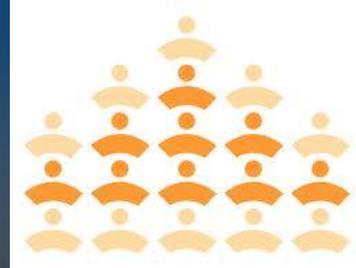




SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Data: 22 de março de 2012

Local: CEFOR – Vila Mariana

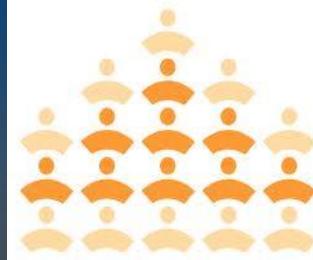


Apresentação para a implantação da Evolução Funcional

*Alexandre Garcia Bezerra
Diva M S Aoki
Regina Celia Silva Dechiucio*

Março/2012

PERSPECTIVA DE MOBILIDADE EVOLUÇÃO FUNCIONAL

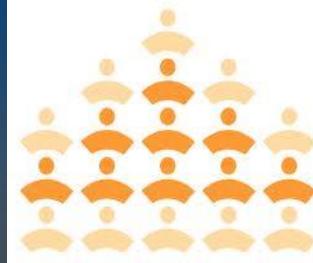


- **LC 674/1992**
 - para as carreiras vinculadas a área de saúde das secretarias e autarquias.
- **LC 712/1993**
 - para os servidores das secretarias e autarquias. (Plano Geral – Área Meio)

Perspectiva de Mobilidade Funcional:

✓ *Progressão*

PERSPECTIVA DE MOBILIDADE EVOLUÇÃO FUNCIONAL

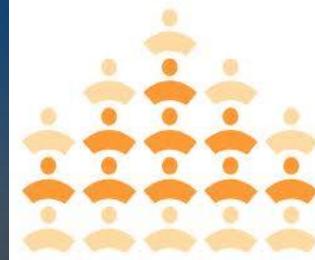


- **LC 1157/2011** - para as carreiras vinculadas a área de saúde das secretarias e autarquias.
- **LC 1080/2008** - para os servidores das secretarias e autarquias. (Plano Geral – Área Meio)

Perspectiva de Mobilidade Funcional:
DOE 20/03/2012

- ✓ *Progressão por Avaliação de Desempenho*
- ✓ *Promoção por Competência*

PERSPECTIVA DE MOBILIDADE EVOLUÇÃO FUNCIONAL



Subanexo 3
ESCALA DE VENCIMENTOS – NÍVEL INTERMEDIÁRIO
ESTRUTURA DE VENCIMENTOS I
30 HORAS SEMANAIS

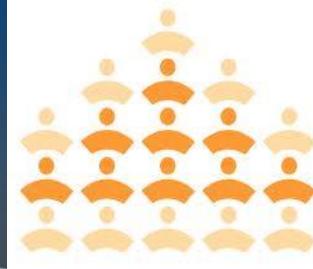
PROMOÇÃO ↓

→ PROGRESSÃO

REF/GRAU	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	268,57	282,00	296,10	310,90	326,45	342,77	359,91	377,90	396,80	416,64
2	322,28	338,40	355,32	373,08	391,74	411,33	431,89	453,49	476,16	499,97
3	386,74	406,08	426,38	447,70	470,09	493,59	518,27	544,18	571,39	599,96
4	464,09	487,29	511,66	537,24	564,10	592,31	621,92	653,02	685,67	719,95
5	556,91	584,75	613,99	644,69	676,92	710,77	746,31	783,62	822,80	863,95
6	668,29	701,70	736,79	773,63	812,31	852,92	895,57	940,35	987,37	1.036,73
7	801,95	842,04	884,15	928,35	974,77	1.023,51	1.074,68	1.128,42	1.184,84	1.244,08

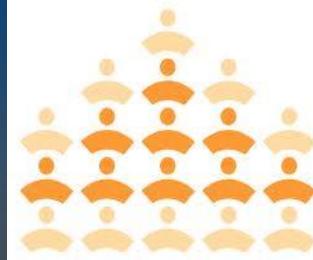
NOVA INSTITUIÇÃO – VERTICAL E HORIZONTAL

PROMOÇÃO



- **Decreto Nº 57.883, de 19/03/2012 - Regulamenta a promoção de que trata a Lei Complementar nº 1.157**
- ***Definição:*** passagem do servidor de uma referência para outra superior da sua respectiva classe, mantido o grau de enquadramento por aquisição de novas competências
- Será realizado a cada 2 anos – sempre no 2º semestre.

REQUISITOS



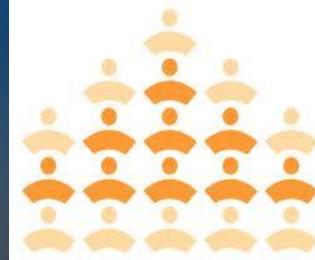
5 anos de efetivo exercício no mesmo cargo ou função-atividade para a 1ª Promoção

15 anos de efetivo exercício no mesmo cargo ou função-atividade para a 2ª Promoção

Aprovação em avaliação teórica ou prática - competências necessária ao exercício de suas funções na referência superior.

Até 30/06

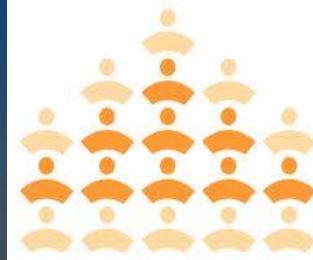
REQUISITOS



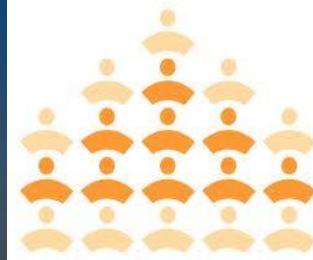
Escala de Vencimentos	POSSUIR:
Nível Elementar – 1 PROM	certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente
Nível Intermédio – 2 PROM	certificado e/ou diploma em curso de nível superior
Nível Universitário – 2 PROM	curso de extensão ou aprimoramento profissional (\geq a 1760hs) e/ou curso de pós graduação lato ou stricto sensu

**AUXILIAR DE ENFERMAGEM – NA PRIMEIRA PROMOÇÃO
CERTIFICADO/DIPLOMA DE TÉCNICO DE ENFERMAGEM**

PROMOÇÃO



HORIZONTAL – PROGRESSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DECRETO N.º 57.884, DE 19-03-2012



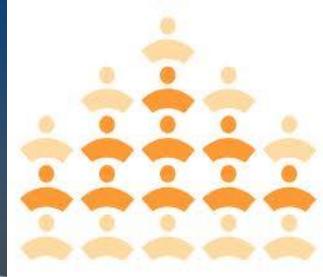
PROGRESSÃO

**ADI = NOTA
PONDERADA**

**AV CHEFIA
70%**

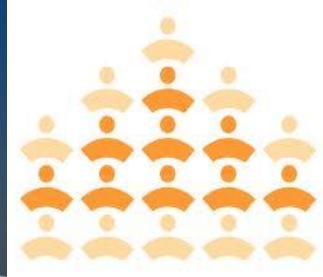
**AUTO
AVALIAÇÃO
30%**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - ADI



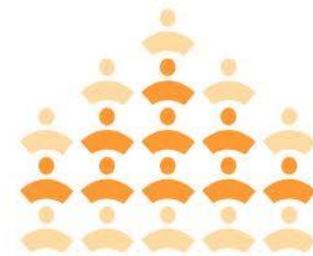
- Processo para AFERIR as AÇÕES do servidor na EXECUÇÃO DE SUAS ATRIBUIÇÕES, em um determinado período;
- Com a finalidade de identificar POTENCIALIDADES, OPORTUNIDADES e promover a MELHORA DA PERFORMANCE e do APROVEITAMENTO DO SERVIDOR na Administração Pública Estadual.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - ADI



- Aplica-se
 - aos servidores titulares de cargos ou ocupantes de funções-atividades de caráter permanente;
 - Ocupantes de cargos em comissão ou designados em função de confiança
 - Exceto servidor em Estágio Probatório e em Período de Readaptação.

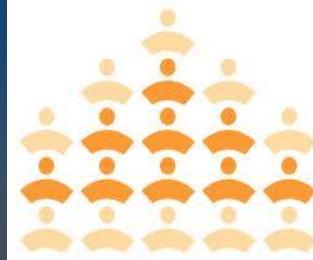
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - ADI



ADI CONCEITUAÇÃO

<p>Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo servidor na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;</p>	<p>Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do servidor;</p>	<p>Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor para a realização de suas atividades</p>	<p>Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;</p>	<p>Ciclo de Desempenho: intervalo entre processos de Avaliação de Desempenho Individual, no qual será analisado o desempenho do servidor para realização da autoavaliação e avaliação pela chefia imediata;</p>	<p>“Feedback”: consiste na informação a respeito do desempenho do servidor avaliado, passada pela chefia imediata, apontando os pontos fortes e ressaltando os aspectos que devem ser melhorados</p>
---	--	--	--	--	---

COMPOSIÇÃO



AVALIAÇÃO

- **AUTO AVALIAÇÃO - 30% - ADI - FORMULÁRIOS: NE - NI - NU - NComando**
- **AVALIAÇÃO CHEFIA - 70% - ADI- FORMULÁRIOS: NE - NI - NU - NComando**

PDS - CHEFIA

- **Processo em que a chefia imediata refletirá sobre a atuação profissional do servidor, devendo definir objetivos e metas individuais para que ele possa alcançar a melhoria no seu desempenho, traçando um plano básico de desenvolvimento.**

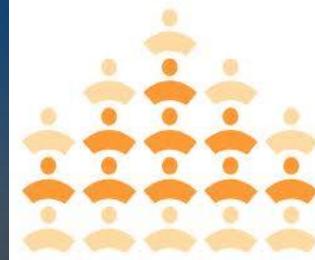
RECURSO

- **instrumento impetrado pelo servidor, refletindo a sua insatisfação com o resultado da avaliação pela chefia imediata;**

- **Consolidação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual.**

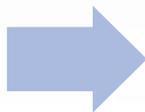
RELAT. DESEMP. INDIV. -RH

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL



CRH-ATO Instruções Prazos

- ADI - MARÇO A MAIO DO ANO DE EXERCÍCIO
- Autoavaliação
- Avaliação Chefia
- Chefia PDS
- Relatório de Desempenho Individual-RH



CICLO DE DESEMPENHO

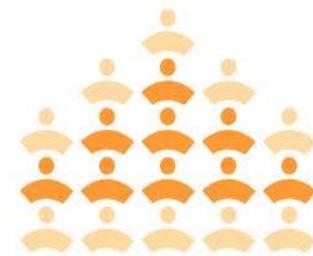
- JAN A DEZ DO ANO ANTECEDENTE A ADI



QUEM SERÁ AVALIADO?

- TODOS REGIDOS PELA LC N.º 1157/2011QUE TENHAM 180 DIAS DE EFETIVO EXERCÍCIO NO CICLO -
- MENOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO/READAPTAÇÃO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - ADI



COMO SERÁ AVALIADA?

- REGRA PADRÃO
- FORMULÁRIO/NÍVEL DO CARGO

AFASTADO DESTE PARA OCUPAR CARGO EM COMISSÃO OU DESIGNADO EM FUNÇÃO DE CONFIANÇA

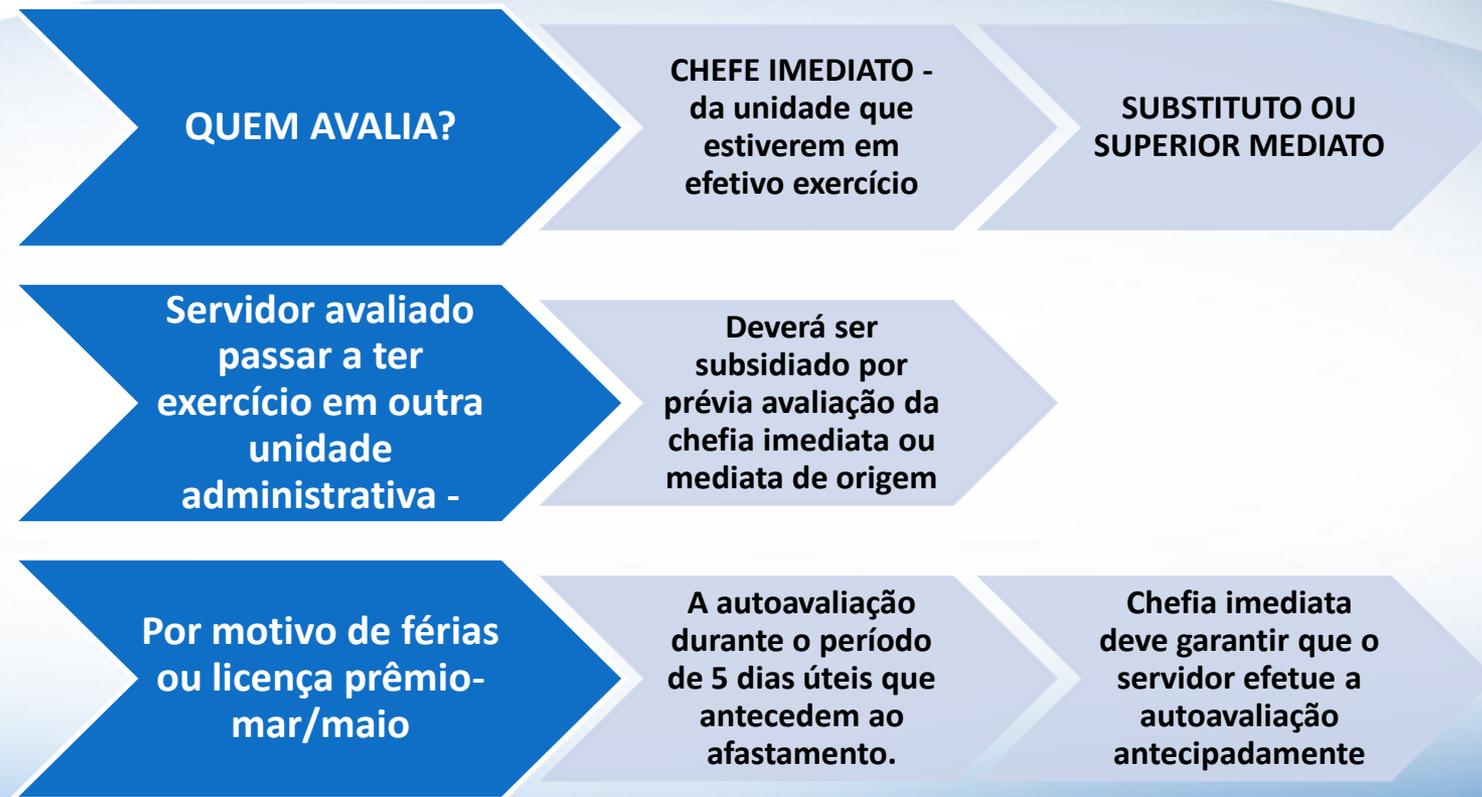
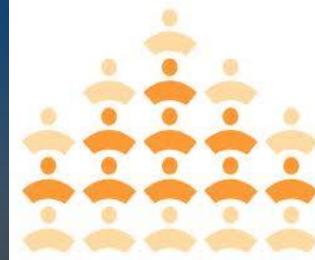
- Formulário de Avaliação será do nível correspondente ao cargo em comissão ou função em confiança que exerça.

CARGO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO EM CONFIANÇA = COMANDO

- Independente do nível do cargo ou função-atividade de que seja titular ou ocupante, a ADI será N Comando

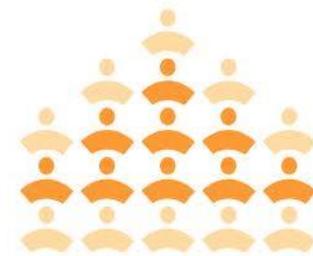
Desde que esteja em exercício no referido cargo ou função nos últimos 90 dias do ciclo de desempenho.

QUEM AVALIA?



O servidor que estiver afastado/licenciado no período de avaliação (mar/mai), excetuado férias/licença prêmio, ficará impedido de proceder a autoavaliação.

RESPONSABILIDADES



UCRH- Disciplina o Processo de ADI-modelo de instrumento(Fator de Competência e Indicadores)

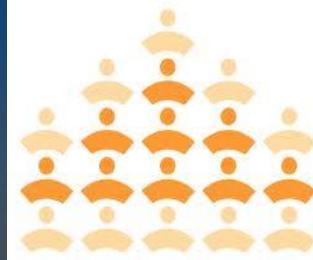
RH SETORIAL Coordenar o Processo ADI - Orientar e Subsidiar os Gestores de Pessoas e Servidores - viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano de Desenvolvimento do Servidor – PDS; Constituir Comissão

SERVIDOR E GESTOR DE PESSOAS/CHEFIA

RH SUBSETORIAIS

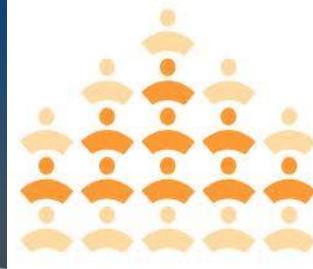
Realizar no Prazo - Avaliações- Recursos-PDS-Encaminhamentos-

RH SUBSETORIAIS



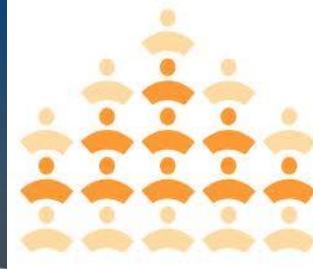
- ✓ orientar e subsidiar os gestores de pessoas e servidores avaliados no que for necessário para o processo de avaliação;
- ✓ providenciar para que a autoavaliação e avaliação pela chefia imediata sejam realizadas de forma eficaz;
- ✓ viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano de Desenvolvimento do Servidor – PDS;
- ✓ garantir o cumprimento dos prazos para execução do processo de Avaliação de Desempenho Individual.
- ✓ receber recurso com relação à avaliação pela chefia imediata e encaminhá-lo à chefia mediata.
- ✓ emitir relatório de desempenho individual

CONSIDERAÇÕES - ADI



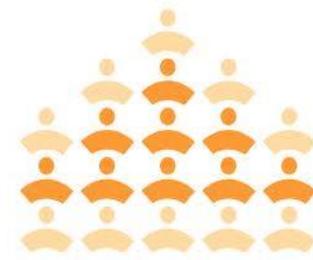
- O servidor titular de cargo efetivo ou função-atividade permanente, abrangido pela LC nº 1.157/2011, afastado deste para ocupar cargo em comissão ou designado em função de confiança de regime retributivo diverso será avaliado de acordo com os critérios próprios do regime.
- Caso o cargo em comissão ou função de confiança não contemple avaliação de desempenho, considerar-se-ão os critérios previstos neste decreto.

CONSIDERAÇÕES - ADI



- A autoavaliação e o Plano de Desenvolvimento do Servidor – PDS não serão aplicados aos ocupantes dos cargos em comissão ou funções de confiança de Coordenador de Saúde
- A avaliação da chefia imediata neste caso terá peso igual a 100% no resultado final da Avaliação de Desempenho Individual

PROGRESSÃO



PROGRESSÃO - ARTs 34 A 39 DA LC Nº 1.157/2011

- Passagem do servidor de um grau para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma referência, da respectiva classe.

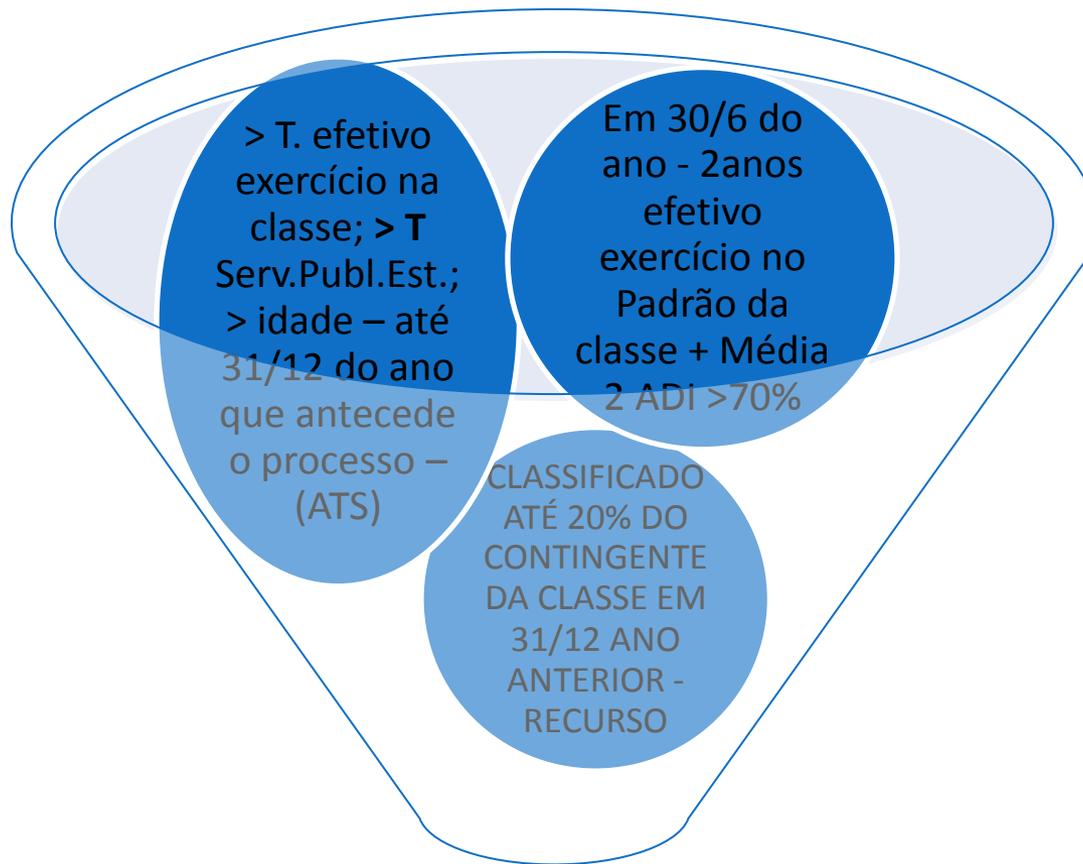
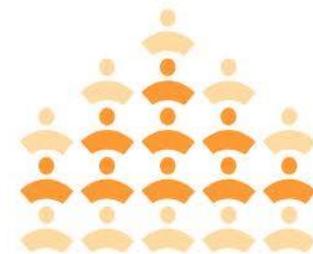
REQUISITOS - PARA CONCORRER

- Em 30/6 do ano - 2anos efetivo exercício no Padrão da classe
- 70% nas 2 últimas ADI que antecede a Progressão

CONTAGEM DO INTERSTÍCIO

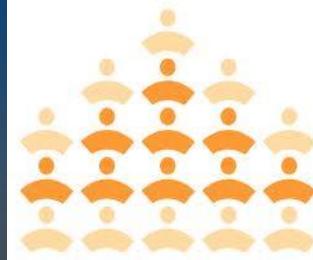
- INÍCIO APÓS ESTÁGIO PROBATÓRIO DE 3 ANOS
- CONTADO ATÉ 30/6 DO ANO

PROGRESSÃO



**PROGRIDE PARA UM GRAU SUPERIOR A PARTIR DE
1/11 DO ANO
ATO DO COORDENADOR CRH (Consulta feita a UCRH)**

PROGRESSÃO

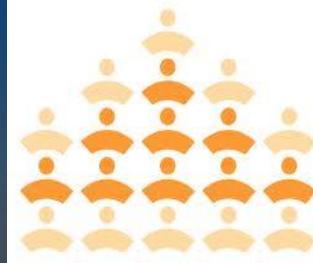


- RH SUBSETORIAL
 - APURAÇÃO DOS REQUISITOS

**2 ÚLTIMAS ADI(>70%) - 2 ANOS
NO PADRÃO(30/6 DO ANO)**

**CONTROLES: ADI de todos os
servidores de todos os anos -
vigência no PADRÃO(Ref+grau) -
FREQUÊNCIA - MÉDIA DAS
DUAS ADI**

PROGRESSÃO

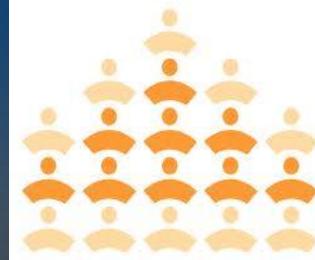


- RH SUBSETORIAL
 - APURAÇÃO DE TEMPOS – CRITÉRIOS DE DESEMPATE

**T CLASSE - T SPE - IDADE EM DIAS
(31/12 ANO ANTERIOR) = CRITÉRIOS
DE CONTAGEM DO ATS**

**CONTROLES: INGRESSO NA CLASSE -
INGRESSO NO SPE - FREQUÊNCIA -
DATA DE NASCIMENTO**

PROGRESSÃO

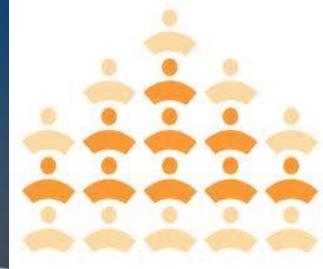


- CRH

MÊS JULHO PORTARIA
CRITÉRIOS PRAZOS- CONTINGENTE
POR CLASSE EM 31/12 E
CORRESPONDENTE 20%

CONTROLES:
UD - TODAS AS CLASSES
TERMINAL FAZENDA - ATIVO POR
CLASSE (SQCIII E SQFI) + GADI-
CENTRO DE CONTROLE RH

PROGRESSÃO

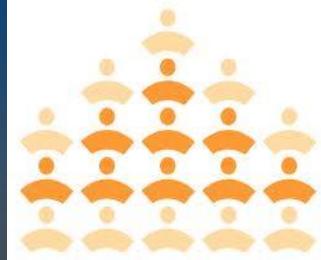


- CRH

- CONSOLIDAR DOCUMENTAÇÃO
- CLASSIFICAR POR CLASSE

CONTROLES:
TODOS OS SERVIDORES APTOS A
CONCORRER POR CLASSES
CLASSIFICAR EM ORDEM
DECRESCENTE - MÉDIA ADI-T CLASSE-
T SPE - IDADE

PROGRESSÃO



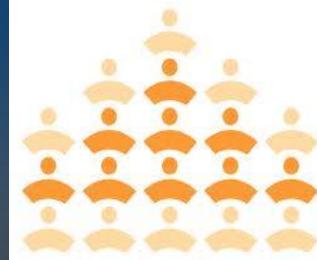
- CRH

PRAZO DE RECURSO DE TRÊS DIAS
PUBLICAÇÃO RESPOSTA AO RECURSO
PUBLICAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

CONTROLES:
PRAZOS
MÉDIA ADI-T CLASSE-T
SPE - IDADE

PUBLICAR O ATO CONCESSÓRIO DA PROGRESSÃO

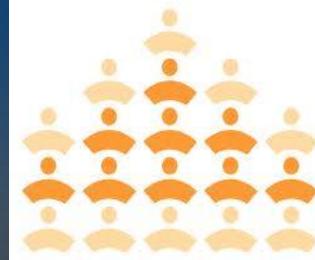
PROGRESSÃO



PRIMEIRO PROCESSO DE PROGRESSÃO REALIZADO NO EXERCÍCIO DE 2012:

- EXCEPCIONALMENTE
- SERÁ APLICADA ÚNICA E EXCLUSIVAMENTE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA CHEFIA IMEDIATA QUE CONFIGURAR-SE-Á NO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
- PODERÁ SER BENEFICIADO ATÉ 40 % DO QUANTITATIVO DE CADA CLASSE, EXISTENTE EM 31 DE DEZEMBRO DE 2011, (NO ÂMBITO DE CADA ÓRGÃO/ENTIDADE) = SES

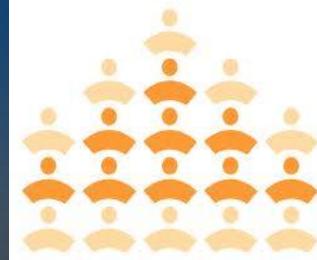
PROGRESSÃO



PRIMEIRO PROCESSO DE PROGRESSÃO REALIZADO NO EXERCÍCIO DE 2012:

- PODERÁ CONCORRER A QUALQUER GRAU SUPERIOR ÀQUELE EM QUE O CARGO DE QUE É TITULAR OU FUNÇÃO-ATIVIDADE DE QUE É OCUPANTE FOI ENQUADRADO, DESDE QUE:
 - EM 30 DE JUNHO DE 2011, CONTE COM TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO SUPERIOR A 4 (QUATRO) ANOS, NO MESMO CARGO OU FUNÇÃO-ATIVIDADE;
 - ATÉ 30/06/2012 CONTE, NO CARGO, COM TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO IGUAL OU SUPERIOR A SOMA DOS INTERSTÍCIOS PREVISTOS PARA OS GRAUS QUE ANTECEDEM ÀQUELE AO QUAL PRETENDA CONCORRER.

PROGRESSÃO



- **PRIMEIRO PROCESSO DE PROGRESSÃO A SER REALIZADO NO EXERCÍCIO DE 2012.**

Enquadramento atual

GRAU	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
REF										
1	3anos	2anos	2anos	2anos	2anos	2anos	2anos	2anos	2anos	2anos
	3anos	5anos	7anos	9anos	11anos	13anos	15anos	17anos	19anos	21anos

- EM 30/6/2011 TENHA MAIS QUE 4 ANOS NO MESMO CARGO/FA , E ATÉ 30/6/2012 TENHA 9 ANOS NO CARGO, PODERÁ CONCORRER AO GRAU E

Muito obrigada!!!!