

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)
- Regulamentação: Ato da Comissão Diretora nº 16, de 2023 e Ato do Primeiro Secretário nº 6/2023.




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 Individual

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

→ Até o início do primeiro ciclo avaliativo, todos recebem 90% da GDSF

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;
- tenha sido alvo de penalidade disciplinar aplicada no período avaliativo;



Período Avaliativo e Período Concessivo

- Período avaliativo: 6 meses.
- Período concessivo: 6 meses após o processamento.
- 1º Período Avaliativo ainda será regulamentado em Ato da Diretoria-Geral.



ESTÁGIO PROBATÓRIO

- Estágio probatório: 36 meses
- Periodicidade: 3 em 3 meses
- Total: 12 (11^a e 12^a calculadas pela Média)

- Fatores de avaliação:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa; IV – produtividade;

V – responsabilidade



ESTÁGIO PROBATÓRIO

- Responsável pela avaliação: Chefia imediata.
- Prazo para realizar a avaliação : até o 15º dia útil após o recebimento.
- Discordância? → Pedido de Reconsideração
- Homologação – 4 meses antes fim estágio
Publicada no BASF
- Notas: máxima:188
mínima para ser aprovado:104
- Estabilidade: após 36 meses (exceto para os já estáveis)



Licenças ou Afastamentos Prolongados

- 1 – Licença inferior à metade do período → a avaliação deverá ser realizada normalmente.
- 2 – Licença igual ou superior à metade do período de avaliação → o servidor não será avaliado nessa etapa, sendo essa suprimida no cálculo final.

Exemplo:

servidor ficou doente por:

40 dias → realiza avaliação.

60 dias → não realiza, mas trimestre é computado.

1) ESTÁGIO PROBATÓRIO

Classificação:

CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE DESEMPENHO
160 - 188 Superior	muito acima do esperado
132 - 159 Normal superior	pouco acima do esperado
104 - 131 Normal	dentro do esperado
076 - 103 Inferior normal	pouco abaixo do esperado
047 - 075 Inferior	muito abaixo do esperado



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).
- Transição para novo modelo avaliativo



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
- 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 21/02/2024:
- Concluirá estágio probatório em 21/02/2027:
- Se não houver causa suspensiva, primeira promoção do padrão 36 para o 37 a partir de 21/02/25.



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).

→ 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

Contatos para dúvidas:

- Pedro Felipe Soares Alcanfor Ximenes (Teams)
- Fernando Dall'Onder Sebben (Teams)

COPOPE: copope@senado.leg.br ; Bloco 10, Sala 12

Ramais: 3659 e 3610