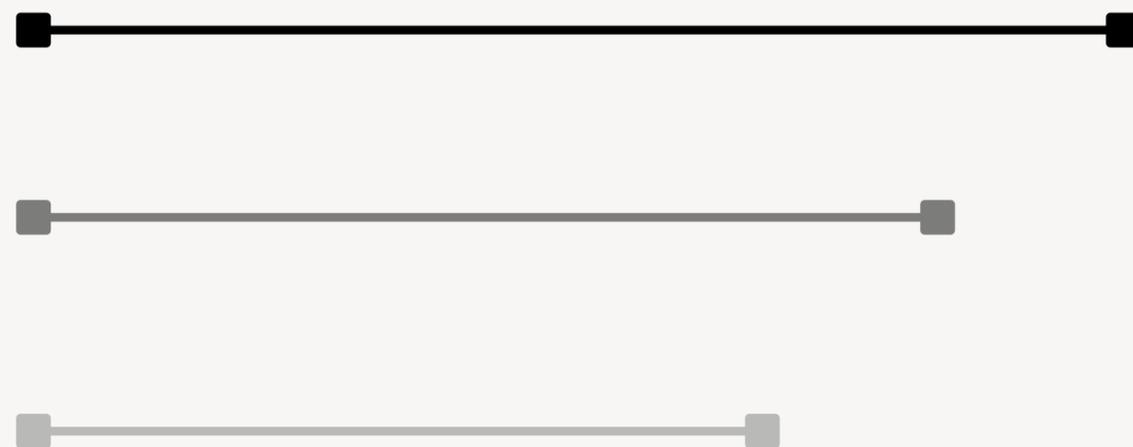




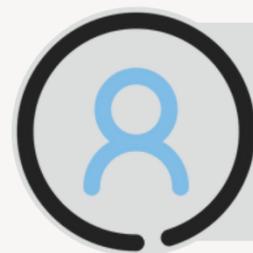
# Plano de Trabalho

## Avaliação de Desempenho





A Avaliação de Desempenho é composta pelas Dimensões Individual e Institucional, e envolve vários atores como: servidores, gestores, equipes de trabalho e os usuários, possibilitando uma leitura diferenciada e integrada de cada aspecto avaliado.



Individual - 60%

- Gerencial – Servidores que gerenciam uma equipe
- Funcional – Servidores que compõem uma equipe



Institucional - 40%

- RT – resultado do plano de trabalho/metapas (30%)
- Equipe – avaliação do trabalho desenvolvido pela equipe (5%)
- Usuário – captação do nível de satisfação dos usuários (5%)



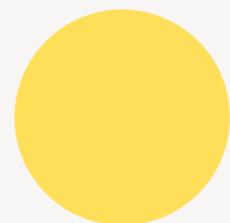
## Resultados de Trabalho – RT

A avaliação dos Resultados de Trabalho parte do compromisso coletivo firmado no início do ciclo da Avaliação de Desempenho, onde gestores e servidores das unidades de trabalho estabelecem o conjunto de ações, podendo estas serem projetos ou processos, seguindo uma estrutura específica, que serão executadas no período do ciclo de Avaliação de Desempenho.

03.



ELABORAÇÃO DOS PLANOS DE TRABALHO

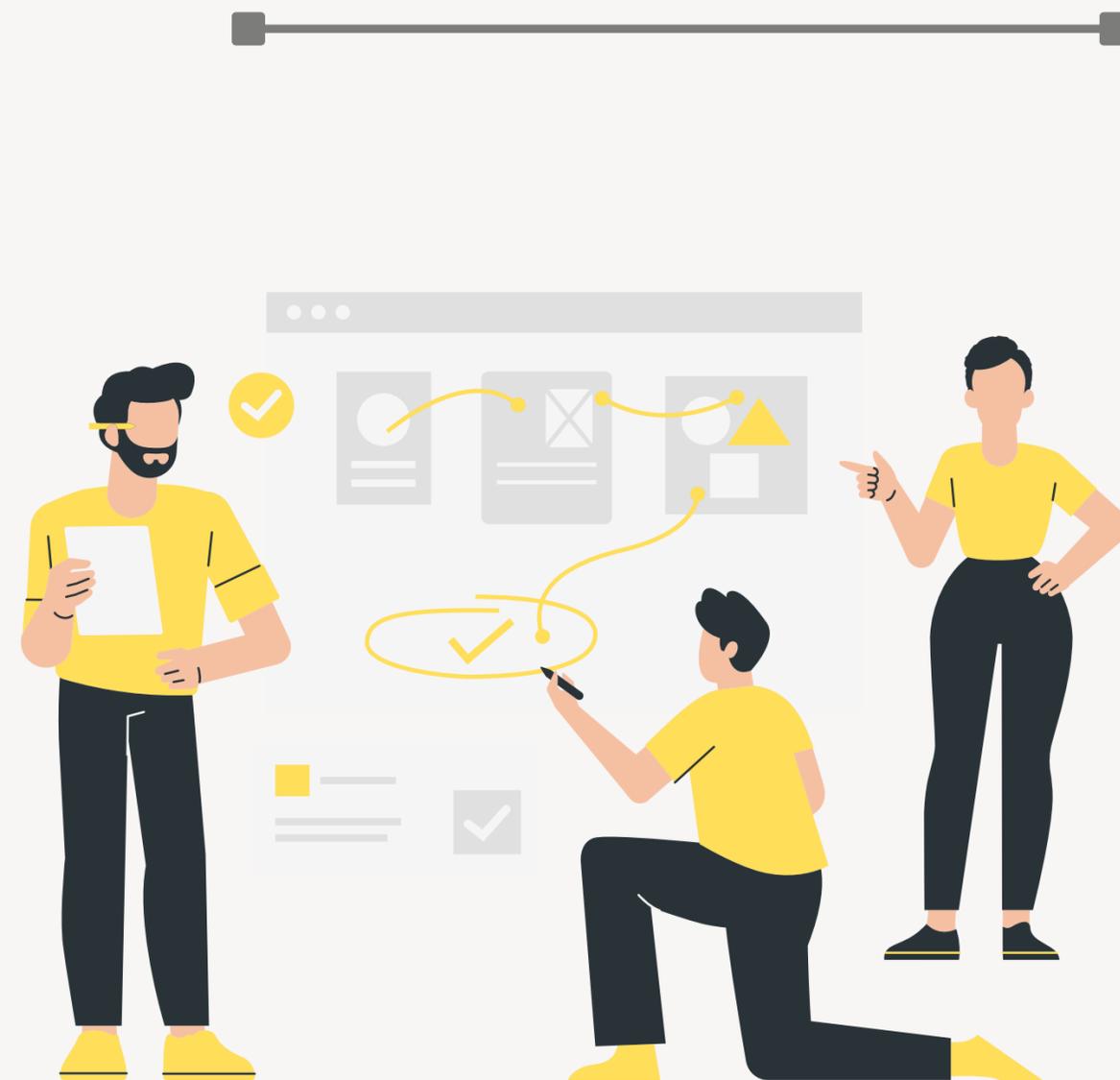


## Elaboração dos Planos de Trabalho

Cada unidade de trabalho apresentará seu Plano de Trabalho/Metas, cuja elaboração deverá ser discutida entre o gestor e a equipe. O Plano de Trabalho/Metas poderá ser constituído por diversas ações, classificadas em 2 tipos:

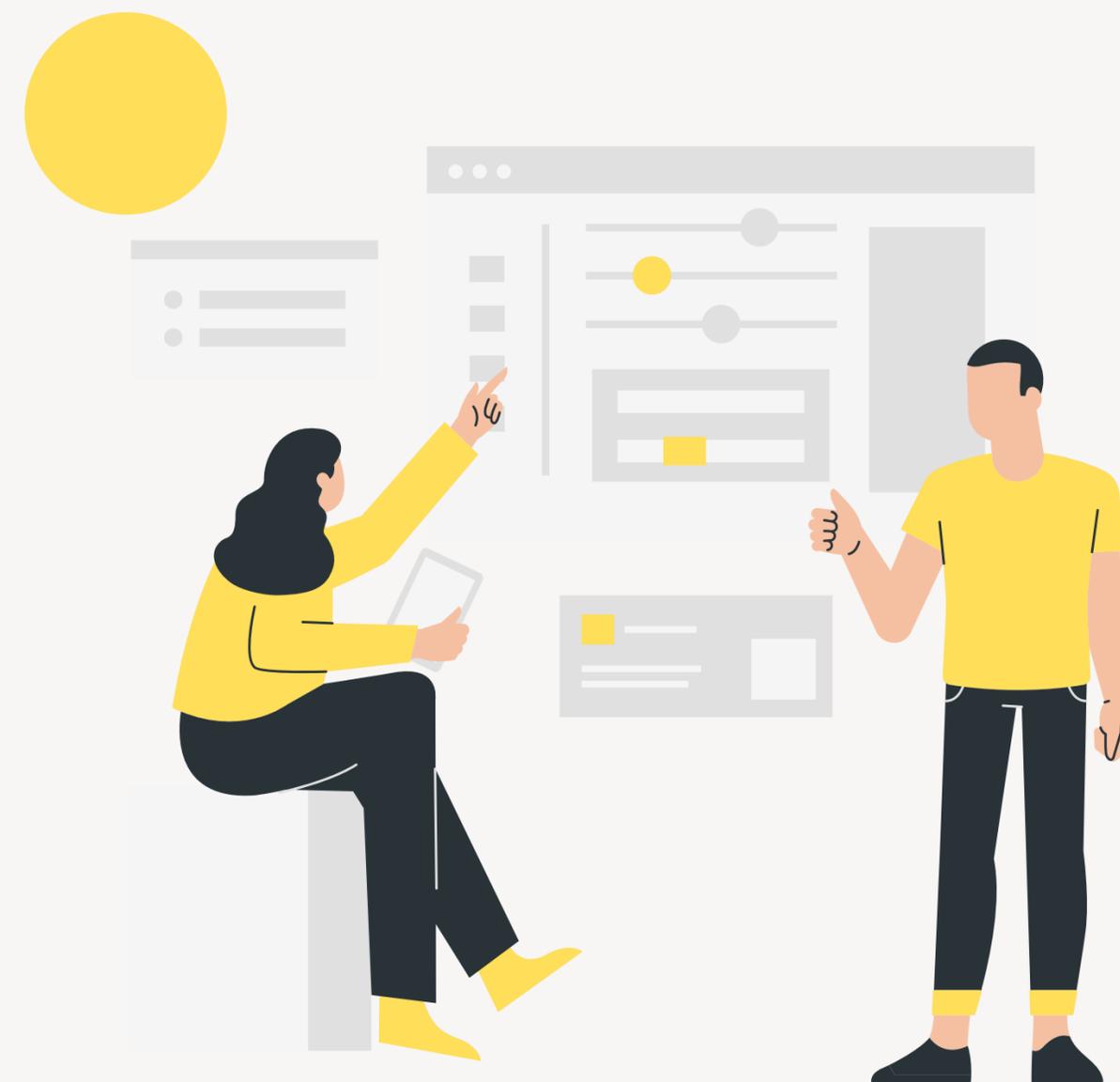
- **Projeto:** Conjunto de atividades inter-relacionadas para alcançar objetivos específicos, dentro de um período de tempo, caracterizando-se por ter início, meio e fim.
- **Processo:** Atividades de manutenção da rotina de trabalho.

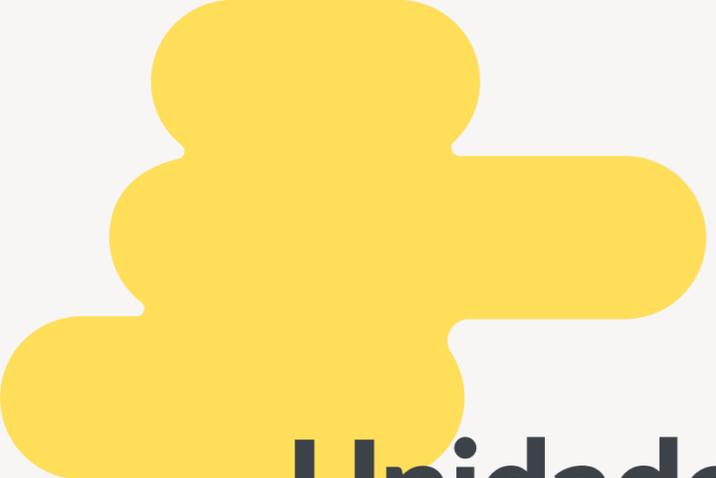
\*Estas ações (projeto/processo) deverão estar relacionadas com as diretrizes estabelecidas pelo Plano de Metas do Governo Municipal e relacionadas com as diretrizes regionais e setoriais das Secretarias e Subprefeituras.



## Abrangência do Plano de Trabalho

Deverá contemplar as ações mais representativas da unidade de trabalho durante o transcorrer de todo o período de avaliação, para isso o gestor poderá selecionar os projetos ou processos mais importantes abrangendo todos os servidores da unidade de trabalho, ou seja, todo servidor deverá estar vinculado à pelo menos uma ação desenvolvida no referido Plano. Para isso, o gestor deverá elaborar o número de ações (projetos e/ ou processos) necessárias para incorporar todos os servidores.





# Unidades propositoras de Plano de Trabalho

Entende-se por unidade de trabalho, o local físico, delimitado por uma estrutura hierárquica onde o servidor presta serviços. As unidades de trabalho responsáveis pela elaboração dos Planos de Trabalho/ Metas podem ser:

- **Estrutura Administrativa das Secretarias:**  
Gabinete da Secretaria, cada Departamento ou similares, e cada Equipamento Social vinculado.
- **Estrutura Administrativa das Subprefeituras:**  
Gabinete do Suprefeito, cada Coordenadoria e as Supervisões a elas vinculadas.
- **Equipamentos Sociais das Secretarias:**  
Cada um dos Centros Esportivos, Escolas Municipais, Bibliotecas, Parques, Mercados e Sacolões Municipais, Unidades Básicas de Saúde – UBS, Centros de Referência, AMA's, etc.



# Fluxo de Elaboração, Validação e Consolidação dos Planos de Trabalho/Metas



## ✓ Unidades de trabalho vinculadas às Secretarias

O fluxo se inicia com a elaboração do Plano de Trabalho pelo Gabinete da Secretaria, Coordenadoria, pelos Departamentos, e, quando houver, pelos Equipamentos Sociais.

## ✓ Subprefeituras

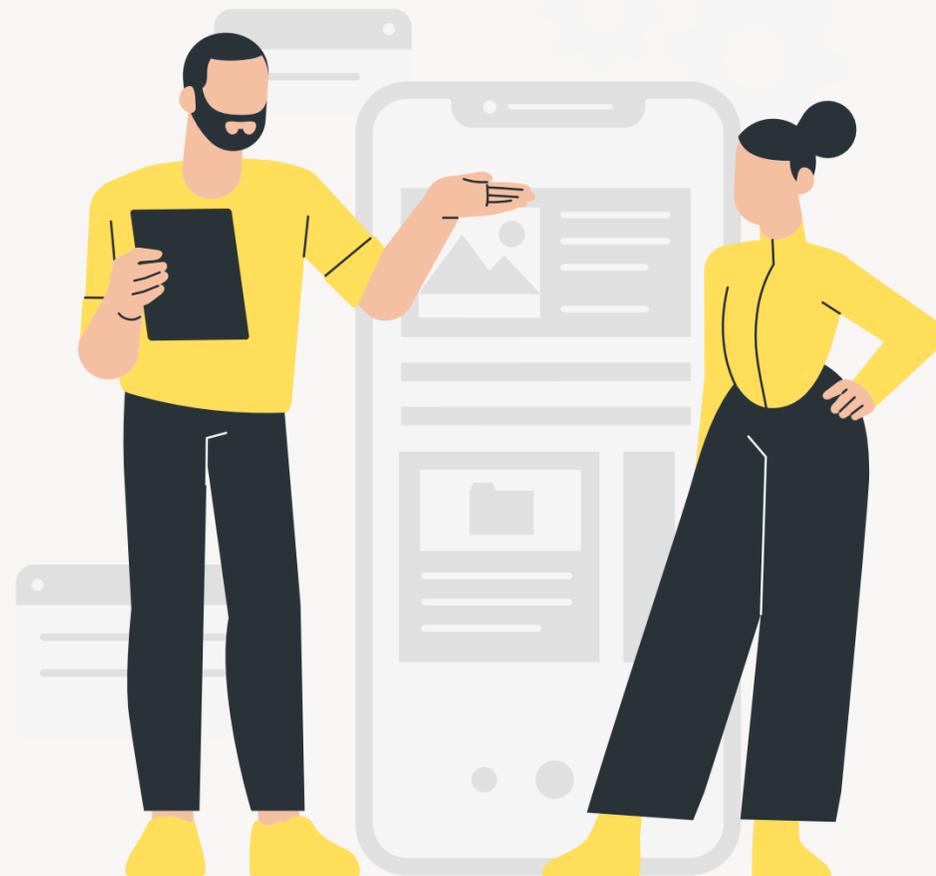
O fluxo se inicia com a elaboração do Plano de Trabalho/Metas, pelo Gabinete do SubPrefeito, cada Coordenadoria, Supervisões e cada Equipamento Social, a elas vinculadas.

## ✓ Validação

Em seguida, o plano de trabalho deverá ser encaminhado para análise da área responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho, conduzido após para o Gabinete da Secretaria/Subprefeitura proceder à validação.

**\*Caso alguma ação não seja validada, a mesma deverá ser reajustada em conjunto com a unidade proponente.**

**\*\*Após esta validação, os Planos de Trabalho/Metas devem ser consolidados e publicados no Diário Oficial da Cidade pela respectiva Secretaria/Subprefeitura.**



## Como definir as Metas:

Para definir a meta, o gestor e sua equipe de trabalho devem reunir-se e observar os recursos físicos e humanos disponíveis, bem como os resultados esperados da ação proposta, a partir do alinhamento às prioridades governamentais e/ou de cada órgão a fim de estabelecer uma meta compatível.





## A meta da ação deve ser estabelecida de acordo os seguintes critérios:

- **Indicador mensurável por unidades de medidas, tais como: número de pessoas abrangidas, tempo, volume, quilometro, quantidade de eventos, etc. Além de mensurável, o indicador deve ser útil e adequado para medir os objetivos de determinadas ações e os dados precisam ser confiáveis e de fácil coleta (disponibilidade).**
- **Por etapas ou atividades realizadas dentro de um determinado período de tempo, ou seja, pelo cronograma físico (prazo para realização da ação). As datas a serem comparadas serão as relativas às etapas/atividades planejadas para o período abrangido pelo ciclo de avaliação de desempenho com as datas das atividades efetivamente executadas, no período de janeiro a dezembro.**

**O Plano de Trabalho/Metas poderá ser revisto sempre que necessário, devendo qualquer alteração ser justificada, validada pelas instâncias responsáveis e publicada no Diário Oficial, adotando-se como data limite o dia 31 (trinta e um) de outubro.**



## Publicação do Plano de Trabalho (Modelo de lauda)

- **Deverão ser registradas de forma resumida, as ações escolhidas para compor a Avaliação da unidade contendo as seguintes informações:**
  - 1. Nome e código de endereçamento (EH) da unidade de trabalho;**
  - 2. Nome e registro funcional do gestor da unidade de trabalho;**
  - 3. Tipo de ação: classificada como projeto ou processo;**
  - 4. Justificativa para o desenvolvimento da ação;**
  - 5. Objetivo a ser atingido;**
  - 6. Público alvo;**
  - 7. Cronograma contendo as etapas e/ou o período de execução das mesmas;**
  - 8. Meta ou indicador a ser alcançado no final do projeto ou processo no final do ciclo.**





## Acompanhamento de trabalho

O gestor e equipes devem verificar os resultados continuamente e não apenas nos momentos formais estabelecidos pelo cronograma da Avaliação de Desempenho. A responsabilidade é de todos, cabendo ao gestor efetivar medidas para correção de rumos, ajustes na atuação da equipe e orientação no desenvolvimento dos trabalhos.





## Mensuração da Avaliação do Plano de Trabalho - RT

No desempenho institucional, o resultado do trabalho será apurado pelo índice de execução das ações contempladas no plano de trabalho, atribuindo-se pontuação:

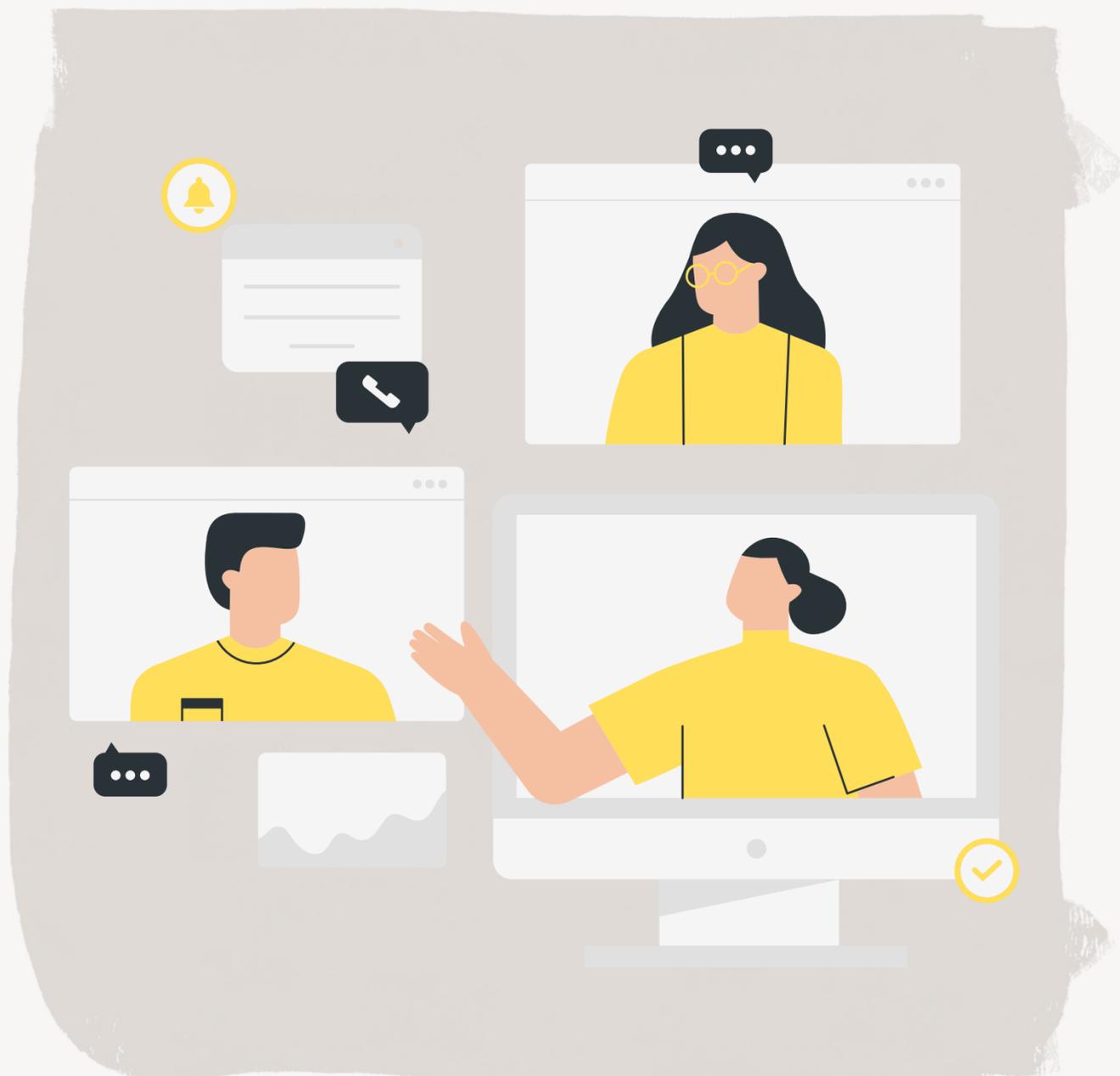
- 1 (um) para índice inferior a 20% (vinte por cento) do alcance das metas;
  - 2 (dois) para índice igual ou superior a 20% (vinte por cento) e inferior a 40% (quarenta por cento) do alcance das metas;
  - 3 (três) para índice igual ou superior a 40% (quarenta por cento) e inferior a 60% (sessenta por cento) do alcance das metas;
  - 4 (quatro) para índice igual ou superior a 60% (sessenta por cento) e inferior a 80% (oitenta por cento) do alcance das metas;
  - 5 (cinco) para índice igual ou superior a 80% (oitenta por cento) do alcance das metas.
- 



“ **Trabalhar em equipe não significa que todos tenham que fazer tudo, mas sim ter a consciência do todo e do papel de cada um neste todo.**

- DANIEL GODRI JUNIOR





# Obrigado por sua atenção!

Em caso de dúvidas entre em contato com a  
Unidade de Recursos Humanos da sua Secretaria.