

Portaria SPPREV 117, de 28-05-2012

A PRESIDÊNCIA DA SÃO PAULO PREVIDÊNCIA, nos termos do artigo 8º do Decreto 58.079, de 25-05-2012, expede a seguinte Portaria:

Artigo 1º – Para o ano de 2012, os modelos de instrumentos de avaliação, os fatores de competência e os respectivos indicadores de desempenho, para fins de Avaliação de Desempenho Individual aos empregados públicos permanentes a que se refere o artigo 5º da lei complementar 1.162, de 26-12-2011; ficam definidos de acordo com a presente Portaria.

Artigo 2º - A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de 4 (quatro) instrumentos distintos abaixo especificados, conforme dispõe o artigo 5º do Decreto 58.079, de 25-05-2012, constantes dos anexos, que são partes integrantes desta Portaria:

I – Formulário de Avaliação:

- a) Técnico em Gestão Previdenciária (Anexo I);
- b) Analista em Gestão Previdenciária (Anexo II);
- c) Empregados públicos permanentes designados para a função de supervisão ou de gerência (Anexo III);

II – Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional – PDAP (Anexo IV);

III – Recurso (Anexo V);

IV – Relatório de Desempenho Individual (Anexo VI).

Artigo 3º - Para fins de aplicação do Formulário de Avaliação, conforme disposto nos anexos I a III desta Portaria, considera-se:

I - Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor para a realização de suas atividades;

II – Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;

III – Parâmetro para Atribuição de Pontuação: parâmetros de proficiência previamente definidos para orientar o avaliador e o avaliado na mensuração do desempenho.

Artigo 4º - O Formulário de Avaliação, a ser aplicado na Autoavaliação e na Avaliação pelo superior imediato, constantes no

inciso I do artigo 5º do Decreto a que se refere esta Portaria, utilizar-se-á dos fatores de competência constantes dos anexos I a III que integram esta portaria.

Artigo 5º - Nos casos de realocação ou remoção do avaliado nas unidades da São Paulo Previdência:

a) Se a realocação ou remoção ocorrer nos primeiros 45 (quarenta e cinco) dias do Ciclo de Desempenho, o superior imediato da unidade receptora será o responsável pela avaliação, respaldado por relatório de atividades emitido pelo superior imediato da unidade emissora do empregado.

b) Em sendo após o 45º (quadragésimo quinto) dia do Ciclo de Desempenho, será de responsabilidade do superior imediato da unidade emissora do empregado a avaliação pela liderança.

Artigo 6º - O cronograma da Avaliação de Desempenho Individual, para o primeiro ciclo de desempenho de 2012, fica estabelecido na seguinte conformidade:

I. 29-05-2012 a 31-05-2012 – Período de autoavaliação de desempenho individual;

II. 01-06-2012 a 06-06-2012 – Período de avaliação do empregado pelo superior imediato;

III. 13-06-2012 – Data limite para impetração de recursos por parte dos empregados avaliados;

IV. 20-06-2012 – Data limite de criação do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP); V. 20-06-2012 – Data limite para julgamento dos recursos pelo superior imediato;

VI. 23-06-2012 – Publicação do Resultado Final da Avaliação de Desempenho Individual.

Parágrafo único: Para os demais ciclos de 2012, os respectivos cronogramas serão publicados em data oportuna.

Artigo 7º - Os casos não previstos na presente Portaria deverão ser submetidos à Diretoria de Administração e Finanças da SPPREV, através da Gerência de Recursos Humanos, para eventual análise e deliberação.