



Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."

DECRETO Nº 14.512 DE 29 DE MAIO DE 2013

Regulamenta o desenvolvimento na carreira do Grupo Ocupacional Gestão Pública, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, e reestruturado pela Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso V do art. 105 da Constituição Estadual, e à vista do constante no art. 9º da Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009,

D E C R E T A**CAPÍTULO I
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA****SEÇÃO I
Das Disposições Gerais**

Art. 1º - O desenvolvimento dos servidores na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, integrante do Grupo Ocupacional Gestão Pública, dar-se-á, exclusivamente, por meio de promoção, de uma Classe para a imediatamente seguinte, mediante o atendimento aos critérios da Avaliação do Desempenho Funcional - ADF e do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado.

§ 1º - O quantitativo de cargos a ser provido através da promoção será definido mediante a aplicação dos percentuais sobre o número de cargos ocupados na Classe imediatamente anterior à pleiteada, no órgão de lotação do servidor, conforme previsto no Anexo II da Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009.

§ 2º - Caso resultem números decimais da aplicação dos percentuais a que se refere o § 1º deste artigo, deverá ser considerado o número inteiro imediatamente superior a este.

§ 3º - A Unidade de Recursos Humanos deverá informar ao Dirigente Máximo do órgão de lotação do servidor, no mês de novembro de cada ano, o quantitativo de cargos vagos em cada Classe da carreira do Grupo Ocupacional Gestão Pública.

§ 4º - O Conselho de Política de Recursos Humanos - COPE definirá, no mês de dezembro, o quantitativo de cargos em cada Classe da carreira do Grupo Ocupacional Gestão Pública a ser provido mediante promoção no ano seguinte, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 5º - O Dirigente Máximo do órgão de lotação do servidor publicará no Diário Oficial do Estado, no mês de janeiro do ano de vigência da promoção, o quantitativo a que se refere o § 4º deste artigo.

Art. 2º - A promoção dos servidores ocupantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental far-se-á de acordo com os seguintes fatores:

I - Avaliação de Desempenho Funcional - ADF;

II- Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado.

Parágrafo único - É requisito básico para promoção à Classe imediatamente seguinte o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício das atribuições do cargo na Classe, exceto para a promoção à Classe 2, cujo interstício mínimo será de 36 (trinta e seis) meses na Classe 1, a ser verificado na data de sua vigência.

Art. 3º - Para fins de promoção, o integrante da carreira do Grupo Ocupacional Gestão Pública investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente, consideradas de direção e assessoramento superior em órgãos ou entidades do Poder Executivo ou em outros Poderes do Estado está sujeito ao cumprimento das condições de que trata este Decreto, independentemente da opção apresentada para remuneração do comissionamento exercido.

Parágrafo único - O servidor investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente somente poderá participar do processo de promoção caso as funções exercidas guardem correspondência com as da carreira do Grupo Ocupacional Gestão Pública.

Art. 4º - Constituem requisitos para a promoção do servidor da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental:

- I - atingir 70% (setenta por cento) da pontuação máxima da ADF, sendo considerada aquela de maior pontuação anual dentre as realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma Classe;
- II - ser aprovado em pelo menos 50% (cinquenta por cento) das ações do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado realizadas durante o período em que permanecer na mesma Classe.

Art. 5º - Ocorrendo igualdade na classificação, para efeito de promoção, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos critérios a seguir:

- I - maior média das notas obtidas na Perspectiva Resultado da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- II - maior média das notas obtidas na Perspectiva Responsabilidade da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- III - maior média das notas obtidas na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- IV - maior média das notas obtidas na competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- V - maior número de participações com aprovação nos Programas de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, realizados durante o período de permanência na mesma Classe;
- VI - maior tempo de efetivo exercício na Classe ocupada;
- VII - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- VIII - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- IX - maior tempo de efetivo exercício no serviço público;
- X - maior idade.

Art. 6º - É vedada a promoção de servidor que:

- I - estiver em estágio probatório;
- II - não estiver em efetivo exercício das atribuições da carreira previstas no art. 4º da Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009;

III - estiver exercendo suas atribuições em local de trabalho incompatível com o disposto nos arts. 6º, 6º-A e 6º-B da Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009;

IV - estiver atuando em jornada de trabalho distinta da fixada no art. 2º da Lei nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009;

REVOGADO V - estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

Revogado pelo art. 55 do Decreto nº 14.942, de 29 de janeiro de 2014.

REVOGADO § 1º - Na hipótese do inciso V deste artigo, se o servidor vier a ser absolvido por sentença transitada em julgado, ou não for considerado culpado em processo administrativo disciplinar e, somente por estes motivos, não tiver sido promovido à época em que lhe era assegurado esse direito, deverá ser promovido com base no critério de ressarcimento de preterição, desde que o requeira administrativamente.

Revogado pelo art. 55 do Decreto nº 14.942, de 29 de janeiro de 2014.

§ 2º - A promoção em ressarcimento de preterição é aquela feita após ser reconhecido ao servidor preterido o direito à promoção que lhe caberia.

§ 3º - As vedações previstas nos incisos I a V do caput deste artigo serão verificadas pela Unidade de Recursos Humanos do órgão de lotação do servidor, na data de vigência da promoção.

Art. 7º - Caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação do servidor, validar e publicar:

- I - lista nominal dos servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental que cumpriram os requisitos para desenvolvimento na carreira;
- II - lista nominal de servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental promovidos por Classe;
- III - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental que não foram considerados aptos à promoção com as respectivas justificativas.

Art. 8º - Os atos de promoção previstos no art. 7º deste Decreto terão seus efeitos financeiros a partir de 1º de fevereiro do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

SEÇÃO II

Do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado

Art. 9º - O Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, integrado por atividades de capacitação, será instituído pela Secretaria da Administração - SAEB, observado o disposto no Decreto nº 13.372, de 20 de outubro de 2011.

Parágrafo único - As ações de desenvolvimento e os requisitos de aprovação de cada Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado serão definidas em ato próprio.

Art. 10 - Caberá à Superintendência de Recursos Humanos da SAEB, através do setor regimental responsável, a execução e o monitoramento do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado.

SEÇÃO III
Da Avaliação de Desempenho Funcional - ADF

Art. 11 - A ADF será constituída das seguintes perspectivas:

- I - Comportamental, que avaliará o comportamento do servidor no desempenho de suas atribuições, considerando as seguintes competências:
 - a) foco em resultado;
 - b) visão sistêmica;
 - c) trabalho em equipe;
 - d) comprometimento;
- II - Responsabilidade, que avaliará a qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor, relacionadas com as atribuições da carreira;
- III - Técnica, que avaliará a apropriação do conhecimento e das habilidades necessárias à execução das atribuições do cargo ocupado ou da função exercida;
- IV - Resultado, que avaliará:
 - a) o atingimento das metas de que trata o art. 13 deste Decreto;
 - b) o alinhamento das metas às atribuições da carreira;
 - c) a complexidade e o impacto das atividades desempenhadas no atingimento das metas pactuadas.

Art. 12 - A pontuação máxima da ADF será de 100 (cem) pontos, distribuída entre as perspectivas da seguinte forma:

- I - Perspectiva Comportamental - máximo de 20 (vinte) pontos, sendo 05 (cinco) pontos para cada uma das 04 (quatro) competências;
- II - Perspectiva Responsabilidade - máximo de 30 (trinta) pontos;
- III - Perspectiva Técnica - máximo de 20 (vinte) pontos;
- IV - Perspectiva Resultado - máximo de 30 (trinta) pontos.

§ 1º - As Perspectivas Comportamental e Responsabilidade serão avaliadas pelos agentes descritos nos incisos I e II do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, mediante a atribuição de notas aos indicadores respectivos, observados os Anexos I, II e III deste Decreto.

§ 2º - As notas finais atribuídas às Perspectivas previstas nos incisos I a IV do caput deste artigo serão aferidas de acordo com as fórmulas matemáticas definidas no Anexo IV deste Decreto.

§ 3º - Às notas finais atribuídas às Perspectivas Comportamental e Responsabilidade será aplicado o disposto no § 7º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 4º - As Perspectivas Técnica e Resultado serão avaliadas pelo agente descrito no inciso I do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 5º - Caso a avaliação dos indicadores previstos nos incisos I a IV do caput deste artigo resulte nos conceitos ruim ou regular, na forma do disposto no Anexo III deste Decreto, o agente avaliador deverá justificar a pontuação atribuída, facultando-se o mesmo quando se tratar dos demais conceitos.

§ 6º - Para atendimento ao disposto no §§ 2º e 9º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, será subtraída pontuação da competência comprometimento da Perspectiva Comportamental, no total máximo de 03 (três) pontos, na forma do Anexo V deste Decreto, caso o servidor, durante o período avaliatório:

I - tenha sofrido as penalidades de advertência ou suspensão, previstas na Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994;

II - tenha, em seu registro funcional, ocorrências de:

a) faltas injustificadas;

b) atrasos e/ou saídas antecipadas não compensadas.

§ 7º - Para fins de mensuração da Perspectiva Resultado, as unidades integrantes de quaisquer dos poderes do Estado da Bahia que possuam em exercício nos seus quadros servidores pertencentes à carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental encaminharão à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Funcional relatório, contendo:

I - descrição das atividades que são executadas pelas unidades, observadas as competências fixadas pelos respectivos regimentos internos;

II - descrição das atividades executadas pelos servidores.

Art. 13 - O servidor e a chefia imediata pactuarão metas, através de formulário a ser disponibilizado no sítio eletrônico www.portaldoservidor.ba.gov.br, ao início de cada acompanhamento trimestral.

Art. 14 - O período avaliatório, para fins de ADF, terá duração de 12 (doze) meses, tendo início no mês de fevereiro de cada ano.

§ 1º - Nos 09 (nove) meses iniciais do período avaliatório, ocorrerão 03 (três) acompanhamentos trimestrais de desempenho do servidor, conforme o previsto no inciso XIII do art. 4º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, cujas aferições dos acompanhamentos serão realizadas a partir do primeiro dia útil dos seguintes meses:

I - maio, aferição do 1º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior;

II - agosto, aferição do 2º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior;

III - novembro, aferição do 3º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior.

§ 2º - A pontuação máxima em cada acompanhamento trimestral é de 100 (cem) pontos.

§ 3º - A pontuação da avaliação de desempenho funcional anual será a média aritmética das pontuações obtidas nos acompanhamentos trimestrais do período avaliatório.

§ 4º - Para fins de participação no processo de Avaliação de Desempenho Funcional, o servidor avaliado deverá atender simultaneamente aos seguintes requisitos:

- I - 120 (cento e vinte) dias de efetivo exercício de suas atividades no cargo ocupado ou na função exercida, dentro dos 09 (nove) meses iniciais do período avaliatório, considerando-se, para este efeito, os afastamentos previstos no art. 113 e nos incisos I, III e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994;
- II - ser avaliado em, pelo menos, 02 (dois) dos acompanhamentos trimestrais do período avaliatório;
- III - estar em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função no mínimo por 60 (sessenta) dias, em cada acompanhamento trimestral.

§ 5º - Nas hipóteses previstas no inciso I do § 4º deste artigo, ocorrendo afastamento superior a 30 (trinta) dias do servidor avaliado durante um dos trimestres em que haja acompanhamento, a pontuação final da Avaliação de Desempenho Funcional anual será a média aritmética das pontuações obtidas nos 02 (dois) outros acompanhamentos trimestrais do período avaliatório, observado o disposto nos incisos II e III do mesmo parágrafo.

§ 6º - Caso a duração do afastamento previsto no § 5º deste artigo inviabilize a avaliação do servidor em mais de um acompanhamento trimestral dentro do mesmo período avaliatório, o servidor será avaliado no acompanhamento trimestral restante, ficando, no entanto, sem pontuação final nesta Avaliação de Desempenho Funcional anual.

§ 7º - Serão disponibilizados, através do sítio eletrônico www.portaldoservidor.ba.gov.br, nos meses de aferição dos acompanhamentos trimestrais previstos no § 1º deste artigo, os formulários de Avaliação de Desempenho Funcional do servidor.

§ 8º - No caso de servidor investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente, inclusive em outros poderes do Estado da Bahia, a sua chefia imediata deverá preencher os formulários de Avaliação de Desempenho Funcional de que trata o § 7º deste artigo e encaminhá-los:

- I - à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, quando o servidor estiver em exercício no seu órgão de lotação;
- II - à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando o servidor estiver em exercício em órgão ou entidade diverso daquele de sua lotação, ou nos demais poderes do Estado da Bahia.

§ 9º - A consolidação da pontuação constante dos relatórios de acompanhamento trimestral do servidor avaliado será realizada pela Comissão de Avaliação do órgão de lotação, quando o servidor nele estiver em exercício ou pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando o servidor estiver em exercício em órgão ou entidade diversa daquele de sua lotação, ou nos demais poderes do Estado da Bahia.

§ 10 - Após cada um dos acompanhamentos trimestrais de que tratam os incisos I a III do § 1º deste artigo, o chefe imediato e o servidor avaliado deverão proceder ao alinhamento entre os resultados pretendidos e os efetivamente alcançados nas respectivas Avaliações de Desempenho Funcional, conforme o disposto em ato normativo específico.

Art. 15 - Para efeito de promoção, será considerada a maior pontuação anual de Avaliação de Desempenho Funcional dentre aquelas realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma Classe.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16 - Até que sejam definidos os critérios para a mensuração das Perspectivas Técnica e Resultado, a ADF será composta pelas Perspectivas Comportamental e Responsabilidade, com pontuação máxima de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

I - 40 (quarenta) pontos para a Perspectiva Comportamental;

II - 60 (sessenta) pontos para a Perspectiva Responsabilidade.

§ 1º - As notas finais atribuídas às Perspectivas Comportamental e Responsabilidade serão aferidas de acordo com as fórmulas matemáticas definidas no Anexo VI deste Decreto.

§ 2º - À nota final atribuída às Perspectivas Comportamental e Responsabilidade será aplicado o disposto no § 7º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 17 - As Perspectivas Técnica e Resultado deverão ser regulamentadas após a realização de 03 (três) períodos avaliatórios, contados da publicação deste Decreto.

Art. 18 - Será instituído Processo Extraordinário de Avaliação de Desempenho Funcional - PEADF, aplicável aos 02 (dois) primeiros processos de promoção a serem realizados após a publicação deste Decreto, observado o disposto no caput e §§ 1º, 3º, 5º e 6º do art. 12, e no art. 16 todos deste Decreto.

Parágrafo único - As promoções resultantes do PEADF obedecerão ordem classificatória em razão da pontuação obtida na respectiva Avaliação de Desempenho Funcional, observado o quantitativo de cargos em cada Classe da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, na forma prevista no § 1º do art. 1º deste Decreto, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira e o interstício mínimo de que trata o parágrafo único do art. 2º deste Decreto.

Art. 19 - O primeiro PEADF iniciar-se-á em 1º de junho de 2013 e terá duração de 05 (cinco) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§ 1º - Os 03 (três) meses iniciais do PEADF serão utilizados para realização do acompanhamento do desempenho do servidor, cuja aferição ocorrerá no mês de setembro de 2013.

§ 2º - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o § 1º deste artigo será realizada nos meses de setembro e outubro de 2013, pela Comissão de Avaliação do órgão de lotação quando o servidor nele estiver em exercício ou pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando o servidor estiver em exercício em órgão ou entidade diversa daquele de sua lotação, ou nos demais poderes do Estado da Bahia.

Art. 20 - A primeira promoção após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de junho de 2013.

Art. 21 - O segundo PEADF iniciar-se-á em 1º de setembro de 2013 e terá duração de 05 (cinco) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§ 1º - Os 03 (três) meses iniciais do PEADF serão utilizados para realização do acompanhamento do desempenho do servidor, cuja aferição será realizada no mês de dezembro de 2013.

§ 2º - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o § 1º deste artigo será realizada nos meses de dezembro de 2013 e janeiro de 2014, pela Comissão de Avaliação do órgão de lotação quando o servidor nele estiver em exercício ou pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando o servidor estiver em

exercício em órgão ou entidade diversa daquele de sua lotação, ou nos demais poderes do Estado da Bahia.

Art. 22 - A segunda promoção após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 2013.

Art. 23 - Nas duas primeiras promoções após a publicação deste Decreto, será considerado o atingimento de 70% (setenta por cento) da pontuação máxima do PEADF correspondente e a aprovação, em pelo menos, 50% (cinquenta por cento) das ações do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado.

Art. 24 - Para participar dos PEADFs previstos neste Decreto, o servidor avaliado deverá estar em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função por, no mínimo, 60 (sessenta) dias durante o período de acompanhamento de que tratam o § 1º do art. 18 e o § 1º do art. 20 deste Decreto.

Parágrafo único - O servidor que no momento da publicação deste Decreto não estiver em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função em razão de alguma das hipóteses previstas nos incisos I, III e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, será avaliado exclusivamente pelo agente previsto no inciso I do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, considerando-se o período de igual duração anterior ao afastamento.

Art. 25 - Para efeito dos 02 (dois) primeiros processos de promoção após a publicação deste Decreto, ocorrendo igualdade na classificação, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos seguintes critérios:

- I - maior nota obtida na Perspectiva Responsabilidade;
- II - maior nota obtida na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental;
- III - maior nota obtida na competência Visão Sistêmica, integrante da Perspectiva Comportamental;
- IV - maior nota obtida na competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental;
- V - maior nota obtida na competência Trabalho em Equipe, integrante da Perspectiva Comportamental;
- VI - maior tempo de efetivo exercício na Classe ocupada;
- VII - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- VIII - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- IX - maior tempo de efetivo exercício no Serviço Público;
- X - maior idade.

Art. 26 - Caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o dirigente máximo do órgão de lotação do servidor, validar e publicar:

- I - lista nominal dos servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental que cumpriram os requisitos para desenvolvimento na carreira;
- II - lista nominal de servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental promovidos por Classe;

III - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

Art. 27 - O Dirigente Máximo de órgão do Poder Executivo, onde estiver lotado qualquer servidor pertencente à carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, instituirá, no prazo de 15 (quinze) dias da publicação deste Decreto, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Parágrafo único - À instituição e funcionamento da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional aplicar-se-á, no que couber, o Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 28 - Aplicar-se-ão as disposições previstas no Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, que não conflitarem com as previstas neste Decreto.

Art. 29 - O Secretário da Administração editará ato normativo necessário ao cumprimento deste Decreto, bem como resolverá os casos omissos.

Art. 30 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, observados os efeitos financeiros previstos nos arts. 20 e 22 deste Decreto.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 29 de maio de 2013.

JAQUES WAGNER

Governador

Rui Costa
Secretário da Casa Civil
Manoel Vítório da Silva Filho
Secretário da Administração

ANEXO I - FORMULÁRIO PERSPECTIVA COMPORTAMENTAL

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA
BAHIA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

Data: //

Servidor Avaliado:

Matrícula:

Lotação:

Local de Trabalho:

Carreira:

Chefe Imediato:

Matrícula Chefe Imediato:

Chefe Mediato:

Matrícula Chefe Mediato:

PERSPECTIVA COMPORTAMENTAL
INDICADORES

COMPROMETIMENTO

Auto
Avaliação
Avaliação do
Chefe Imediato
Classe
Ocupada:
Órgão /
Entidade de
Exercício:
Cargo
Comissionado:
Período de
Avaliação:

Cargo
Ocupado:

Cargo
Ocupado:

NOTA (0 A 100)

Responde prontamente às demandas que lhe são apresentadas, responsabilizando-se, dentro da sua competência, pelos resultados alcançados.

JUSTIFICATIVA

Compartilha conhecimentos, experiências e informações relativas às suas atividades, resguardando o sigilo quando de interesse da instituição.

Utiliza os bens públicos sob sua guarda e/ou acesso unicamente para as suas atribuições profissionais, zelando pela sua economia, conservação e funcionamento.

Demonstra capacidade de adaptação a novos contextos, preservando a legalidade e os objetivos organizacionais.

VISÃO SISTÊMICA

Estabelece relações de parceria e articulação com atores internos e externos visando maximizar os resultados atingidos pela sua instituição.

Desenvolve suas atividades em consonância com as diretrizes de sua instituição e com os objetivos do Estado.

Estabelece conexões entre informações, proposições e pontos de vista, de forma a subsidiar o exercício de suas atividades.

Desenvolve suas atividades de forma sistematizada e organizada, observando variáveis como prioridades, prazos e satisfação do cliente.

FOCO EM RESULTADO

Executa as atividades com atenção aos detalhes, de forma a evitar o retrabalho.

Aplica em sua prática de trabalho conhecimentos adquiridos em processos de desenvolvimento formais e informais, buscando o constante aprimoramento profissional e organizacional.

Contribui para um ambiente produtivo e harmônico, respeitando a diversidade de opiniões e estabelecendo um bom relacionamento com os demais servidores, independentemente dos seus níveis hierárquicos, profissionais e sociais.

Demonstra proatividade na busca de solução e prevenção de problemas, adotando as providências necessárias para o bom funcionamento da instituição.

TRABALHO EM EQUIPE

Colabora com os demais colegas na execução de atividades, mesmo as que não estejam sob sua responsabilidade e que impactam na obtenção de resultados da unidade de trabalho.

Assume responsabilidades compartilhadas com outras áreas da organização em prol de resultados comuns.

Considera críticas e sugestões, buscando o aperfeiçoamento do desempenho individual e da equipe.

Apresenta sugestões e críticas de forma clara e respeitosa, destacando aspectos positivos e pontos a serem melhorados, visando o aperfeiçoamento do desempenho da equipe e dos colegas de trabalho.

MÉDIA GERAL

Funções do cargo em comissão, função gratificada ou equivalente: (Este campo deverá ser preenchido apenas pelo chefe imediato com as atribuições do servidor avaliado caso o mesmo, ocupe cargo em comissão, função gratificada ou equivalente)

ASSINATURAS

Chefe Imediato:

Data:

VALIDAÇÃO

Agente Validador : (sujeito a validação do chefe mediato quando se tratar de avaliação do chefe imediato)

Data:

Servidor

Avaliado:

Data:

ANEXO II - FORMULÁRIO PERSPECTIVA RESPONSABILIDADE

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Data: / /

Servidor Avaliado:

Matrícula:

Lotação:

Local de Trabalho:

Carreira:

Chefe Imediato:

Matrícula Chefe Imediato:

Chefe Mediato:

[] Auto Avaliação []
Avaliação do Chefe Imediato

Classe Ocupada:

Órgão / Entidade de Exercício:

Cargo Comissionado:

Período de Avaliação:

Cargo Ocupado:

Matrícula Chefe Mediato:
PERSPECTIVA RESPONSABILIDADE

Cargo Ocupado:

INDICADORES

NOTA
(0 A
100) JUSTIFICATIVA

Toma decisões, considerando a análise das informações relevantes e do impacto das alternativas decisórias.

Elabora projetos referentes às ações a serem realizadas, identificando objetivo, escopo, cronograma, indicadores e estratégia de execução, considerando os resultados a serem alcançados.

Elabora diagnósticos, identificando potencialidades, estrangulamentos, oportunidades e ameaças, analisando cenários e contextos e indicando proposições.

Realiza levantamento de demandas, coletando dados com precisão e sistematizando informações de forma clara.

Identifica e dimensiona os recursos necessários para execução de uma ação ou projeto, visando sua otimização.

Utiliza mecanismos de monitoramento e avaliação para o acompanhamento de suas atividades, de forma a possibilitar eventuais ajustes e correções de rumo.

Elabora ou participa da elaboração dos planos de ação relativos a sua área de trabalho, contribuindo na definição de objetivos, metas, prioridades e indicadores, visando potencializar o resultado das ações.

Expõe estratégias e diretrizes de forma clara e objetiva, visando o alcance dos resultados das ações.

Propõe intervenções necessárias ao alcance dos resultados das ações, considerando a análise das informações de acompanhamento em relação ao planejamento realizado.

Elabora relatórios, notas técnicas, exposições de motivos, termos de referência, pareceres e outros documentos, considerando sua objetividade e consistência.

Propõe melhorias em fluxos de processos e nas estruturas e dinâmicas organizacionais, considerando o modelo e a cultura vigentes.

Participa de reuniões, contribuindo com as discussões, respeitando a diversidade de opiniões e a pauta estabelecida.

Subsidia a tomada de decisões gerenciais, analisando informações relevantes ao processo decisório.

Analisa informações, sistematizando, relacionando e comparando dados e indicadores, visando ao melhor acompanhamento das ações.

Propõe idéias e estratégias inovadoras que apórtam ganho de qualidade à sua unidade de trabalho, à sua organização ou à administração pública.

MÉDIA GERAL

ASSINATURAS

Chefe Imediato:

Data:

VALIDAÇÃO

Agente Validador : (sujeito a validação do chefe mediato quando se tratar de avaliação do chefe imediato)

Data:

Servidor Avaliado:

Data:

ANEXO III - ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES

ESCALA

Excelente	Plenamente	95 a 100
	Ótimo	90 a 94
Bom	Muito Bom	80 a 89
	Satisfatório	70 a 79
Regular	Com restrições	60 a 69
	Com muitas restrições	50 a 59
Ruim	Muito Ruim	30 a 49
	Péssimo	0 a 29

ANEXO IV

PERSPECTIVA

FÓRMULA

COMPORAMENTAL Nota da Perspectiva Comportamental = [(das notas dos indicadores da competência "comprometimento" / total de indicadores) x 0.05] + [(das notas dos indicadores da competência "visão sistêmica" / total de indicadores) x 0.05] + [(das notas dos indicadores da competência "foco em resultado" / total de indicadores) x 0.05] + [(das notas dos indicadores da competência "trabalho em equipe" / total de indicadores) x 0.05]

RESPONSABILIDADE Nota da Perspectiva Responsabilidade = (das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.3

TÉCNICA Nota da Perspectiva Técnica = (das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.2

RESULTADO Nota da Perspectiva Resultado = (das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.3

ANEXO V

FATORES

ATRASOS E/OU SAÍDAS ANTECIPADAS SEM
COMPENSAÇÃO
FALTAS INJUSTIFICADAS
ADVERTÊNCIA
SUSPENSÃO

PONTOS SUBTRAÍDOS

- A partir de 03 (três) e até 06 (seis), 0,3 pontos. - A partir de 07 (sete), 0,6 pontos.
- A partir de 03 (três) e até 06 (seis), 0,3 pontos. - A partir de 07 (sete), 0,6 pontos.
- 01 (uma) até 3 (três), 0,3 pontos. - 04 (quatro) em diante, 0,6 pontos.
- 01 (uma), 0,4 pontos. - 02 (duas), 0,8 pontos. - 03 (três) em diante, 1,2 pontos.

ANEXO VI**PERSPECTIVA****FÓRMULA**

COMPORTAMENTAL Nota da Perspectiva Comportamental = [(das notas dos indicadores da competência "comprometimento" / total de indicadores) x 0.1] + [(das notas dos indicadores da competência "visão sistêmica" / total de indicadores) x 0.1] + [(das notas dos indicadores da competência "foco em resultado" / total de indicadores) x 0.1] + [(das notas dos indicadores da competência "trabalho em equipe" / total de indicadores) x 0.1]

RESPONSABILIDADE Nota da Perspectiva Responsabilidade = (das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.6



Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."