

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Avaliação de Desempenho

Seminário de Avaliação de Desempenho

CONDSEF

27 de abril de 2011

Ministério
do Planejamento



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Finalidades

- Aprovação em Estágio Probatório
- Progressão Funcional e Promoção
- Pagamento de Gratificações de Desempenho
- Concessão de Gratificações de Exercício, de Funções Comissionadas Técnicas

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Base Legal

- ❖ Constituição Federal
- ❖ Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais
- ❖ Leis específicas dos cargos, planos de cargos e carreiras
- ❖ Decretos e atos de menor hierarquia

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

O art. 20 dispõe que, durante o **estágio probatório**, a aptidão e a capacidade do servidor nomeado serão objeto de **avaliação para o desempenho** do cargo, observados os seguintes fatores:

- assiduidade;
- disciplina;
- capacidade de iniciativa;
- produtividade;
- responsabilidade.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Nova Sistemática de Avaliação de Desempenho

Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008

Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008

Definição

Define-se como Avaliação de Desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008

Objetivos

I - promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

“Efetuar a gestão do desempenho, assegurando o alcance dos resultados previamente planejados.” Odelius (2010)

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

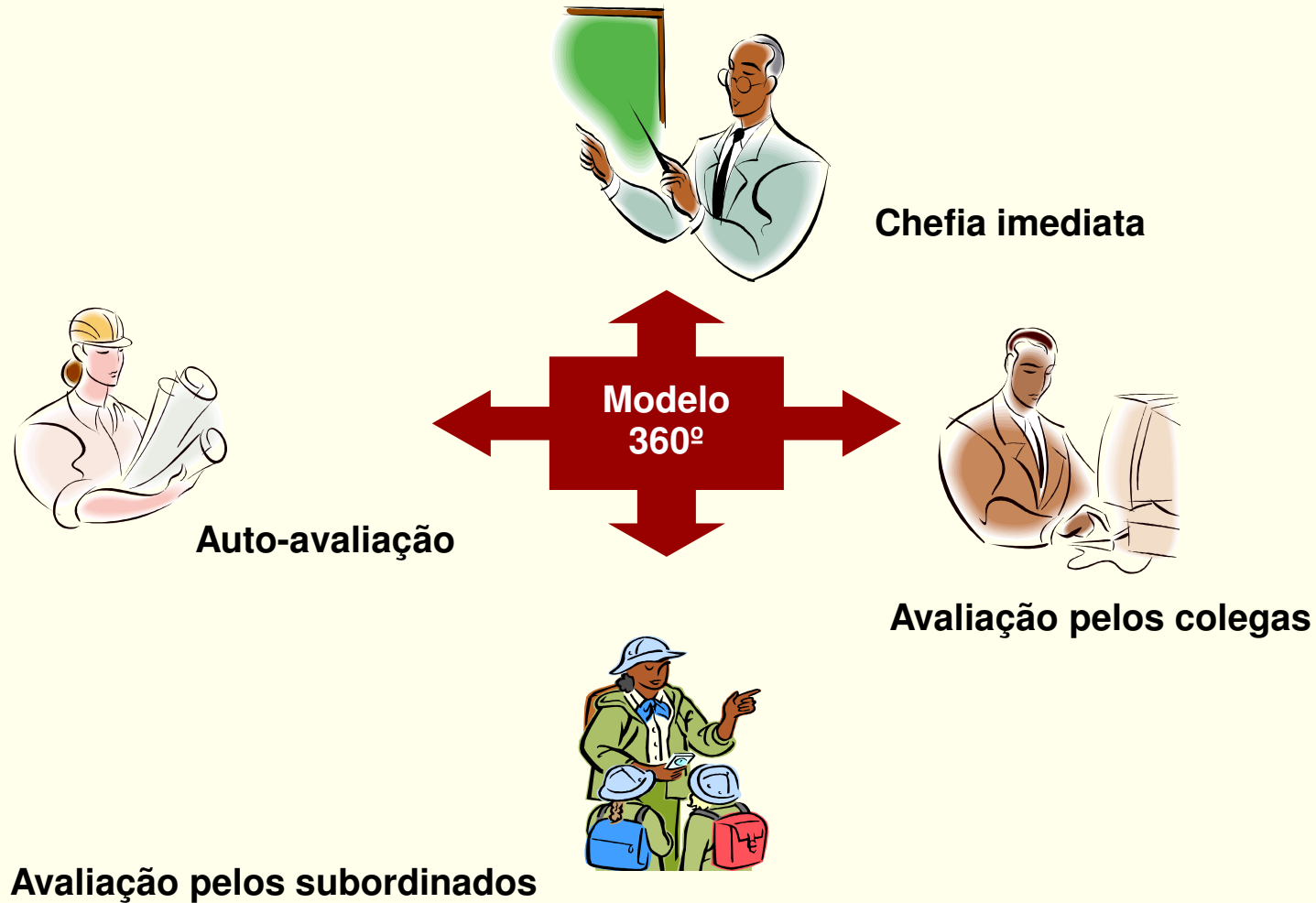
Aspectos Inovadores

- Avaliação 360º
- Comissão de Acompanhamento
- Comitê Gestor

Consolidando mais uma etapa do processo de democratização das relações de trabalho.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Comissões de Acompanhamento

- ✓ Será instituída, no âmbito do órgão ou entidade, por intermédio de ato de seu dirigente máximo, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - **CAD**, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação.
- ✓ A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por membros indicados pelos servidores.
- ✓ A CAD deverá julgar, **em última instância**, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho

✓ Criado no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O Comitê Gestor terá sua composição estabelecida em regulamento, assegurada a participação paritária:

- . De representantes do Poder Executivo;
- . Da Sociedade Civil; e
- . Do conjunto das entidades representativas dos servidores do Poder Executivo.

✓ Realizar, continuamente, estudos e projetos, visando a aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho .

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Avaliação de Desempenho individual

Fatores Mínimos

- produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;
- conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;
- trabalho em equipe;
- comprometimento com o trabalho; e
- cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Quem será avaliado

- ✓ Os servidores titulares de **cargos de provimento efetivo**; e

- ✓ Os ocupantes dos **cargos de provimento em comissão até DAS 3.**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

✓ Os servidores titulares de cargos de provimento efetivo

- Chefia imediata
- Autoavaliação
- Equipe - pares

✓ Os ocupantes dos cargos de provimento em comissão até DAS 3

- Chefia imediata
- Autoavaliação
- Equipe - subordinados

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Avaliação Individual - Proporção

Autoavaliação	15%
Chefia imediata	60%
Equipe	25%

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Avaliação de Desempenho Institucional

As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

- metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e
- metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Metas individuais e intermediárias de desempenho institucional

As metas de desempenho individual e as metas intermediárias deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o **Plano de Trabalho** de cada unidade de avaliação do órgão ou entidade e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

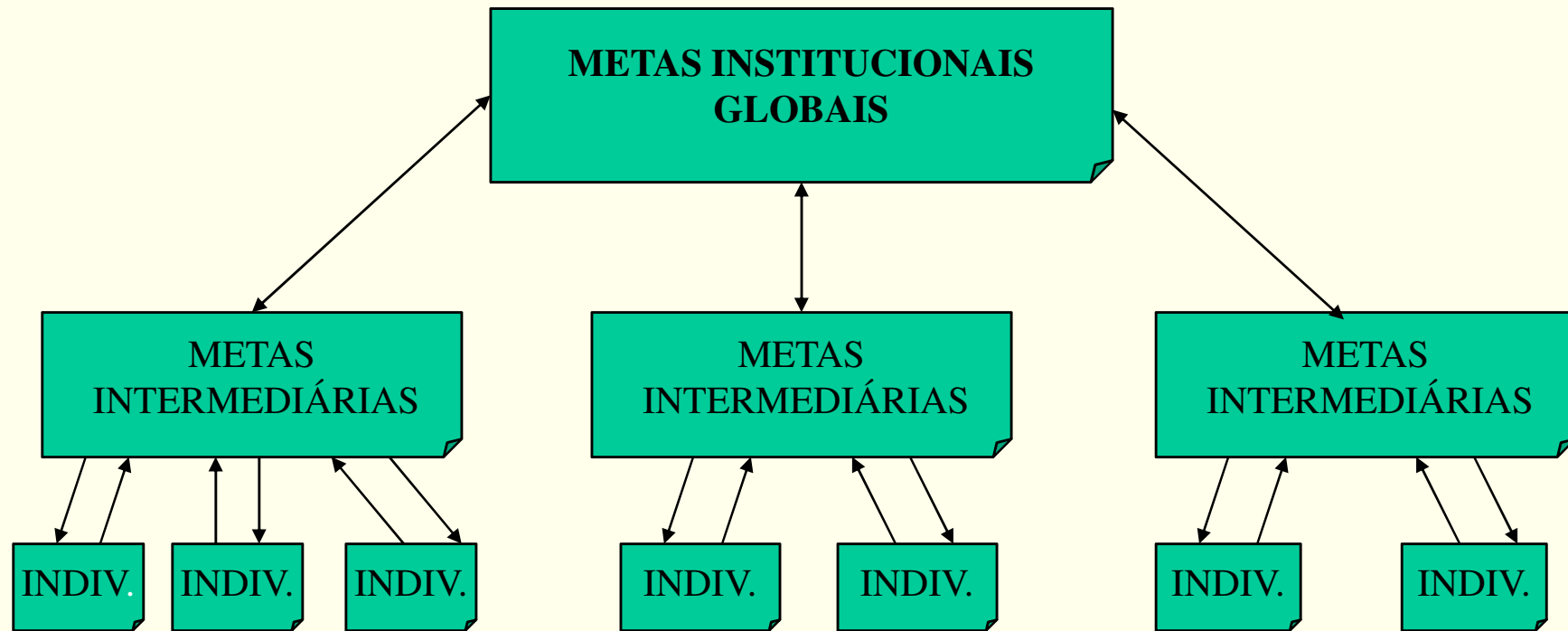
Plano de Trabalho

- O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor **individualmente** estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

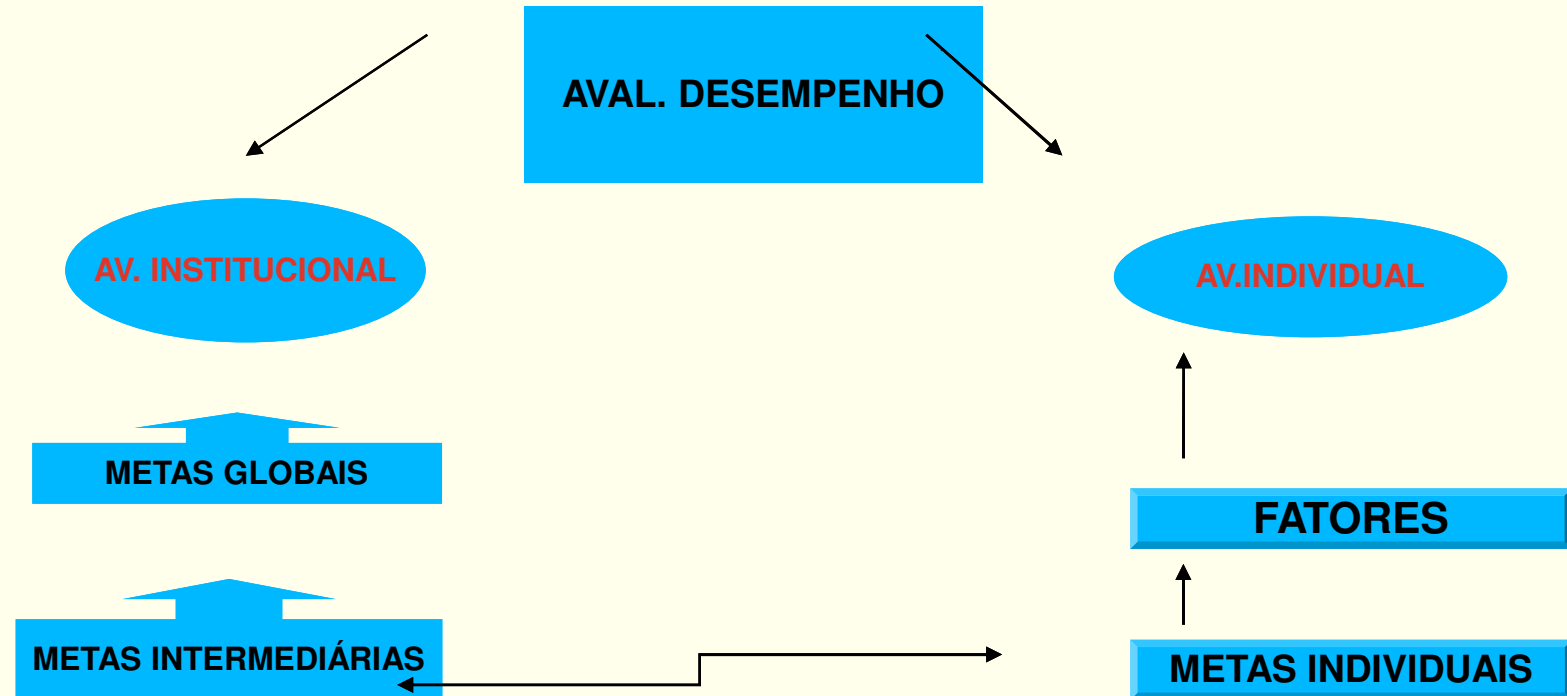
Secretaria de Recursos Humanos

Planejamento das Metas



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

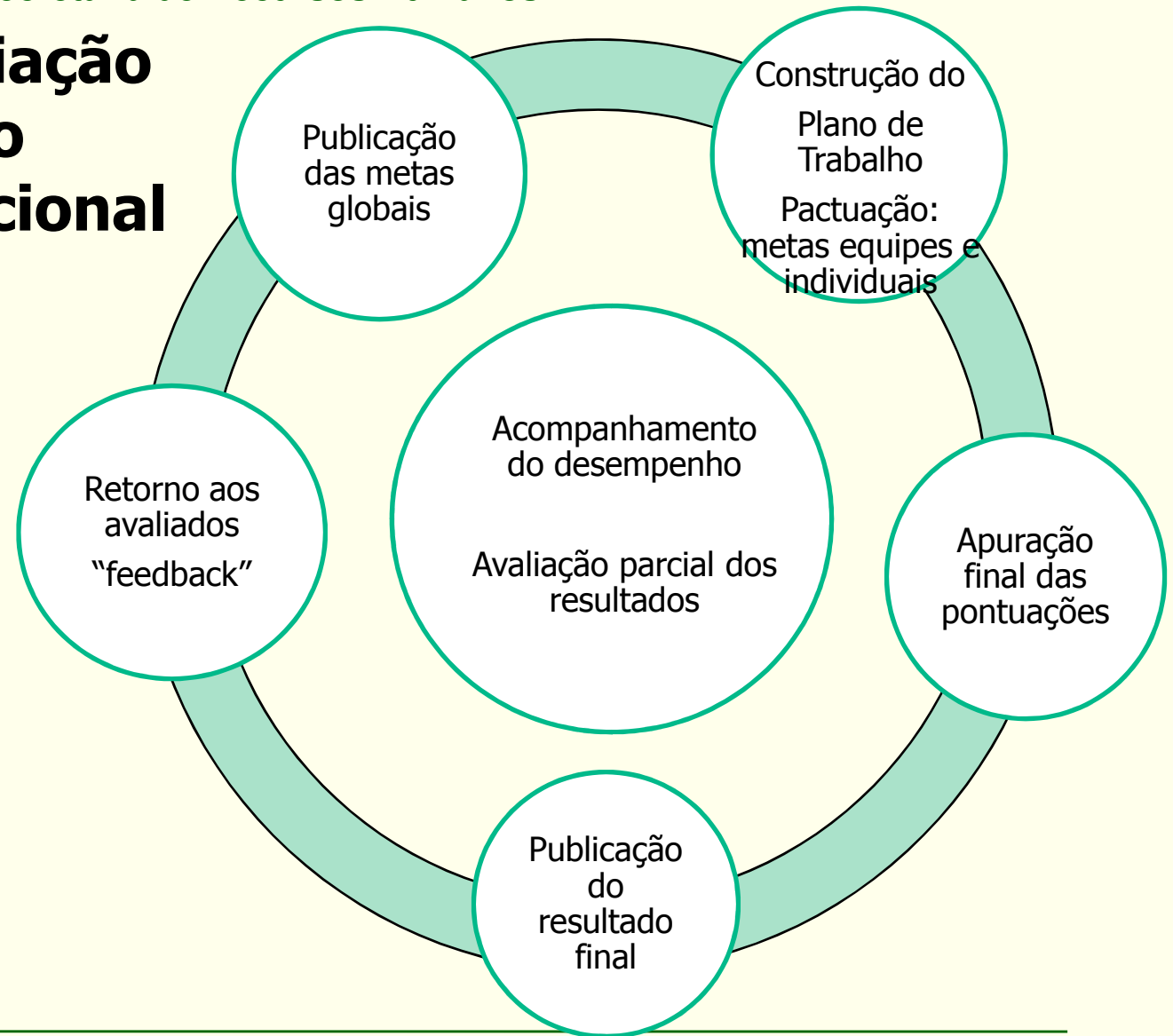
Secretaria de Recursos Humanos



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Ciclo Anual de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Pedido de Reconsideração

- ❖ O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual.
- ❖ O pedido de reconsideração será apresentado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.
- ❖ O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Recurso

- ❖ Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

- ❖ O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do órgão ou entidade de lotação, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Capacitação

- Os servidores que obtiverem pontuação na avaliação individual inferior a **50%** da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de **capacitação** ou de **análise da adequação funcional**, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.
- A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Resultados Positivos Associados à Avaliação de Desempenho

- Melhoria na qualidade do trabalho;
- incremento na capacidade produtiva;
- acompanhamento sistemático do desempenho;
- obtenção de melhoria dos resultados da organização;
- melhores resultados na área de trabalho;
- valorização da AD pelos avaliados;
- valorização do trabalho e dos resultados pessoais;

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Resultados Positivos Associados à Avaliação de Desempenho

- *feedback* proporcionando oportunidade de melhoria;
- estímulo a crescer profissionalmente;
- inserção do indivíduo no contexto organizacional;
- melhoria da comunicação entre avaliadores e avaliados;
- melhoria das condições de trabalho;
- reconhecimento do mérito profissional.

Odelius e Santos (2008)

Simone Velasco / Marcela Tapajós
Departamento de Relações de Trabalho
Coordenação-Geral de Avaliação de Desempenho

Secretaria de
Recursos Humanos

Ministério
do Planejamento

