DOC 04/02/202 - p. 48

EDITAIS

GOVERNO MUNICIPAL

SECRETARIA EXECUTIVA DE GESTÃO

COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**COMUNICADO Nº 01/DGC/COGEP/2022**

DIRIGIDO: ***a todas as Unidades da Prefeitura de São Paulo.***

A Divisão de Gestão de Carreiras do Departamento de Gestão de Carreiras – DGC, considerando a Lei 13.748/04 e o Decreto 45.090/04, COMUNICA o início das ações relacionadas à ***Avaliação de Desempenho do ciclo de 2022***, como segue:

**Cronograma de ações do Ciclo de Avaliação de Desempenho 2022:**

***Período Ação Responsável***

Fevereiro/22 a Março/22 Estabelecimento e publicação de Metas sobre a

 ação escolhida para o ciclo de avaliação de 2022

 dentro do Plano de Trabalho da Unidade. URH e SUGESP

Abril/22 Encaminhamento da planilha com a indicação das

 Unidades que comporão a amostra para captação

 da avaliação dos usuários. URH e SUGESP

Abril/22 1ª captação da avaliação dos usuários nas unida-

 des que compõem a amostra. Unidades de atendi mento das Secreta rias.

Maio/22 Reunião com as URH’S e com SUGESP’S para

 orientações. DGC

Junho/22 2ª captação da avaliação dos usuários nas unida-

 des que compõem a amostra Unidades de atendi mento das Secreta rias.

Agosto/22 3ª captação da avaliação dos usuários nas unida-

 des que compõem a amostra. Unidades de atendi mento das Secreta rias.

Setembro/22 Capacitação para realização da Avaliação de

 Desempenho. URH’S E

 SUGESP’S.

Outubro/22 4ª captação da avaliação dos usuários nas unida-

 des que compõem a amostra. Unidades de atendi mento das Secreta rias.

Outubro/22 Liberação dos Instrumentais de avaliação de de-

 sempenho. URH e SUGESP

Outubro/22 a

Dezembro/22 Preenchimento dos Instrumentais de avaliação

 de desempenho. PMSP

Janeiro/23 a

Fevereiro/23 Apuração e consolidação das notas do ciclo de

 2022. DGC

Março/23 Publicação das notas de avaliação de dessem-

 penho,

 encerramento do ciclo de 2022. DGC

((\*)) e-mail institucional: SEGES - COGEP - DGC 1 - Avaliação de Desempenho seges-cogep-dgc1-avdes@prefeitura.sp.gov.br

***Orientações gerais com relação a escolha da ação do Plano de Trabalho/ Metas para computo do Resultado do Trabalho (RT) na avaliação de desempenho:***

a) cada unidade de trabalho elegerá uma ação e respectiva meta, do Plano de Trabalho elaborado no início do ano, para fins de apontamento no Instrumental RT da avaliação e acompanhamento até o fechamento do ciclo, considerando como unidade:

- Nas Secretarias: o Gabinete da Secretaria, cada Departamento ou similar e cada Equipamento Social vinculado.

- Nas Subprefeituras: o Gabinete do Subprefeito, cada Coordenadoria e as Supervisões a elas vinculadas.

- Equipamentos Sociais: cada um dos Centros Esportivos, Escolas Municipais, Bibliotecas, Parques, Mercados e Sacolões Municipais, Unidades Básicas de Saúde – UBS, Unidades Médico Ambulatoriais – AMA’s, Hospitais, Centros de Referência, dentre outros.

b) a escolha da ação deverá ser indicada pelo gestor e construída com a equipe;

c) esta ação (projeto/ processo) deverá ser orientada pelas diretrizes regionais e setoriais das Secretarias e Subprefeituras da PMSP e do Programa de Metas (Lei Orgânica do Município, Artigo 69-A) considerando também outros instrumentos, tais como, o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, Orçamento Programa, Plano Diretor;

d) a ação escolhida deverá ser a mais representativa da unidade de trabalho durante o transcorrer de todo o período de avaliação, bem como deverá abranger todos os seus servidores;

e) a Divisão de Gestão de Carreiras do Departamento de Gestão de Carreiras/ COGEP/SEGES encaminhará o Instrumental de avaliação de desempenho – RT 2022 por e-mail as unidades de RH/ SUGESP que serão responsáveis pela reprodução e distribuição deste instrumental RT para preenchimento pelos gestores das unidades;

f) o instrumental RT preenchido deverá ser encaminhado para análise da instância imediatamente superior a qual a unidade está tecnicamente vinculada, que assinalará no campo próprio do instrumental a respectiva concordância com a ação escolhida, reconduzindo posteriormente o mesmo à área de RH responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho, para ao final do ciclo, apurar o cumprimento da meta.

Os apontamentos nos instrumentais RT encaminhados serão consolidados e publicados no Diário Oficial da Cidade – DOC pela respectiva Secretaria/Prefeitura Regional, conforme orientações e data a serem enviadas por e-mail pela Divisão de Gestão de Carreiras.