



Sistemática de Avaliação de Desempenho

Previsão Legal:

Decreto nº 7.133/2010

Portaria CAPES nº 172/2012

Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CDP
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP
Diretoria de Gestão – DGES





Sistemática de Avaliação de Desempenho

Esta apresentação procura esclarecer pontos da Sistemática de Avaliação de Desempenho da CAPES, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e consequente definição da Gratificação de Desempenho de Atividade de C&T (GDACT).

O ciclo atual (6º Ciclo) está terminando em 31/05/2018 e o dia 1º de junho marca o início do 7º Ciclo Avaliativo.

Desta forma, entre 1º e 15 de junho fecharemos o 6º Ciclo de Avaliação de Desempenho e iniciar-se-á o 7º Ciclo, uma oportunidade para planejamento das unidades e uma reflexão para pactuação de metas.



Marcos da Sistemática

- ✓ Avaliação 360°/180°* (avaliação da chefia, autoavaliação e avaliação entre pares).
- ✓ Novo Sistema – (SIGRH > Portal do Servidor > Avaliação de Desempenho).

* Alguns estudiosos não consideram ser 360, por não incorporar avaliação externa do cidadão-cliente.



São fatores mínimos a serem avaliados na avaliação de desempenho individual

- ✓ 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;
- ✓ cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;
- ✓ trabalho em equipe; e
- ✓ comprometimento com o trabalho.



Quem será avaliado?

Os servidores titulares de **cargos de provimento efetivo** e os ocupantes dos **cargos de provimento em comissão** devem ser avaliados na dimensão individual a partir:

- ✓ dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de **15%**
- ✓ dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de **60%**
- ✓ da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de **25%**.



Metas individuais de desempenho

As metas de desempenho individual são definidas por **critérios objetivos** e compõem o **plano de trabalho** de cada unidade de lotação e, salvo situações excepcionais, serão previamente **acordadas** entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.



Sistemática de Avaliação de Desempenho

O **Plano de Trabalho** abrange um conjunto de servidores em exercício na unidade de avaliação, sendo cada servidor **individualmente** vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

O Plano contém:

- ✓ as ações mais representativas da unidade de avaliação;
- ✓ as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- ✓ as metas de desempenho individual propostas que contribuem para o desempenho das equipes;
- ✓ os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento;
- ✓ os compromissos de desempenho individual, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante, a partir das metas/indicadores institucionais;
- ✓ a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e
- ✓ a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados, de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.



Ciclo de Avaliação de Desempenho

- ✓ avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;
- ✓ apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;
- ✓ publicação do resultado final da avaliação;
- ✓ retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações;
- ✓ As avaliações de desempenho individual e institucional são apuradas **anualmente** e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período;
- ✓ As avaliações são processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo, gerando efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.



Regulamentação

Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho estão estabelecidos na Portaria CAPES nº 172/2012, observada legislação superior (Decreto nº 7.133/2010 e Lei nº 8.112/90).



Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual

Nota Final	Pontuação Final da Avaliação Individual
De 90 a 100	20 pontos
De 80 a 89	18 pontos
De 70 a 79	16 pontos
De 60 a 69	14 pontos
De 50 a 59	12 pontos
De 40 a 49	10 pontos
De 30 a 39	8 pontos
Abaixo de 30	5 pontos

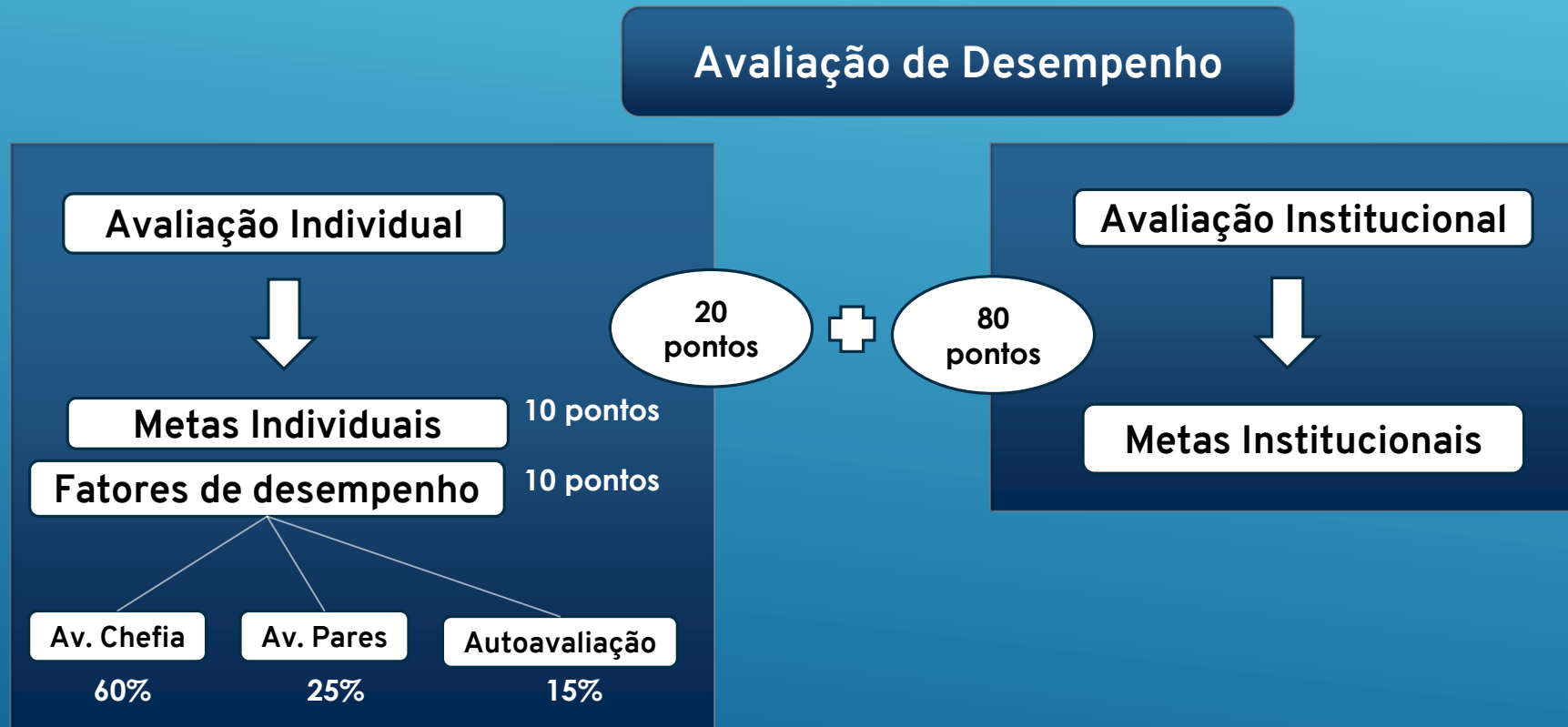
De acordo com o art. 16 da Portaria CAPES nº 172/2012, a pontuação do desempenho individual será apurada por meio da nota final do servidor, seguindo o quadro ao lado, pela fórmula:

$$\text{Nota Final} = \frac{\text{média do desempenho nas metas individuais} + \text{nota final dos fatores de avaliação}}{2}$$

O desempenho nas metas individuais será aferido mediante a apuração da razão entre a meta atingida e a meta prevista para o ciclo de avaliação, multiplicada por cem, individualmente.



Composição da Pontuação da Avaliação de desempenho Individual





Ciclo Anual de Avaliação



Principais Premissas:

- ✓ Planejamento e Gestão
- ✓ Avaliação de Desempenho
- ✓ Capacitação e Desenvolvimento



Etapas do Ciclo de Avaliação

- I. Publicação das metas globais.
- II. Estabelecimento de compromissos de desempenho individual firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais.
- III. Acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação dos responsáveis pela unidade de avaliação e das chefias imediatas e supervisão da Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD.
- IV. Avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários.



Procedimento e prazos do Ciclo de Avaliação

- I. Até o início de cada ciclo avaliativo, os responsáveis pelas unidades de avaliação e as chefias imediatas deverão formalizar os compromissos de desempenho previstos no plano de trabalho e encaminhar à CGGP até o primeiro dia útil do ciclo avaliativo.
- II. As chefias imediatas deverão encaminhar as avaliações de desempenho individual à CGGP até 15 dias após o término do período avaliativo.
- III. O responsável pela coleta e monitoramento do indicador de cada unidade da CAPES deverá enviar à CGGP o resultado executado da meta institucional apurada em sua unidade até 15 dias após o término do período avaliativo.



Avaliação da Equipe - Ciclo Atual

- ✓ A avaliação da equipe corresponde a 25% da pontuação.
- ✓ Caso a equipe não possua mais que 3 servidores, a pontuação será dividida igualmente entre as outras avaliações.
- ✓ Os ocupantes de cargos de Direção \geq DAS 101.4 ou equivalentes não serão avaliados.
- ✓ Os servidores que alteraram sua lotação ao longo do 6º ciclo deverão ser avaliados pela chefia imediata da unidade onde permaneçam por mais tempo.
- ✓ Os servidores em afastamentos (art. 102 da Lei nº 8.112/90), em período maior que 1/3 do ciclo, não serão avaliados.



Capacitação

- ✓ Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a **cinquenta por cento** da pontuação máxima prevista devem ser submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso.
- ✓ A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e subsidiar a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho e da saúde ocupacional do servidor.



Pedido de Reconsideração

- ✓ O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.
- ✓ O pedido de reconsideração será apresentado à CGGP, 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.



Comissão de Acompanhamento

- ✓ Constituir-se-á, por ato do dirigente máximo, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.
- ✓ Somente poderão compor a CAD servidores efetivos, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.
- ✓ 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.



A sistemática sugere que haja uma cultura de vinculação entre: planejamento e gestão; e avaliação de desempenho

Portanto, a avaliação de desempenho é também oportunidade de planejamento das unidades, reflexão para pactuação de metas e instrumento de gestão interna.



Sistemática de Avaliação de Desempenho

Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CDP
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP
Diretoria de Gestão – DGES

maio/2018