

Avaliação de Desempenho, Plano de Gestão e PDI

Fernando Dall'Onder Sebben
Coordenador de Políticas de Pessoal

Nova avaliação de desempenho

- Aplicável para estágio probatório, progressão na carreira e parcela variável da Gratificação de Desempenho (GDSF)
- Implementação recente: regulamentada pelo Ato da Comissão Diretora Nº 16, de 2023 (publicado em 10/10/2023 !)
- Vigência: a partir de 01/01/2024




GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Gratificação de Desempenho

– Parcelas: 60% Fixa + 40% variáveis

Exemplo: Tabela Remuneratória de Consultor Legislativo e Advogado

Padrão	Vencimento (R\$)	Gratificação de Atividade Legislativa (R\$)	Gratificação de Representação (R\$)	Gratificação de Desempenho 60% (R\$) 	Total (R\$)
45	9.543,87	15.842,81	6.108,08	5.726,32	37.221,08
44	9.257,55	15.842,81	6.108,08	5.554,53	36.762,97
43	8.979,81	15.842,81	6.108,08	5.387,88	36.318,58
42	8.710,43	15.842,81	6.108,08	5.226,25	35.887,57
41	8.449,11	15.842,81	6.108,08	5.069,46	35.469,46



Avaliação Institucional

- Limita o quantitativo de “Excelentes” individuais
- Diretor da unidade avalia Coordenações. Serviços repetem avaliação da Coordenação.
- Sem limites para “Bom” e “Satisfatório”.

Conceito da Unidade	Limite de Excelentes
Excelentes	30% das unidades subordinadas ao avaliador e até 30% dos servidores diretamente subordinados
Bom	Até 20% de unidades e até 20% dos servidores
Satisfatório	Até 10% de unidades e até 10% dos servidores

- Avaliação Individual

Conceito	% Recebido da Parcela variável
Excelente	40%
Bom	30%
Satisfatório	0%

Quem não recebe a parcela variável da GDSF

- obtiver a avaliação “satisfatório”;
 - não tenha tido pelo menos 3 meses de efetivo exercício no período avaliativo;
 - não tenha cumprido sua obrigação de avaliar as unidades ou servidores a ele subordinados;
 - novos servidores que ingressarem a partir de 01/01/24, até que sejam avaliados;
- quem já estiver em exercício dia 01/01 recebe 90% da GDSF
- tenha sido alvo de penalidade disciplinar aplicada no período avaliativo;



- Período avaliativo: 6 meses.
- Período concessivo: 6 meses após o processamento.
- 1º Período Avaliativo ainda será regulamentado em Ato do Primeiro Secretário.
- Servidores cedidos receberão % pela média dos servidores em atividade.

ESTÁGIO PROBATÓRIO

- Estágio probatório: 36 meses
- Periodicidade: 6 em 6 meses
- Total: 6
- Fatores de avaliação ainda serão definidos em APS.
- Enquanto nova avaliação de desempenho não estiver vigente, haverá avaliação específica para o EP (funcionamento ainda não regulamentado).



Suspensão do Estágio Probatório

A partir de 2024:

- I – por motivo de doença em pessoa da família, independentemente do prazo do afastamento legal;
- II – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, com ou sem exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional;
- III – para atividade política, com ou sem remuneração;
- IV – para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;



Suspensão do Estágio Probatório

- V – para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal;
- VI – para participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;
- VII – à gestante, à adotante e à paternidade.
- VIII – servidores cedidos (exceto cargos especiais).



Aprovação no Estágio Probatório

- Conceito “BOM” em todas avaliações semestrais (não haverá conceito “Excelente”).
- Não ter respondido PAD ou afastamento por medida judicial.
- Caso não atenda a esses requisitos, será realizada avaliação por comissão especial



PROGRESSÃO NA CARREIRA

- Conceito: progressão funcional dos servidores EFETIVOS, de acordo com os padrões de cada carreira (Auxiliar, Técnico, Analista, Advogado e Consultor).
- Qual o período avaliado?
12 meses contados da data de ingresso do servidor (a).



PROGRESSÃO NA CARREIRA

- Considera as avaliações de desempenho dentro do período avaliativo do servidor, contadas após a data de ingresso.
- Se tiver concluído apenas 1 ciclo, será computado.
- Se nova avaliação ainda não estiver vigente, será realizada avaliação específica (ainda não regulamentada)
- Se obtiver ao menos um conceito “Satisfatório”, não será promovido.



PROGRESSÃO NA CARREIRA

- Licenças e afastamentos considerados como não efetivo exercício suspendem a contagem do interstício
- Penalidade por PAD ou afastamento por medida judicial interrompe contagem (perde direito no período).



PROGRESSÃO NA CARREIRA

Exemplo:

- Servidor analista ingressou no Senado Federal em 25/10/2023:
- Concluirá estágio probatório em 25/10/2026:
- Se não houver causa suspensiva, primeira promoção do padrão 36 para o 37 a partir de 25/10/24.



Princípios

- Controle de frequência por produtividade (não é teletrabalho);
- Indicadores e metas acordados com a Administração baseados em medidas de eficácia e eficiência;
- Acompanhamento da produtividade pela Secretaria de Gestão de Pessoas.
- Base normativa: APS 2/2017 e ADG 24/2021

Funcionamento

- Definição de processos, atividades e produtos da área;
- Levantamento do histórico de produtividade dos últimos 12 meses pelo menos;
- Aderir ao plano de gestão implica ganho de produtividade.

Acompanhamento

- Gestor da área realiza monitoramento mensal.
- SEGP acompanha trimestralmente e publica relatório.

Disposições Gerais

- Colaborador (a) deve estar disponível para trabalho presencial sempre que convocado (a) pela chefia;
- Quando houver necessidade, preservar plena capacidade de atendimento ao público;
- Proibição de acúmulo de banco de horas ou horas extras.
- Só poderá solicitar o Plano servidor FC-4 (Diretor) ou FC-3 (Coordenador de área).

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

→ Conceito:

- Construção de ciclo de desenvolvimento a partir da percepção de gestores e servidores.
- Diálogos de Desenvolvimento: canais de feedback a partir de critérios de competência

→ Funcionamento:

- autoavaliação do servidor e avaliação pela chefia imediata
- seis dimensões de competência (Exs: foco em resultados, melhoria contínua e inovação)
- pontos de destaque, pontos a desenvolver e evidências de comportamentos

