

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

DECRETO 3133-R DE 19 DE OUTUBRO DE 2012

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Visando à melhoria do desempenho e dos serviços públicos a serem prestados aos cidadãos, e à necessidade do aperfeiçoamento constante do servidor público, a Avaliação de Desempenho Individual é um instrumento que será utilizado para aferir o desempenho e as competências do servidor no exercício de seu cargo ou função.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

A Avaliação de Desempenho Individual deverá ser aplicada aos **servidores públicos efetivos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, do Poder Executivo Estadual**. A avaliação deverá ser aplicada aos servidores efetivos em estágio probatório, independentemente da Avaliação Especial de Desempenho para fins de Estágio Probatório.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Observações:

- 1) Os servidores afastados para atividade fora do Poder Executivo Estadual **não** deverão ser avaliados;
- 2) Os servidores que atuam no Poder Executivo Estadual, que no mês da avaliação estiverem usufruindo férias ou licenciados/afastados por algum motivo, poderão ser avaliados no seu retorno, se esse ocorrer dentro do ano em que for aplicada a avaliação;

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Observações:

3) Os servidores efetivos do Poder Executivo Estadual que estiverem cedidos a qualquer Órgão do Poder Executivo Estadual (Direta ou Indireta) **devem ser avaliados e a avaliação homologada no Órgão em que se encontra;**

4) Os servidores integrantes das carreiras da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros **não** devem ser avaliados;

5) Os servidores das demais carreiras cedidos à PC, PM e CBMES **devem ser avaliados e a avaliação homologada pela CAD do Órgão em que se encontra.**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Observações:

Art. 13 A avaliação de Desempenho Individual será realizada pela chefia imediata do servidor.

§1º O ocupante de cargo comissionado ou função gratificada que tiver em sua subordinação servidor na mesma carreira a que seja vinculado deverá realizar a avaliação de desempenho individual de seu subordinado, em conjunto com o seu superior imediato na estrutura organizacional.

§3º Caso o servidor tenha estado sob mais de uma subordinação no período a ser considerado pela avaliação, este processo será de responsabilidade da chefia a quem ele esteve subordinado por maior número de dias trabalhados, em caso de igualdade, a chefia mais recente será a responsável.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Critérios avaliados:

- I – postura profissional;
- II - trabalho em equipe;
- III - aplicação de normas e procedimentos;
- IV - iniciativa e capacidade de lidar com situações novas e inusitadas;
- V – conhecimentos técnicos;
- VI - qualidade do trabalho;
- VII – produtividade no trabalho;
- VIII – aproveitamento em programas de capacitação.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

ATORES ENVOLVIDOS/ATRIBUIÇÕES:

RH	AVALIADOR	AVALIADO	CAD
<ul style="list-style-type: none">• Cadastrar membros CAD;• Gerar grupo de eleitos com os servidores que irão participar do processo de avaliação;• Criar processo de avaliação;• Vincular servidores ao processo de avaliação;• Relacionar Avaliadores e Avaliados;• Comunicar e orientar avaliadores sobre processo de avaliação.	<ul style="list-style-type: none">• Preencher em conjunto com o avaliado o formulário FADA;• Proceder com a avaliação do servidor, preenchendo o FADI automaticamente, e dar ciência ao avaliado;• Encaminhar o formulário FADA ao setor de RH;• Em caso de recurso, analisar e fundamentar, justificando o RADI e encaminhar a justificativa ao setor de RH.	<ul style="list-style-type: none">• Tomar ciência do FADA, assinatura manual;• Tomar ciência do FADI, assinatura online, via portal do servidor;• Em caso de recurso preencher o formulário RADI justificando o motivo pelo qual discorda da avaliação;• Tomar ciência da decisão do recurso interposto.	<ul style="list-style-type: none">• Acompanhar e fiscalizar o processo de avaliação;• Homologar as avaliações de desempenho online;• Em caso de recurso, analisar e julgar os recursos interpostos ;• Encaminhar os processos contendo o formulário FADA ao RH.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

1º Ciclo (2013) – formulários **FADA** (Formulário de Acompanhamento e Desempenho de Atividades) e **FADI** (Formulário de Avaliação e Desempenho Individual) foram feitos, assinados e homologados de forma manual;

2º Ciclo (2014) – formulário **FADA** será preenchido e assinado manualmente e inserido no mesmo processo de 2013. O formulário **FADI** será preenchido, “assinado” e homologado de forma digital, não sendo necessária a sua impressão;

3º Ciclo (2015) – formulários **FADA** e **FADI** serão preenchidos, assinados e homologados de forma digital. Não será necessária a impressão dos formulários nem a abertura de processo físico, teremos apenas um processo virtual que será criado dentro do sistema SIARHES.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

RECURSO

O servidor que discordar da avaliação poderá entrar com o recurso preenchendo o formulário RADI, justificando os motivos pelos quais ele não concorda com a nota. O formulário deve ser entregue ao avaliador que após a justificativa deve encaminhar à unidade de Recursos Humanos.

A unidade de Recursos Humanos anexa o formulário RADI ao processo que contem o FADA e encaminha para a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD para análise.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Passo a passo Avaliação ciclo 2014:

1 – Curso do módulo de Avaliação de Desempenho Individual, realizado na ESESP;



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Passo a passo Avaliação ciclo 2014:

2 – Correlação entre avaliador e avaliado, atividade no SIARHES, previsão de término 28/02/14;

3 – Reunião com os RHs para repasse das informações gerais da avaliação ciclo 2014, SEGER, realizada nos dias 26 e 27/02;

4 – Divulgação do Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual e do curso a distância para os avaliadores a partir de 06/03;

5 – Treinamento na modalidade EAD (ensino a distância) para avaliadores e avaliados, disponível a partir de 06/03/14;

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Passo a passo Avaliação ciclo 2014:

6 – Realização das Avaliações de Desempenho Individual - FADI online, de 24/03/14 à 23/04/14;

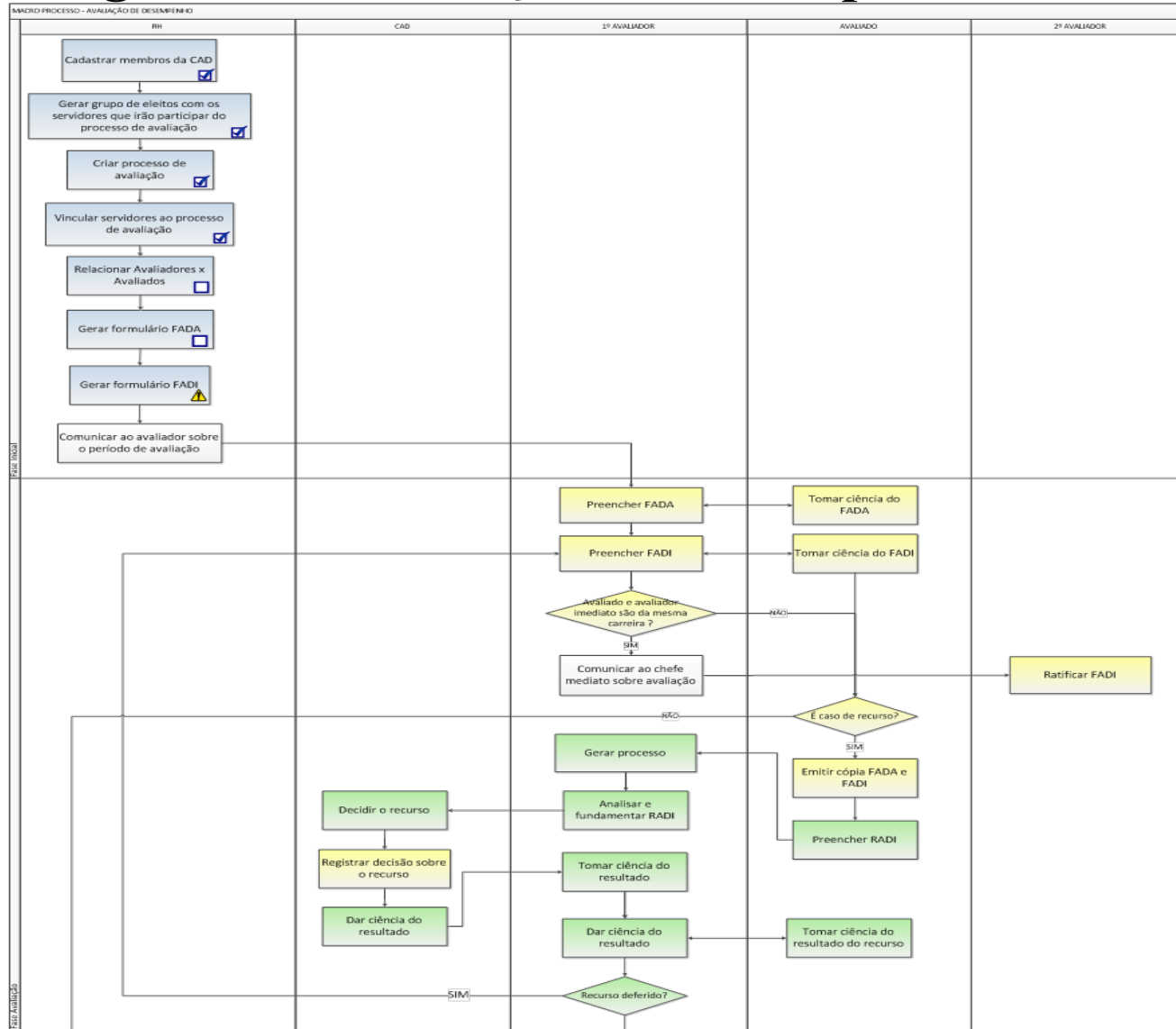
7 – A unidade de RH deve encaminhar a comissão – CAD os processos contendo os formulários FADA;

8 – Reunião com as CADs para repasse das informações quanto ao procedimento de homologação das avaliações, a ser realizada entre os dias 05 e 09/05;

9 – Homologação das Avaliações de Desempenho Individual ciclo 2014, a partir de 05/05/2014 pela CAD, via portal do servidor.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Fluxograma da Avaliação de Desempenho Individual.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

CRONOGRAMA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Banner disponíveis na página: www.seger.es.gov.br

Banner 1: Treinamento a Distância para Avaliadores – a partir de 06/03/14.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Banner disponíveis na página: www.seger.es.gov.br

Banner 2: Avaliação de Desempenho Individual - Ciclo 2014 – a partir de 24/03/14.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Treinamento a Distância para os Avaliadores - EAD

Disponível na Página: ead.seger.es.gov.br

AGRADECEMOS A COLABORAÇÃO DE TODOS!

Gerência de Carreiras e Desenvolvimento do Servidor – GECADS

TEL: 3636-5334/3636-5332

Email: gecads@seger.es.gov.br