

	PROCEDIMENTO	
	CONSOLIDAR AVALIAÇÃO E PLANEJAR AÇÕES	Identificação: PRO-RH-007
		Versão: 01

1. OBJETIVO

Orientar o colaborador nas etapas do processo de Consolidação das avaliações de desempenho e planejamento das ações

2. RESPONSABILIDADES

MATRIZ DE RESPONSABILIDADES			Cargo e Nome dos integrantes do			
R	Responsável (aquele que executa)		Recursos Humanos	Diretoria	Gestores	Treinamentos
A	Aprovador (apenas aprova a execução da atividade)					
C	Consultado (Especialista ou outros Colaboradores)					
I	Informado(Deverá ser Informado após a decisão ou ação)					
Entregável / Nome da Tarefa		Observação				
3.1	Consolidar Avaliação		R			
3.2	Aplicar Feedback		C		R	
3.3	Mapear gaps identificados na avaliação		R			
3.4	Planejar ações - Treinamentos		R	A	R	R

3. DESCRIÇÃO

3.1 CONSOLIDAR AVALIAÇÃO

Após o preenchimento das avaliações deve-se tabular as informações em uma planilha e elaborar um relatório gráfico para visualização dos dados de um modo geral, após a elaboração os dados devem ser disponibilizados por e-mail aos gestores para realização de suas análises e dos feedbacks aos colaboradores.

Os resultados da avaliação devem seguir os padrões de classificação abaixo:

- Em Desenvolvimento – até 79,9%**

Refere-se ao colaborador que não atingir as metas estabelecidas pela liderança responsável. Neste caso, deverá ser elaborado um **Plano de Capacitação para atender as carências detectadas**, através de ações de treinamento e coaching.

- Atende a Expectativa – de 80,0% a 120,0 %**

Refere-se ao colaborador que realiza suas atividades dentro do esperado pela liderança. Neste caso, também será elaborado um **Plano de Capacitação para aumentar seu desempenho**, através de ações de treinamento e coaching.

- Supera a Expectativa – Acima de 120,0% (Banco de Talentos)**

Refere-se ao colaborador que supera as expectativas da liderança. Este colaborador será indicado ao banco de talentos da empresa, com um **programa de treinamento e coaching** para desenvolver-se para um futuro líder.

BELLIZ company	PROCEDIMENTO	
	CONSOLIDAR AVALIAÇÃO E PLANEJAR AÇÕES	Identificação: PRO-RH-007
		Versão: 01

3.2 APLICAR FEEDBACK

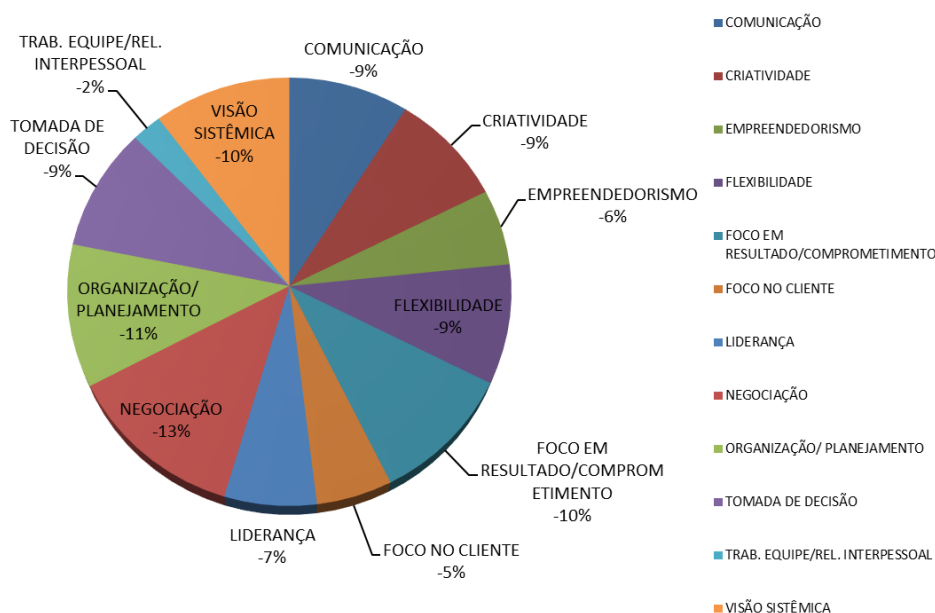
A receber os dados da avaliação de desempenho da sua equipe o gestor deve programar o feedback com sua equipe. Após a realização do feedback, o colaborador ficará com uma via do resultado de sua avaliação, outra via ficará com a liderança e outra deverá ser entregue ao RH assinada, para que seja arquivado no prontuário do colaborador

3.3 MAPEAR GAPS IDENTIFICADOS NA AVALIAÇÃO

Com os resultados da Avaliação de Desempenho por Competências de todos os colaboradores, a equipe de RH é responsável por mapear os gaps identificados em cada avaliação, com objetivo de definir os programas de treinamentos.

3.4 PLANEJAR AÇÕES

Através do relatório geral da avaliação de desempenho o RH identifica necessidades e oportunidades para a elaboração de programas de treinamentos e capacitação com objetivo de melhorar competências técnicas e comportamentais. Exemplo:



OBS: É na elaboração do planejamento estratégico que são apresentadas as ações que podem demandar treinamentos. É de responsabilidade do RH e da área de treinamentos analisar junto aos gestores as necessidades de incluir eventuais treinamentos solicitados, aprovando com a Presidência.

4. REFERÊNCIAS

N/A

BELLIZ company	PROCEDIMENTO	
	CONSOLIDAR AVALIAÇÃO E PLANEJAR AÇÕES	Identificação: PRO-RH-007
		Versão: 01

5. RISCOS

- Exposição legal;
- Passivo trabalhista;
- Danos ao processo;
- Desvio de Qualidade;
- Conduta inadequada.

6. CONTROLES DE RISCOS

- Relatório de Avaliação de Desempenho

7. CONTROLES INTERNOS / KPIs

- Cronograma de treinamentos BELLIZ
- Planejamento estratégico

8. CONTROLE E RASTREABILIDADE

N/A

9. CONTROLE DE REVISÕES

Controle de Revisões				
Revisão	Data	Principais Alterações	Elaborado por	Aprovado por
01	19/05/2023	PRIMEIRA PUBLICAÇÃO	Cristina Nunes Coordenadora RH	Roberta Gracco Gerente de RH