A avaliação de desempenho é exigência da Lei 11.784/2008, regulamentada pelo Decreto 7.333/2010 e consiste no monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação, tendo como referência as metas globais e intermediárias das unidades.

Dessa forma, para cumprimento do previsto na fase inicial do ciclo, as unidades de avaliação deverão preencher o formulário **"Plano de Trabalho individual"** constante no SEI, no mesmo processo em que foi realizada a avaliação individual do último ciclo, conforme planilha anexa por nome do servidor.

Os processos só poderão ser abertos pelo setor que os criou. Caso o servidor não conste nessa planilha por qualquer motivo, ou tenha mudado de setor deverá ser criado um novo processo no SEI para inserção do referido formulário "Plano de Trabalho individual". Os processos deverão ser encaminhados para a unidade "AVD/CODES".

A chefia imediata deverá pactuar apenas uma meta, individualmente, com cada servidor. As metas individuais serão avaliadas ao final do ciclo a partir de critérios objetivos, com base nas metas intermediárias, nas atribuições do cargo do servidor ou nas tarefas e atividades a ele atribuídas.

As metas individuais serão mensuradas considerando o percentual de atingimento. O resultado será somado às notas atribuídas pela chefia e aos fatores de desempenho individual.

Deverão ser pactuar metas apenas os servidores que recebem as seguintes gratificações:

* **Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária – GDATFA;**
* **Gratificação de Desempenho de Ativid Médicas do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDM-PGPE;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica e Auxiliar em Fiscalização Agropecuária – GDTAF;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Planejamento – GDATP;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental – GDAEM;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente – GTEMA;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDACT;**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura – GDAIE**
* **Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS.**

Os valores referentes às gratificações de desempenho serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão.

As metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade **devendo ser acordadas entre a chefia e o servidor**.

Cada servidor individualmente deve estar vinculado à ação, atividade, projeto ou processo que será traduzida em uma meta.

A meta individual é o objetivo que o servidor deverá alcançar num tempo determinado. É o produto ou o objeto quantificado por meio de indicadores e devem ser:

* Específicas: as metas devem ser formuladas de forma específica e precisa, sem margem para ambiguidade ou dupla interpretação;
* Mensuráveis: as metas devem ser definidas de forma a poderem ser medidas e analisadas em termos de valores ou volumes. Precisam ser quantificáveis;
* Atingíveis: a possibilidade de concretização das metas deve estar presente, ou seja, devem ser alcançáveis;
* Realistas: as metas não devem pretender alcançar fins superiores aos que os meios permitem;
* Temporais: as metas devem ter prazo e duração bem definidos. No caso do Mapa a**s metas deverão ser cumpridas até 31 de outubro.**

Exemplos de metas:

* Aumentar os Índices de Satisfação dos Clientes em X% em X Meses;
* Reduzir tempo de tramitação do processo XX em X% Até o 31 de outubro;
* Concluir XX% dos processos atribuídos ao servidor em XX dias; • Diminuir o número de reclamações no atendimento ao cliente em XX% até 31 de outubro; • Implementar o processo de avaliação de desempenho em XX% das unidades até XXXX;s.