



FAQ - GESTÃO DE DESEMPENHO E CARREIRA · 2021



Grupo
NotreDame
Intermédica

1. COMO ACESSO A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Em 2021 o processo de Avaliação de Desempenho será realizado no Conexão GNDI no item Gestão de Desempenho para todos os colaboradores que já foram integrados nas práticas e políticas de RH.

2. QUEM PARTICIPA DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Todos os colaboradores com vínculo CLT admitidos até 30/09/2021, que atuem no GNDI, de acordo com as coligadas que temos no sistema LG:

- 01 - GNDI
- 30 - Hospital São Bernardo
- 41 - Hospital Intermédica Jacarepaguá
- 64 - Clinipam
- 65 - Biosaúde
- 71 - Clínica São Lucas
- 72 - São Lucas Saúde
- 73 - São Lucas Serviços Médicos
- 79 - Santa Brígida
- 80 - Hospital do Coração



3. COMO SERÃO AVALIADOS OS COLABORADORES ADMITIDOS DEPOIS DE 30/09/2021?

Em janeiro, os colaboradores admitidos depois dessa data serão avaliados no seu período de experiência em formulário específico. Sobre esse formulário vamos explicar em outro momento.

4. QUANDO OCORRERÁ A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Ocorrerá de 15/11/2021 à 16/01/2022



5. SOU GESTOR E AO CONSULTAR MINHA EQUIPE PERCEBI QUE A HIERARQUIA NÃO ESTÁ ATUALIZADA, POSSO CORRIGIR ESSA INFORMAÇÃO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Não é possível realizar alterações de hierarquia quando o ciclo de avaliação de desempenho é aberto.

Neste 2º ciclo de avaliação de desempenho no Conexão GNDI, todos os gestores têm a opção de delegar a avaliação de subordinados para outros gestores, quando não foi possível ajustar essa mudança no cadastro corporativo.

A delegação não é permitida entre gestores e membros de equipe, é responsabilidade do gestor fazer o processo de avaliação de desempenho da sua equipe direta. Apenas os gestores dos hospitais e centros clínicos podem delegar as avaliações de técnicos e auxiliares de enfermagem para os enfermeiros responsáveis.

É importante citar que pessoas do mesmo cargo não podem avaliar-se como gestor / subordinado.

O gestor fará a delegação duas vezes, uma para a avaliação de desempenho e



outra para o processo de metas.

Em caso de dúvidas ou situações em que as equipes estejam sob responsabilidade de gestores desligados, a equipe de desenvolvimento organizacional deverá ser comunicada para analisar e retornar cada caso. O contato com a equipe de desenvolvimento organizacional deverá ser realizado por e-mail e conforme regional de trabalho do gestor ou colaborador.

- SP – avaliacaodedesempenhosp@intermedica.com.br
- RJ – avaliacaodedesempenhorio@intermedica.com.br
- SUL – avaliacaodedesempenhosul@clinipam.com.br
- MG – colaboradores/gestores alocados nesta unidade não participam do processo de avaliação deste ano. Os colaboradores da Belo Dente devem encaminhar suas dúvidas para o e-mail da regional SP.



6. QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS E NOVIDADES DO CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Para os colaboradores:

- Podem realizar registros de feedback para seus colegas de trabalho e para seus gestores diretos e indiretos, lembre-se que o objetivo do feedback é contribuir com o outro para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, utilize o espaço com informações uteis para esse desenvolvimento, não utilize o espaço para bate papo.
- Na autoavaliação o colaborador pode ir registrando ações de PDI que considere importantes para o desenvolvimento da sua carreira, esses registros serão alinhados com o gestor no fechamento do PDI, independente do registro ter sido efetuado pelo gestor ou colaborador.
- Mesmo depois de encerrado o processo de avaliação de desempenho, os colaboradores podem a qualquer momento, fazer registros de PDI no seu cadastro pessoal. É importante que os gestores sejam sinalizados destes registros para que ele acompanhe o seu desenvolvimento.



Para os gestores:

- Todos os gestores que participam do processo de avaliação 360° vão indicar a sua rede de relacionamento de pares. Cabe a cada gestor, no período informado, registrar no sistema a quantidade solicitada de pares (mínimo de 3 e máximo de 8) que podem fazer a sua avaliação e finalizar as indicações da sua rede. Essas indicações serão aprovadas e/ou alteradas pelo seu gestor direto, somente quando essas duas etapas forem concluídas o sistema fará a distribuição randômica dos pares (mínimo de 3 avaliadores) para cada gestor. ***Importante: a rede de relacionamento indicada pelo gestor deve ser do mesmo nível de complexidade, ou seja, coordenadores somente podem indicar coordenadores para sua rede de relacionamento.***
- Podem realizar a avaliação de um grupo de pessoas de uma única vez, num layout de painel. Basta selecionar os colaboradores que se deseja avaliar junto e o sistema apresenta os colaboradores numa única tela.
- Todos os gestores que iniciarem o processo de avaliação consensual terão uma nova pergunta para responder dentro do questionário de competências, que trata da expectativa de carreira de cada subordinado. Essa pergunta deve ser consensual entre gestores e colaboradores, não deve ser incluído neste campo a percepção do gestor e sim a expectativa do colaborador. Finalizado o processo de avaliação, o colaborador terá acesso a estas anotações.



7. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO TEM ALGUMAS ATIVIDADES QUE DEVEM OCORRER ANTES DA ABERTURA DO PROCESSO, SE EU PERDER ESSES PRAZOS, COMO FICA?

O processo de avaliação tem duas etapas que devem ser realizadas com antecedência:

- **Para colaboradores e gestores (03/11/2021 - 08/11/2021)**

Visto de metas: embora as metas estejam descritas no Guia do Colaborador e Guia do Gestor, se o colaborador não realizar essa etapa, o sistema vai concluir todo o processo de forma automática. Desta forma, não aceitaremos reclamações dos colaboradores alegando não saber que seriam avaliados em metas/entregas.

- **Para gestores (03/11/2021 - 08/11/2021)**

Indicação e Aprovação da Rede de Relacionamento de Pares: apenas para os gestores incluídos na avaliação 360°, todos devem indicar sua rede de relacionamento do mesmo cargo. Caso o gestor perca o prazo, ele ficará sem rede de pares para lhe avaliarem e o gestor direto que não realizar a aprovação e/ou troca da rede de relacionamento dos seus subordinados, o sistema fará a aprovação automática dos nomes indicados, sem possibilidade de troca depois do prazo divulgado.



8. O QUE DEVO AVALIAR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Os comportamentos do colaborador atrelados com as competências organizacionais do GNDI, de acordo com o nível de complexidade de atuação e os resultados de metas durante todo o ano. Abaixo os novos níveis de complexidade.



Nível de Complexidade por Natureza

Cargos Típicos

1	Líder de Áreas ou Negócios	Reportes Diretos do CEO
2	Líder de Líderes	Diretores
3	Líder de Equipe II	Gerentes
4	Líder de Equipe I	Supervisores e Coordenador
5	Equipe IV	Enfermeiros, Advogados, Nutricionistas, Fisioterapeutas, Consultor, Secretária Executiva, Médicos, Dentistas, Engenheiros e outros especialistas. (Sub Encarregado)
6	Equipe III	Analistas, Agente Credenciamento, Executivo de Contas, Faturista, Secretária e Compradores
7	Equipe II	Técnicos, Líderes Operacionais, Assistentes, Visitador, Bombeiro, Monitor e Operadores de Atendimento
8	Equipe I	Auxiliares, Recepcionistas, Cargos Operacionais, Aprendizes e Estagiários

Cada colaborador possui três grupos de competências, que totalizam seis competências observáveis (vide Cartilha de Competências).

Consulte o Guia do Gestor ou Guia do Colaborador para ter acesso a todas as informações. É importante mencionar que apenas os gestores (níveis 1 à 4) podem delegar a avaliação de desempenho para outros gestores. Os enfermeiros (nível 5) responsáveis, nos hospitais e centros clínicos, são autorizados a receber a delegação de auxiliares e técnicos de enfermagem (nível 7 e 8).

Qualquer dúvida, gestores e colaboradores devem se comunicar através do e-mail da sua regional de alocação e citado na questão 5 deste FAQ.



9. E AS METAS, COMO VAI FUNCIONAR O PROCESSO DE AVALIAÇÃO?

O cadastro de metas, novamente, será realizado de forma corporativa pelo RH. Sendo assim, colaboradores devem “vistar” o processo de metas e os gestores devem mensurar os resultados destas metas no período em que ocorrerá o processo de avaliação de desempenho, considerando a finalização das atividades, a qualidade destas entregas e o cumprimento dos prazos estabelecidos.

10. O GESTOR TEM A POSSIBILIDADE DE ALTERAR O CADASTRO DE METAS CORPORATIVAS OU FAZER O SEU PRÓPRIO CADASTRO DE METAS?

Não, o sistema não permite essa ação. Cabe ao colaborador apenas “vistar” as metas cadastradas e ao gestor, mensurar os resultados destas metas no período em que ocorrerá o processo de avaliação de desempenho.

O gestor pode incluir no sistema qualquer arquivo que justifique a nota atribuída ao colaborador.



11. AS METAS CADASTRADAS TÊM UM PESO DIFERENTE ENTRE SI?

Não. Estão disponíveis 3 metas que devem totalizar 100% do peso, ou seja, cada meta tem peso de 33,334% (média simples). Será a métrica atribuída da avaliação do gestor que vai influenciar no resultado das suas entregas (vide Guia do Colaborador e Guia do Gestor para conhecer essas métricas).

12. QUEM PARTICIPA DA AVALIAÇÃO 180° E 360°?

As estruturas de avaliação de desempenho são divididas pelos cargos:

- Colaboradores com posições de Auxiliar, Técnico, Assistente, Analista, Comprador, Especialistas (Advogado, Enfermeiro, Médico...) e Supervisores participam da **Avaliação 180°**.
- Colaboradores com posições de Coordenador, Gerente, Diretor e reportes diretos do presidente participam da **Avaliação 360°**.



13. QUAL A DIFERENÇA ENTRE A AVALIAÇÃO 180° E 360°?

Na avaliação 180° o colaborador realiza a autoavaliação, o gestor o avalia e juntos realizam a avaliação consensual. O colaborador também pode avaliar a sua liderança direta e indireta caso seja selecionado randomicamente.

Na avaliação 360° o colaborador (conforme posição descrita na questão 11) realiza a autoavaliação, é avaliado pelos colaboradores da sua equipe direta e indireta e pares (cuja indicação de rede de relacionamento é feita pelo próprio avaliado e aprovado e/ou alterado pelo seu gestor direto). Por fim, realizam juntos a avaliação consensual.

14. O QUE DEVO FAZER APÓS A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

Neste momento é importante que o avaliador registre o feedback na plataforma, evidenciando os pontos abordados, destacando os pontos fortes e os pontos para desenvolvimento. Essa ação deve ser realizada durante todo o ano.

O feedback servirá como base para a construção do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) do colaborador, com o objetivo de desenvolvimento de suas competências.



15. O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, FEEDBACK E PDI FORAM CONCLUÍDOS E ENCERRADOS NO SISTEMA, MAS COLABORADOR E/OU GESTOR QUEREM INCLUIR UM NOVO PDI, É POSSÍVEL?

Sim, tanto o colaborador quanto o gestor podem fazer um registro de PDI mesmo depois de concluído o processo de avaliação de desempenho e/ou encerrado o ciclo. Cabe ao gestor a responsabilidade de monitorar e acompanhar todos os registros efetuados pela sua equipe direta.

16. COMO FICO SABENDO O RESULTADO DA MINHA AVALIAÇÃO?

Assim que o gestor concluir o processo de avaliação consensual, automaticamente o colaborador já recebe o informativo que sua avaliação foi concluída. Quando o gestor não concluir essa etapa, os colaboradores da sua equipe somente terão acesso ao resultado da sua avaliação ao final do ciclo de avaliação de desempenho.

Tanto gestor como colaborador, terão acesso a sua avaliação do ano passado, podendo fazer comparativos e análises com base nas duas avaliações.

No Guia do Colaborador e no Guia do Gestor encontra-se as informações dos conceitos finais das avaliações de metas e desempenho. Não deixe de consultar.



Para mais informações sobre o processo de gestão por competências e orientações de como utilizar a plataforma de avaliação de desempenho acesse a página Avaliação de Desempenho na Intranet.





Grupo

NotreDame
Intermédica

