciclo de Avaliação Desempenho**
 - compromisso individual (gestor/ servidor)
 - compromisso equipe (metas/resultados – gestor e equipe)
 - publicação das metas ou resultados comprometidos
- **Acompanhamento**
 - Durante todo o ciclo
 - Feedback – intermediário
- **Fechamento do ciclo**
 - apuração dos resultados
 - preenchimento das IAD's
 - consolidação e divulgação dos resultados
- **Feedback** – individual e por equipe / unidades

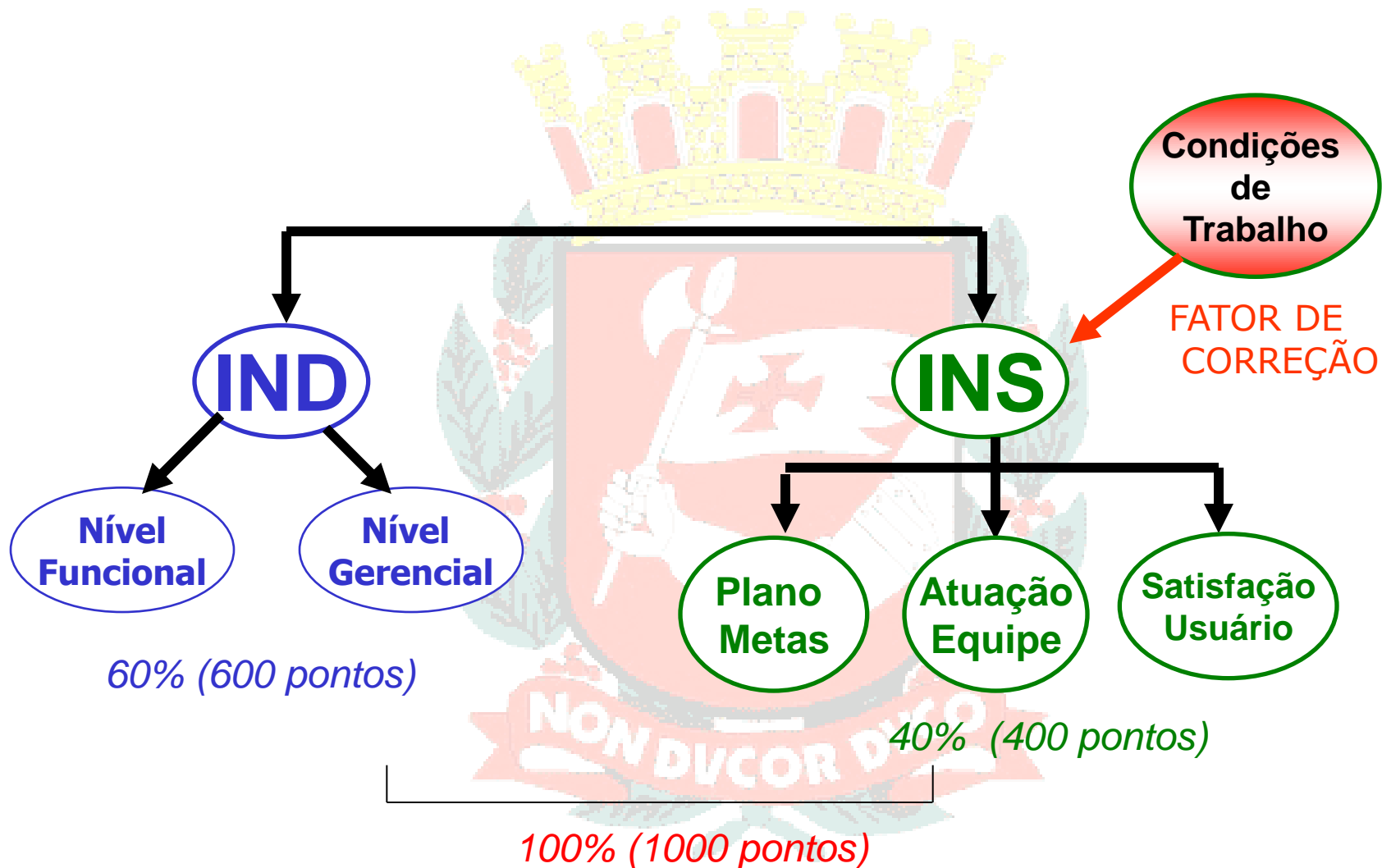
QUEM É AVALIADO

- **Servidores Efetivos, Admitidos, Comissionados e Celetistas das Autarquias Hospitalares**
- **GESTORES/ CHEFIAS – abaixo de Chefe de Gabinete**
- **no local, cargo ou função em que estiver no fechamento do Ciclo da Avaliação**
- ❖ **quando afastado ou licenciado (Decreto 45.090/04):**
 - Tendo 3 meses de efetivo exercício no ciclo – é avaliado
 - Tendo menos de 3 meses de efetivo exercício – apuração da maior nota entre as três últimas Avaliações

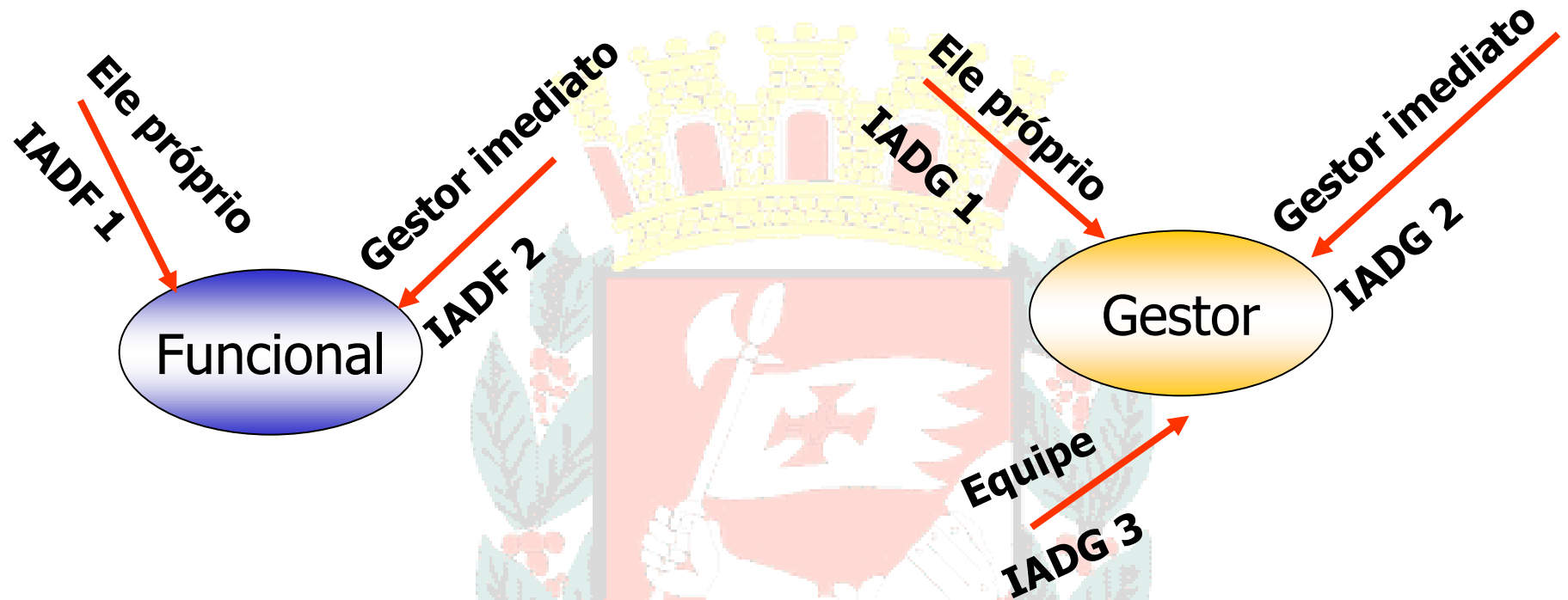
COMO É MENSURADO

- Instrumentais – avaliação por Fatores
- Pontuação variando de 1 a 5
- RT – cálculo e cadastro em porcentagem (%)
- Transformação dos pontos para uma Escala de 1000 pontos
- O Modelo Matemático é sempre agregativo.

A NOVA SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ABRANGE DUAS DIMENSÕES



QUEM AVALIA A DIMENSÃO INDIVIDUAL



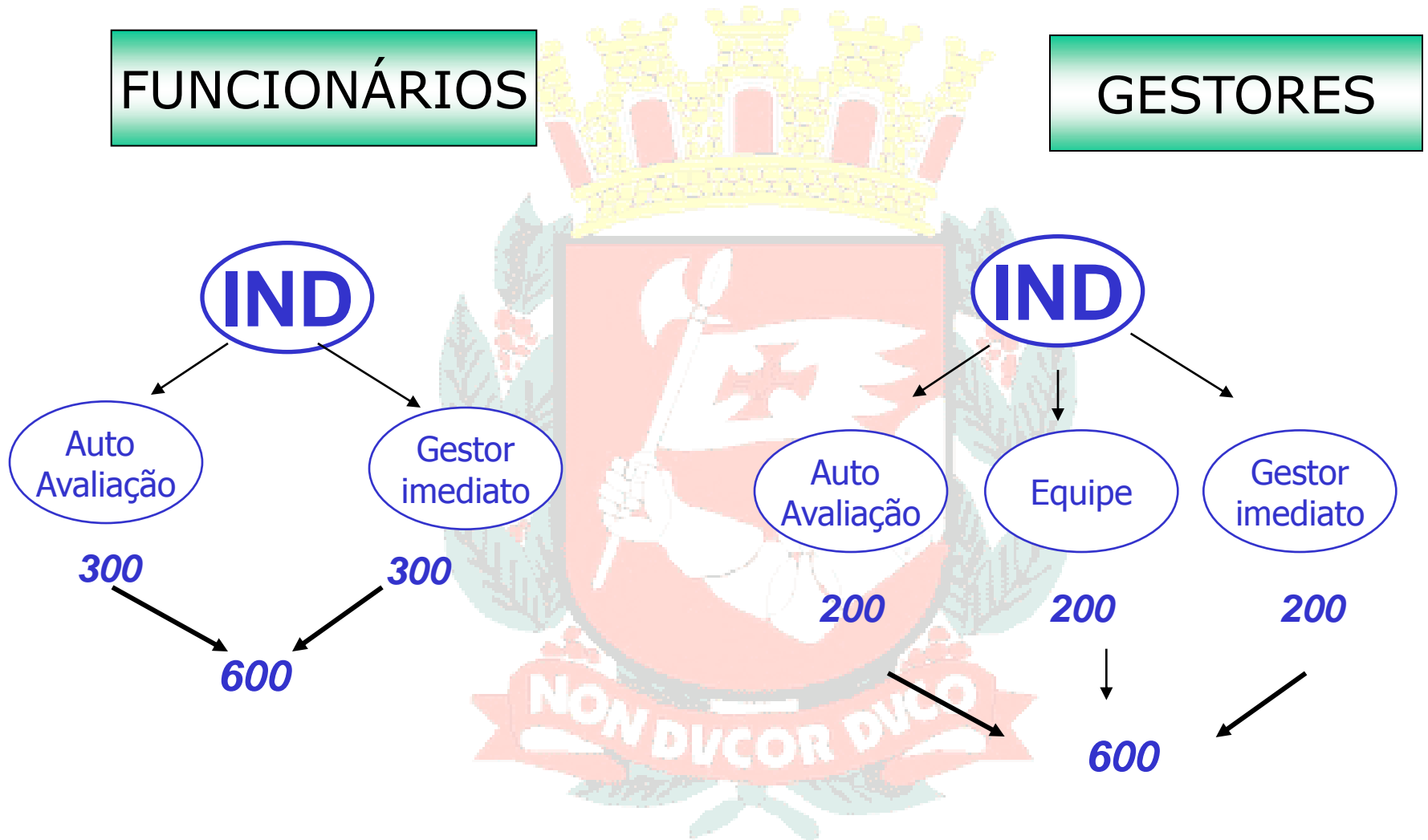
Gestor é o servidor que possui sob sua responsabilidade uma equipe de trabalho, **se for nomeado para o cargo ou designado por ato formal (portaria ou publicação)**

Funcional é o servidor que **NÃO** possui sob sua responsabilidade uma equipe de trabalho, podendo estar ou não ocupando cargo de chefia

MENSURAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL – por fatores de desempenho

FUNCIONÁRIOS

GESTORES



Dimensão Individual-Nível Funcional e Nível Gerencial

Nível Funcional

- . IADF1 – 10 FATORES
- . IADF2 – 10 FATORES

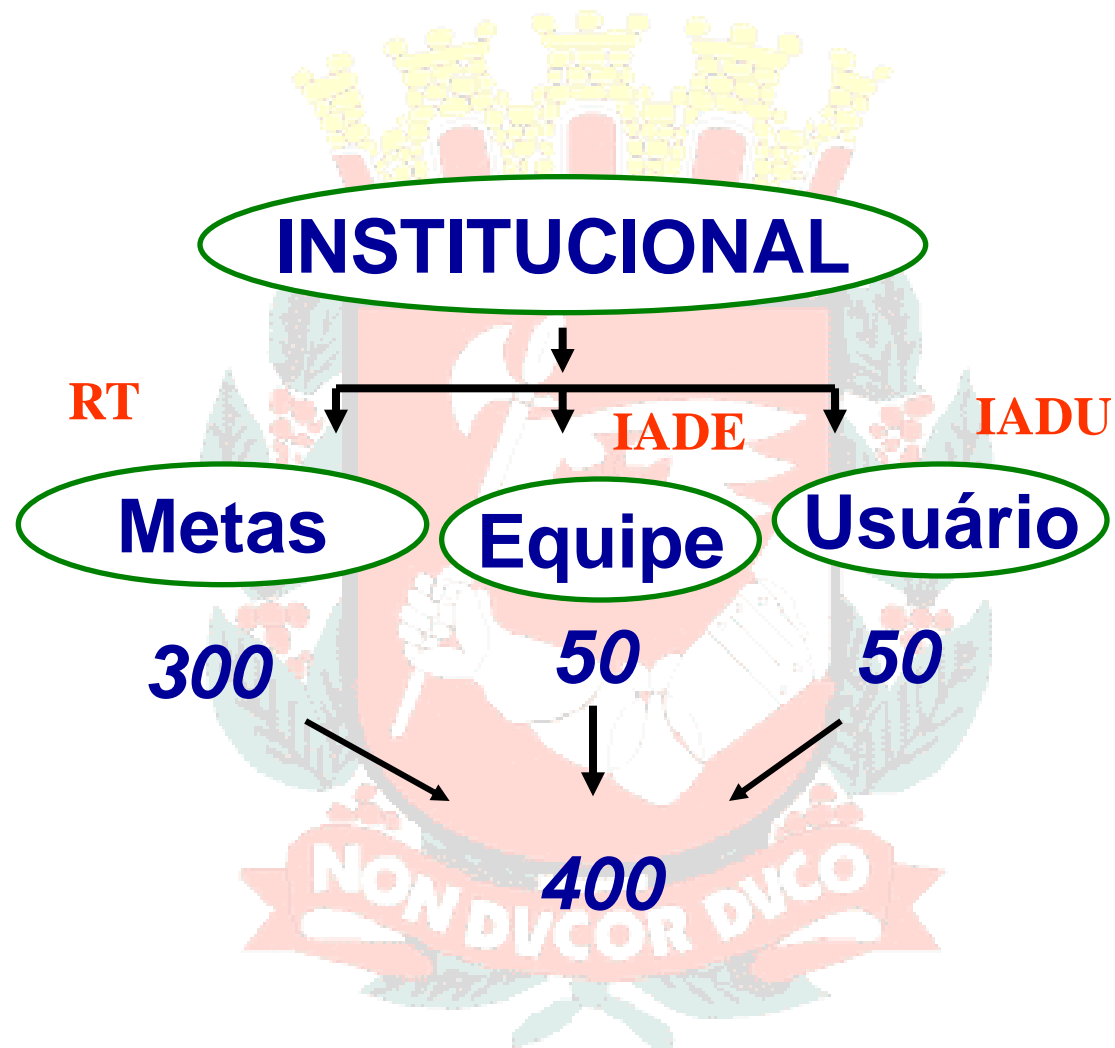
Nível Gerencial

- . IADG1 – 12 FATORES
- . IADG2 – 12 FATORES
- . IADG3 – 12 FATORES

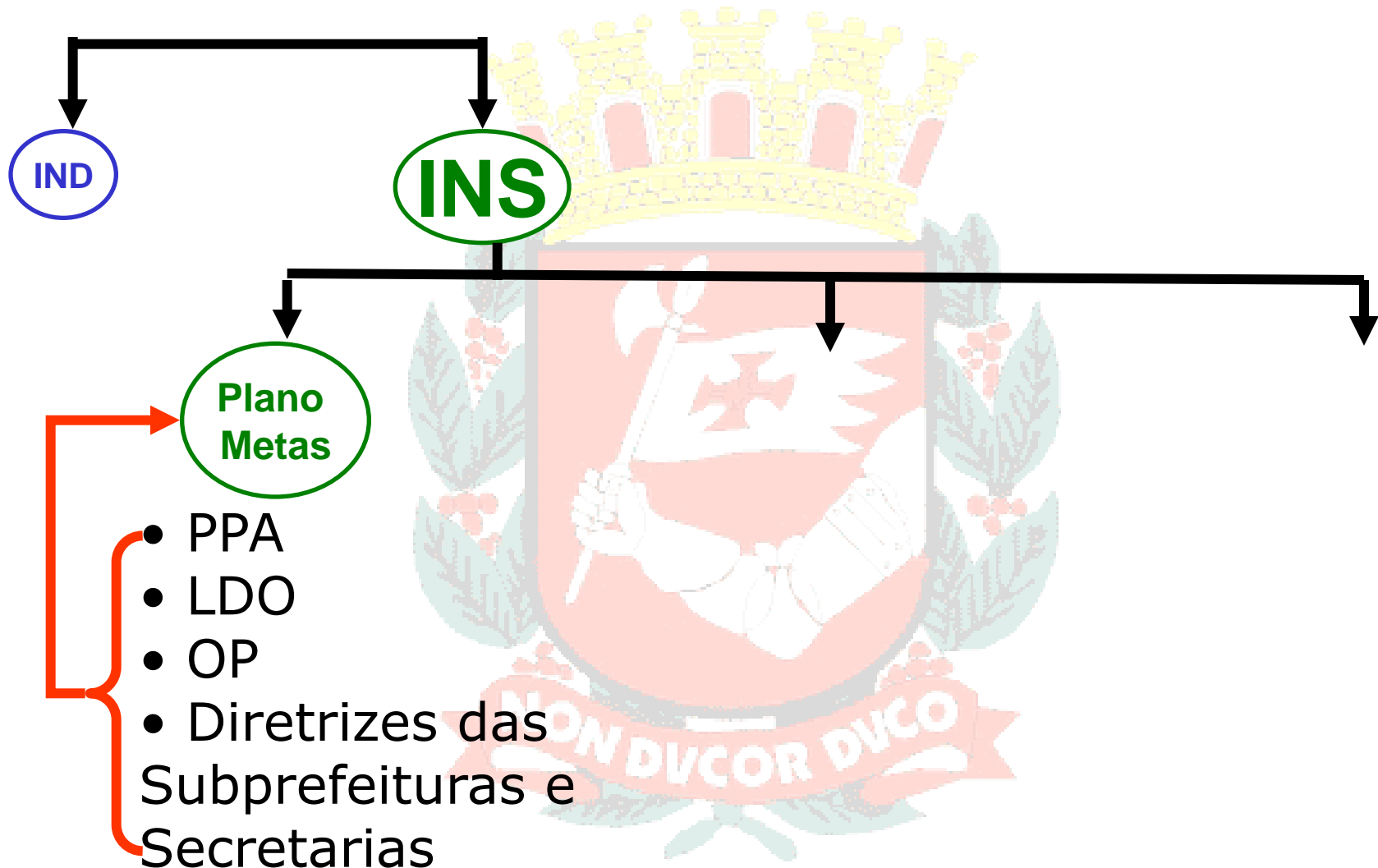
COMO PROCEDER A AVALIAÇÃO

- **AUTO AVALIAÇÃO** – exercitar a auto crítica, rever as conquistas e os aspectos de desempenho que precisam ser melhorados, com responsabilidade.
- **AVALIAÇÃO DO GESTOR** – o gestor deve chamar seu subordinado para conversar à respeito de seu trabalho, com imparcialidade, fazendo uma crítica positiva apontando os fatores que podem ser melhorados, apresentando a nota atribuída para cada fator com a devida justificativa.
- **AVALIAÇÃO QUE A EQUIPE FAZ DO GESTOR** – **cada servidor avaliará seu gestor/ chefia individualmente**, em formulário próprio, com imparcialidade e responsabilidade. As notas de todos os membros da equipe serão somadas e calculada a média que representará a nota do gestor/ chefia.

MENSURAÇÃO DO DESEMPENHO DA DIMENSÃO INSTITUCIONAL – por fatores



COMO OCORRE A AVALIAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO / METAS?



Os projetos/ processos são elaborados pelos respectivos gestores, com a equipe

1. Subprefeituras

Equipamentos sociais

- EMEF, EMEI, CEI's;
- Centros esportivos, bibliotecas, parques, mercados, sacolões
- Hospital, UBS, Centro de Referência, Pronto Socorro, AMA

Estrutura Administrativa

Gabinete Subprefeito

Coordenadoria

Supervisão

2. Secretarias

Estrutura Administrativa

Gabinete Secretaria

Departamento

Equipamentos Sociais

CÁLCULO DO RT

Exemplos:

1 – Meta prevista: 50% - Meta alcançada: 50%

Meta alcançada em porcentagem: 100% (Campo 10 da folha 2 -RT)

2 – Meta prevista: 80% - Meta alcançada: 73%

Meta alcançada em porcentagem: 91,25% (Campo 10 da folha 2 – RT)

Regra de 3: 80 corresponde a 100

73 corresponde a "x"

$$x = 73 * 100 / 80$$

$$x = 91,25$$

* Multiplicar

/ Dividir

Instrumental – RT – folhas 2

9 – Quadro comparativo:

Ações	Meta prevista	Meta alcançada
	80%	73%

10 - META ALCANÇADA PELA UNIDADE NO FECHAMENTO DO CICLO DE AVAL (em porcentagem):

- 91,25 %
- (Neste campo o gestor deverá registrar no fechamento do ciclo de avaliação, após o acompanhamento da execução das ações propostas no campo 6 deste instrumental, qual foi o percentual alcançado sobre a meta prevista, devendo o mesmo ser lançado como nota de RT para todos os membros da Unidade de Trabalho).

CÁLCULO DO RT – MAIS DE UMA AÇÃO

- **O Resultado do Plano de Trabalho/Metas será calculado a partir da média das porcentagens de alcance das metas, definidas para cada uma das ações e verificadas no fechamento do ciclo na seguinte conformidade: % da média das metas = % da meta da ação nº 1 + % da meta da ação nº 2 + % da meta...../quantidade de ações.**

CÁLCULO DO RT – MAIS DE UMA AÇÃO

- Para cada ação é apontado o percentual conseguido ao final do ciclo, conforme exemplo no quadro abaixo:

Ações: Projetos ou Processos	Meta atingida	Resultado do trabalho
1	70	70
2	80	80
3	100	100
Média		83,33

AVALIAÇÃO DA EQUIPE



**Equipe
IADE**

- fatores
- consenso
- própria equipe

A AVALIAÇÃO DO USUÁRIO

- **Fatores:**

- Atendimento recebido
- Organização do trabalho
- Informações
- Resultados obtidos

- **Periodicidade:**

- aplicação:quatro captações – **Abril ;Junho; Agosto e Outubro.**

- **Pontos de captação para 2012 :**

- 50% das Unidades da SME - 20 formulários para cada Unidade
- 50% das Unidades da SMS – 20 formulários para cada Unidade
- Todas as Praças de Atendimento (Subprefeituras e Secretarias-SF e SEMPLA) – 20 formulários para cada Praça

CONDIÇÕES DE TRABALHO

IACT

Condições de Trabalho **Fator de Correção**

- **própria equipe - consenso**
- **fatores**

**Incide sobre o total de pontos
da Avaliação Institucional**

FATOR DE CORREÇÃO, é uma pontuação adicional, decorrente da avaliação das condições de trabalho

- **São 7 Fatores destacados para avaliar as condições de trabalho**
- **Os Fatores foram identificados em pesquisa interna**
- **As condições de trabalho serão avaliadas, pela própria equipe, atribuindo notas por consenso**
- **As notas atribuídas serão transformadas em Fator de Correção da Avaliação Institucional**
- **Duas situações não serão corrigidas:**
 - **quando a avaliação institucional atingir a nota máxima possível, ou seja 400 pontos, ou**
 - **quando a nota atribuída às condições de trabalho for a maior possível**

PRAD – Programa de Registro da Avaliação de Desempenho

- **PRAD** – é um programa informatizado para lançamento da pontuação atribuída à cada instrumental da Avaliação de Desempenho.
- A ferramenta foi desenvolvida para captar e calcular automaticamente a pontuação final da avaliação.
- A inserção da pontuação de cada funcionário da unidade no programa é de responsabilidade do digitador.
- O lançamento e captação da pontuação referente à 2012 ocorrerá conforme cronograma publicado no DOC de 02/03/2012.

Avaliação de Desempenho

- Dúvidas e informações:

- e-mail institucional:

smgdrhavalacaodesempenho@prefeitura.sp.gov.br

- Telefones: 3396-7279 (Ondina) ou 3396-7341 (Camila)