

Revisão da Política de Gestão do Desempenho

Palestra para repasse das principais orientações e informações sobre o assunto.



PRINCIPAIS OBJETIVOS

- Contextualizar e descrever as ações efetuadas pela SEPLAG mediante a implementação do projeto de Aprimoramento da Política de Gestão do Desempenho, e os principais resultados obtidos.
- Apresentar as iniciativas em curso, decorrentes do trabalho realizado no referido projeto, que visam promover melhorias e ampliar a efetividade da Avaliação de Desempenho.
- Explicar as mudanças incrementais que foram adotadas no âmbito dos processos de Avaliação de Desempenho, válidas a partir do ciclo avaliatório de 2021.

REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

PROJETO DE APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Contexto: necessidade de ampliação da efetividade da Avaliação de Desempenho.



REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

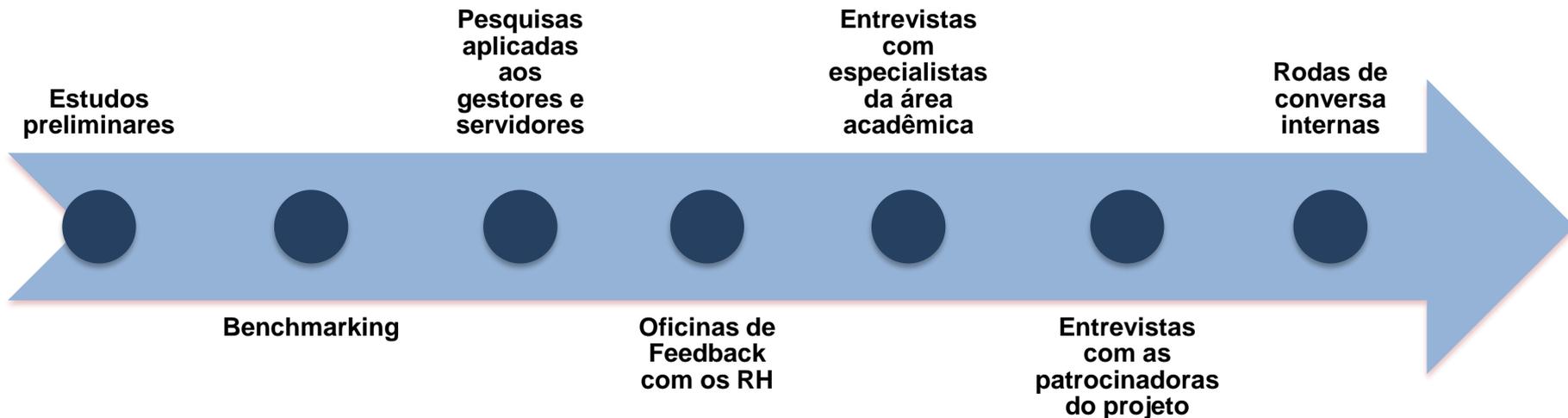
PROJETO DE APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Objetivo: levantar informações e garantir um processo de escuta dos principais atores envolvidos na normatização e implementação dos processos de Avaliação de Desempenho.



REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

PROJETO DE APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO DESEMPENHO



REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

PROJETO DE APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO DESEMPENHO

PRINCIPAIS PONTOS MENCIONADOS

- Dificuldade em realizar a vinculação entre o PGDI e o Instrumento de Avaliação.
- As competências são consideradas “vagas”, genéricas e nem sempre retratam a diversidade de atuação dos servidores.
- Falta de preparo dos atores envolvidos nos processos de Avaliação de Desempenho (chefias, membros de Comissão, etc).
- A interface entre o processo avaliatório e a remuneração do servidor gera distorções na forma de avaliar e, conseqüentemente, nos resultados obtidos.

REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

PROJETO DE APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO DESEMPENHO

PRINCIPAIS PONTOS MENCIONADOS

- Diferença de estilos na condução dentro dos próprios órgãos/entidades, o que desestimula os gestores e servidores que pretendem levar o processo a sério.
- Ausência ou oferta limitada de treinamentos (introdutório, gestão de pessoas, etc) e ações de comunicação estruturadas para divulgação e sensibilização quanto à Avaliação de Desempenho.
- Excesso de burocracia no processo e estrutura obsoleta do SISAD.
- Necessidade de não só avaliar comportamento, mas, também, a produtividade dos servidores.

REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

PROJETO DE APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO DESEMPENHO

PRINCIPAIS PONTOS MENCIONADOS

- Questões relacionais que impactam na forma de condução da Avaliação de Desempenho.
- Necessidade de expansão e evolução dos modelos de Avaliação de Desempenho no âmbito dos órgãos e das entidades.
- Limitações na prática do *Feedback*: ausência, forma de condução ou periodicidade.



REVISÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

RESULTADOS DO PROJETO



* Ações a serem realizadas em conjunto com a frente de Desenvolvimento da Diretoria.

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REGULAMENTAÇÃO LEGAL

Decreto nº 48.187, de 06 de maio de 2021

Alterações nos Decretos nº 44.559/2007, nº 44.986/2008, nº 45.851/2011, que regulamentam os processos de ADI, ADGP e AED, respectivamente.

Resolução SEPLAG nº 042, de 11 de junho de 2021

Dispõe sobre a metodologia, os procedimentos e critérios sobre a Avaliação de Desempenho por Competências dos servidores e gestores públicos.



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

ADESÃO DA SEMAD, FEAM, IEF E IGAM AO MODELO GERAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (PERFIL ÚNICO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS).

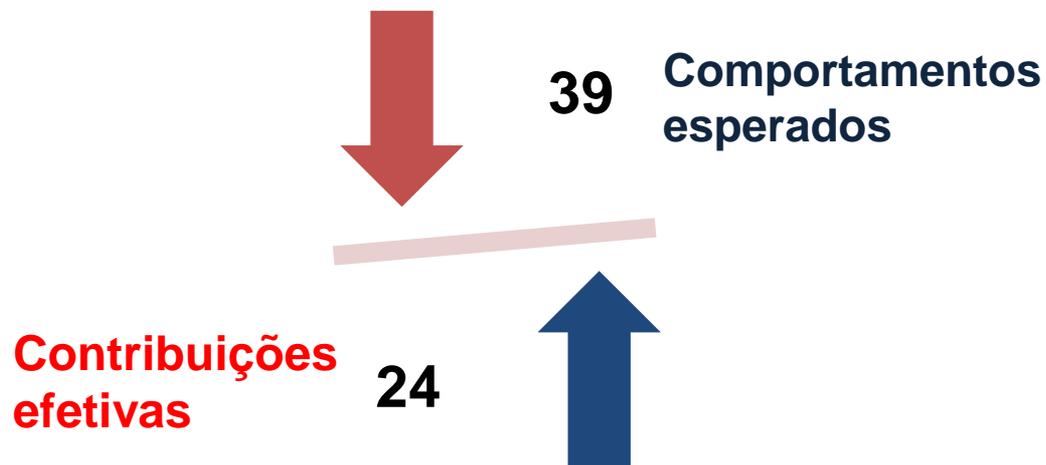
Resolução Conjunta SEPLAG/SEMAD/FEAM/IEF/IGAM n° 10.357, de 1º de junho de 2021

Revoga a Resolução Conjunta SEPLAG/SISEMA n.º 8.520, de 15 de dezembro de 2011, que dispõe sobre a metodologia, os critérios e os procedimentos da Avaliação de Desempenho por Competências dos servidores em exercício no Sistema Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos - SISEMA.

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PERFIL ÚNICO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

Simplificação das frases dos comportamentos esperados, atualização de expressões e nomenclaturas, e incorporação de novas ideias relacionadas à essência das competências.

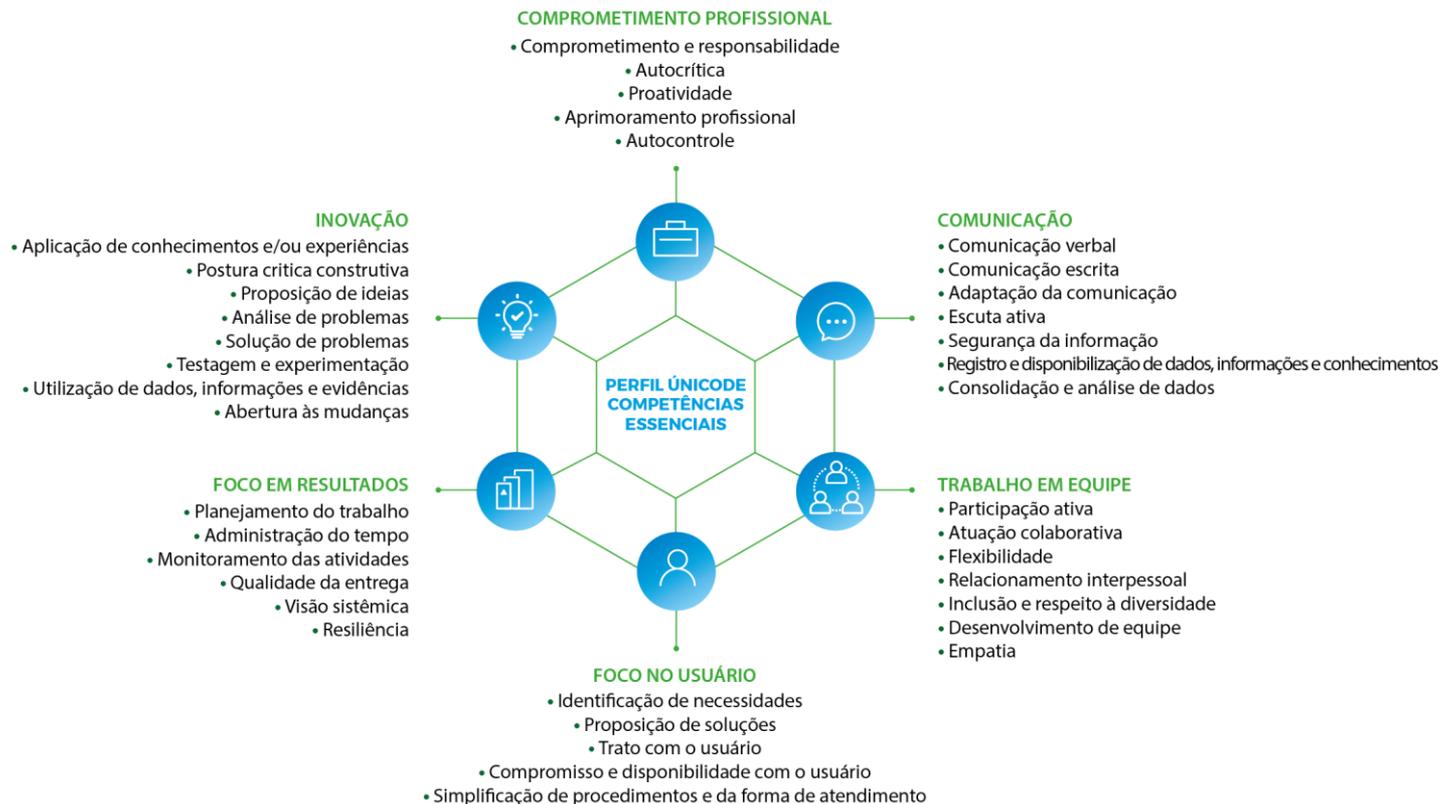


IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PERFIL ÚNICO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

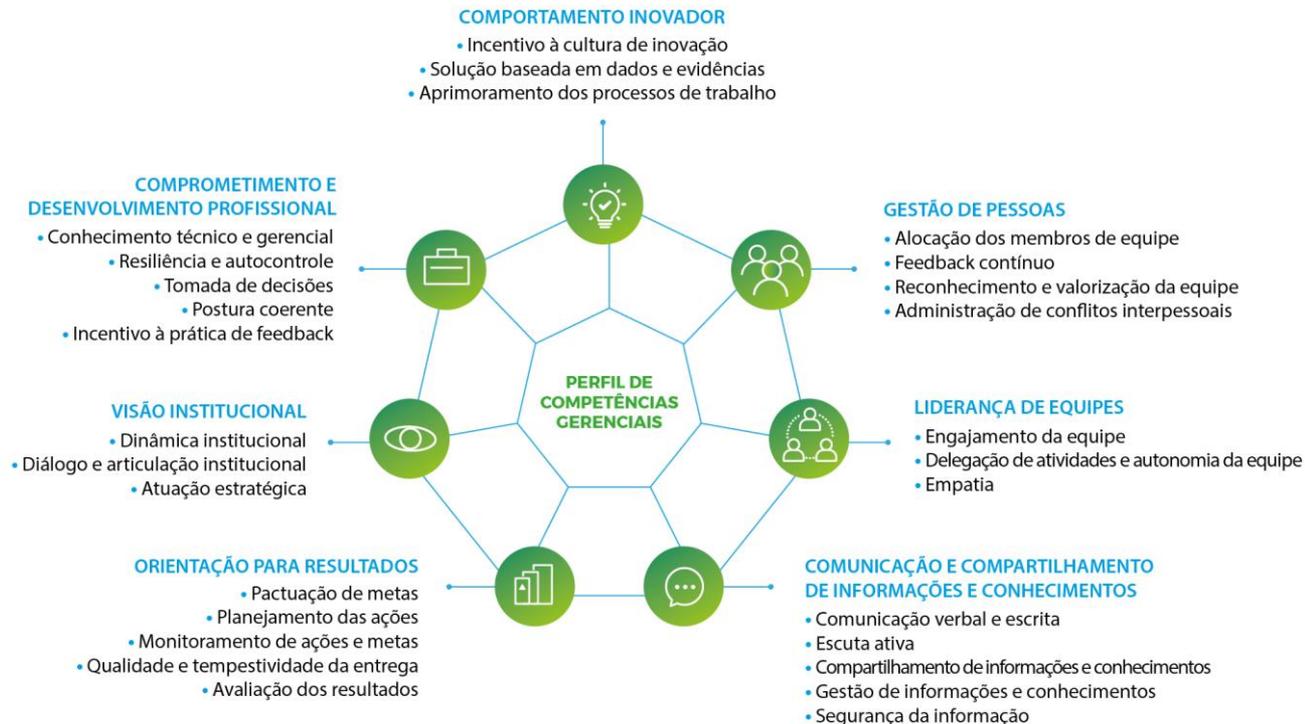


IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Melhor direcionamento do desenvolvimento do servidor e alinhamento com o Instrumento de Avaliação.

Vantagens:



- Preenchimento diretamente no Sistema de Avaliação de Desempenho - SISAD.
- Escolha das Competências Essenciais e dos Comportamentos Esperados que irão compor o Termo de Avaliação do servidor.
- Melhor subsídio para a realização da Avaliação de Desempenho e identificação dos *gaps* de competências.

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Escolha das Competências e dos Comportamentos Esperados:

Aderência ao contexto de trabalho do servidor.

Atributos que o servidor deverá desenvolver.

Atributos que o servidor deverá aprimorar.

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Indicação de ações de desenvolvimento:



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Acompanhamento – Identificação do estágio de desenvolvimento do servidor.



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Acompanhamento – Identificação do estágio de desenvolvimento do servidor.

1. Apresenta indícios do comportamento esperado, necessitando de melhorias significativas em sua atuação.
2. Apresenta o comportamento esperado em estágio inicial de desenvolvimento.
3. Apresenta o comportamento esperado em estágio intermediário de desenvolvimento.
4. Apresenta o comportamento esperado em estágio avançado de desenvolvimento.
5. Apresenta o comportamento esperado plenamente desenvolvido.



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Acompanhamento – Fornecimento e registro de *feedback*.



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

REVISÃO DO PGDI

Observações importantes:

1. No PGDI, a chefia imediata deverá marcar a opção “Aplica” em, no mínimo, quatro competências, e, no mínimo, dez comportamentos esperados, para o servidor, não havendo número máximo para a escolha.
2. É possível alterar os Comportamentos Esperados aplicáveis ao longo dos acompanhamentos.
3. O preenchimento do PGDI deve ser feito pela chefia em conjunto com o servidor, seja na etapa de elaboração do documento, quanto nas etapas de acompanhamento do desempenho.
4. No momento da elaboração do PGDI, a chefia poderá considerar e registrar informações referentes aos primeiros meses de 2021.

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

TERMO DE AVALIAÇÃO

NOVA COMPOSIÇÃO

1. Somente os comportamentos esperados marcados como “aplica” na última versão do PGDI integrará o Termo de Avaliação do servidor.
2. Mudança na escala do Termo de Avaliação:

Apresenta indícios do comportamento esperado, necessitando de melhorias significativas em sua atuação.					Apresenta o comportamento esperado em estágio inicial de desenvolvimento		Apresenta o comportamento esperado em estágio intermediário de desenvolvimento		Apresenta o comportamento esperado em estágio avançado de desenvolvimento		Apresenta o comportamento esperado plenamente desenvolvido
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

TERMO DE AVALIAÇÃO

POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE AUTOAVALIAÇÃO PELO SERVIDOR

Subsidiar a realização da avaliação de desempenho pela chefia imediata e/ou comissão de avaliação de desempenho.



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO

Preenchimento obrigatório do Plano de Desenvolvimento*

 GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS SIGLA DO ÓRGÃO/ENTIDADE	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO ANEXO IV PLANO DE DESENVOLVIMENTO				FL 01/02
1 – IDENTIFICAÇÃO DO GESTOR AVALIADO					
NOME: <input type="text"/>					
CARGO: <input type="text"/>					MASP: <input type="text"/>
UNIDADE DE EXERCÍCIO: <input type="text"/>					
2 - IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA					
NOME: <input type="text"/>					
CARGO: <input type="text"/>					MASP: <input type="text"/>
3 – PERÍODO AVALIATÓRIO OU ETAPA DE AVALIAÇÃO					
<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> a <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>					
6 – PLANO DE DESENVOLVIMENTO / OPORTUNIDADES DE MELHORIA					
Objetivo	Ação de Desenvolvimento	Prazo	Prioridade*	Realizado	Acompanhamento
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

* No que se refere aos gestores em exercício no primeiro e segundo escalão dos órgãos/entidades, o preenchimento é facultativo/opcional.

IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO

Exclusão da menor e maior nota das avaliações feitas por membros de equipe*

QUANTIDADE DE SERVIDORES DA EQUIPE DO GESTOR	Nº DE SERVIDORES QUE AVALIARÃO
1 a 4 servidores	4
5 a 15 servidores	5, retirando a maior e menor nota.
16 a 30 servidores	7, retirando a maior e menor nota.
31 a 50 servidores	10, retirando a maior e menor nota.
Acima de 50 servidores	12, retirando a maior e menor nota.

* A maior e menor nota só serão excluída se houver pelo menos cinco termos de avaliação preenchidos pelos membros de equipe convocados.



IMPLEMENTAÇÃO DE MUDANÇAS INCREMENTAIS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO GESTOR PÚBLICO

- Campo com “sugestão de melhoria” visível para o gestor no momento da notificação.
- Será disponibilizado relatório com nota por membro de equipe, sem a identificação nominal.



OBRIGADO!

Diretoria Central de Gestão do Desempenho e Desenvolvimento - DCGDD
Superintendência Central de Política de Recursos Humanos – SCPRH
Subsecretaria de Gestão de Pessoas - SUGESP

