

MANUAL

GESTÃO DO DESEMPENHO





APRESENTAÇÃO

Prezado(a) Servidor(a),

Iniciamos um novo ciclo de transformação na Prefeitura Municipal de Itabirito com a implementação do Programa de Gestão do Desempenho. Este é um marco importante, que reflete o nosso compromisso contínuo com a valorização do servidor público e a excelência na prestação de serviços à população.

A Gestão do Desempenho é uma ferramenta estratégica que visa potencializar a gestão de pessoas, estimular o senso de pertencimento, promover o desenvolvimento e fortalecer uma cultura orientada para resultados e excelência no serviço público.

A participação de todos é essencial para formarmos equipes coesas e de alto desempenho, capazes de entregar serviços cada vez mais qualificados à nossa Itabirito.



O QUE É A GESTÃO DO DESEMPENHO?



GESTÃO DO DESEMPENHO

O Programa de Gestão do Desempenho (PGD) visa reconhecer as potencialidades dos servidores, identificar lacunas de desempenho, promover espaços de diálogo entre líderes e liderados, implementar ações de capacitação e desenvolvimento, estimular o senso de pertencimento e consolidar uma cultura orientada para resultados e excelência no serviço público.

Trata-se de um processo contínuo, que se desdobra em quatro ciclos interligados, complementares entre si, que garantem um desenvolvimento constante e asseguram o fortalecimento do desempenho nas funções públicas. São eles: avaliação de desempenho, devolutiva, elaboração de plano de desenvolvimento e capacitação.

PILARES DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Reconhecimento das potencialidades

Este pilar visa identificar os pontos fortes dos servidores, valorizando a proficiência nas competências comportamentais e promovendo o reconhecimento de suas forças e conquistas. Também prevê a implementação de mecanismos de desenvolvimento profissional, incentivando a evolução contínua dos servidores e a promoção na carreira (promoção por titulação).

Identificação das lacunas de desempenho

Por meio da avaliação contínua, com apuração clara e objetiva, identificam-se as lacunas de desempenho em relação às competências elencadas e aos comportamentos observáveis. Isso permite a elaboração de planos de ação para o desenvolvimento do servidor, assegurando a eficiência e a qualidade dos serviços públicos.

Promoção da capacitação e treinamento

A capacitação será ofertada de maneira a suprir necessidades específicas, nos formatos presencial e/ou a distância, garantindo flexibilidade e alcance para os servidores. Será fomentada a busca pelo autodesenvolvimento por parte dos servidores, assim como a formação de lideranças públicas, com foco no desenvolvimento de competências gerenciais, tais como gestão de pessoas, planejamento e tomada de decisão, inteligência emocional e resiliência, comunicação estratégica, gestão orientada para resultados e inovação no setor público.

Senso de pertencimento

Este pilar busca favorecer a construção de um ambiente de trabalho em que cada servidor se sinta parte essencial para o alcance dos resultados da Prefeitura Municipal de Itabirito. Visa, também, promover práticas que incentivem a inclusão e o acesso às informações relevantes para sua atuação, de acordo com seu nível hierárquico e suas responsabilidades.

Cultura de resultados de excelência

Orienta a implantação de indicadores de desempenho alinhados aos objetivos a serem alcançados. Busca estabelecer uma rotina de monitoramento e devolutiva, garantindo que os resultados sejam obtidos com atuação efetiva e com os ajustes necessários. Fomenta práticas de inovação que otimizem processos e ampliem o impacto das ações.

CICLOS DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho é a ferramenta utilizada para apurar a proficiência nas competências, que serão avaliadas por meio de comportamentos observáveis. As avaliações serão periódicas e visam evidenciar os pontos fortes e as oportunidades de melhoria, que deverão ser trabalhadas na execução das atribuições do cargo e em capacitações, no formato de treinamento presencial e/ou a distância.

Devolutiva

A devolutiva deve ocorrer após o preenchimento de cada avaliação de desempenho. Trata-se de um momento de diálogo entre o gestor e o avaliado, com o objetivo de fornecer uma visão clara e construtiva sobre o desempenho, reconhecendo os pontos fortes e identificando oportunidades de melhoria. Esse processo deve estar fundamentado em observações contínuas feitas ao longo do tempo. A devolutiva é uma oportunidade para orientar, ajustar e incentivar o desenvolvimento contínuo, promovendo uma cultura de aprendizado pautada em diálogos constantes, baseados em fatos, dados e na verdade.

Plano de Desenvolvimento

Com base no plano de desenvolvimento, além das capacitações oferecidas pela Administração Pública, o servidor deverá buscar outras fontes de aprendizado. Esse ciclo é essencial para garantir que os servidores evoluam junto à Administração, contribuindo de forma cada vez mais eficaz para a entrega de resultados de excelência.

Capacitações

Com base no plano de desenvolvimento, além das capacitações oferecidas pela Administração Pública, o servidor deverá buscar outras fontes de aprendizado. Esse ciclo é essencial para garantir que os servidores evoluam junto com a Administração, contribuindo de maneira cada vez mais eficaz para a entrega de resultados de excelência.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Prevista no Art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório tem como objetivo principal apurar a aptidão do servidor para o exercício do cargo de provimento efetivo, sendo condição para a aquisição da estabilidade. Para aprovação, o servidor deverá atingir uma média global mínima de sete pontos, equivalente a 70% da nota máxima permitida.

Na legislação municipal, a Avaliação de Desempenho está regulamentada nos Planos de Cargos e Vencimentos (Leis nº 3.890/2023, nº 3.904/2023, nº 3.905/2023, nº 3.913/2023, nº 3.914/2023 e nº 3.915/2023).

Além do acompanhamento do Estágio Probatório, a avaliação tem como objetivo promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, que serão avaliados com base em comportamentos observáveis, definidos a partir de competências essenciais e que contribuem para a efetividade do trabalho nos diferentes contextos.

COMUNICAÇÃO ASSERTIVA

A comunicação assertiva é a capacidade de transmitir e receber informações de forma clara, concisa e compreensível, garantindo que a mensagem seja bem interpretada e produza o impacto desejado. Essa habilidade é fundamental em todos os contextos, especialmente no ambiente profissional, onde a colaboração e o entendimento mútuo são essenciais.

CONDUTA PROFISSIONAL

A conduta profissional refere-se ao nível de desenvolvimento, responsabilidade e competência de um indivíduo em sua vida profissional. Envolve a capacidade de tomar decisões informadas, lidar com desafios e interagir de forma eficaz com colegas, superiores e clientes. Trata-se de um reflexo das experiências adquiridas, das habilidades desenvolvidas e de uma mentalidade voltada para o aprendizado contínuo.

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

A orientação para resultados é uma abordagem essencial em ambientes organizacionais que priorizam o alcance de metas e a obtenção de resultados concretos. Essa mentalidade envolve a definição clara de objetivos, o monitoramento do progresso e a implementação de estratégias eficazes para atingir os resultados desejados.

PROATIVIDADE

A proatividade é a capacidade de agir antecipadamente, tomando a iniciativa em vez de esperar que as situações se desenvolvam ou que outras pessoas tomem a frente. Trata-se de uma atitude que envolve antecipar problemas, identificar oportunidades e buscar soluções antes que as demandas se tornem urgentes.

TRABALHO EM EQUIPE

O trabalho em equipe é a colaboração entre indivíduos que se unem para alcançar objetivos comuns. Essa abordagem é fundamental em ambientes de trabalho, pois reúne diferentes habilidades, conhecimentos e perspectivas, resultando em soluções mais criativas e eficazes.

MODELO DE AVALIAÇÃO

O modelo de avaliação adotado será o modelo 180°.

1

Autoavaliação

O servidor realizará uma análise do próprio desempenho, refletindo sobre a aderência de sua atuação em relação às expectativas, considerando os comportamentos observáveis vinculados às competências, dentro do período avaliativo.

2

Avaliação pelo gestor imediato

O gestor realizará a avaliação do servidor, verificando a aderência de sua atuação em relação às expectativas, com base nos comportamentos observáveis vinculados às competências, dentro do período avaliativo.

A apuração do resultado final das avaliações será realizada após a atribuição dos pesos: 70% para a avaliação do gestor e 30% para a autoavaliação.



DEVOLUTIVA



DEVOLUTIVA

Dicas para receber a devolutiva:

Considere a devolutiva como uma oportunidade de desenvolvimento. Reflita previamente sobre o seu trabalho e aproveite as observações apontadas para avaliar o que pode ser melhorado.

Seja receptivo e adote uma postura aberta e interessada. Lembre-se de que o objetivo da devolutiva é apoiar a melhoria do desempenho e o desenvolvimento profissional.

Se algum ponto da devolutiva não estiver claro ou se você não compreender completamente o que precisa ser ajustado, peça exemplos específicos ou mais detalhes. Por exemplo, você pode dizer: *"Poderia me dar um exemplo específico de quando isso aconteceu?"* ou *"Você poderia explicar com mais detalhes como posso melhorar esse aspecto do meu trabalho?"* Dessa forma, você garante uma compreensão mais precisa sobre o que deve ser ajustado e/ou como pode melhorar.

ETAPAS DE RECURSOS

Os pedidos de reconsideração e recurso deverão ser feitos em formulários próprios, disponibilizados no Portal do Servidor, no site da Prefeitura (<https://itabirito.mg.gov.br/portaldoservidor/>) e no Setor de Protocolo

Pedido de reconsideração

O servidor fará o pedido de reconsideração ao gestor que o avaliou, em até 5 dias corridos após a notificação do resultado de sua avaliação.

O julgamento do pedido de reconsideração, em até 05 (cinco) dias corridos contados da data de seu recebimento, prorrogável por igual período;

O gestor deverá notificar o servidor da decisão sobre o pedido de reconsideração, em até 5 (cinco) dias úteis contados do término do prazo estabelecido para julgamento.

Pedido de recurso

Interposição de recurso hierárquico contra a decisão do pedido de reconsideração poderá ser feita em até 05 (cinco) dias corridos contados da notificação do resultado.

O julgamento será feito pelo gestor imediatamente superior ao gestor do servidor avaliado

Em até 05 (cinco) dias corridos contados da data do recebimento, deverá ser emitido parecer em caráter definitivo

A notificação ao servidor acerca da decisão do recurso hierárquico deverá ser realizada em até 05 (cinco) dias úteis, contados do término do prazo estabelecido para julgamento

SOBRE O SISTEMA

A implantação do novo modelo de Avaliação de Desempenho por Competências será informatizada, por meio do sistema ARTEComp, garantindo agilidade e segurança na condução dos processos avaliativos.

O acesso ao sistema será feito pelo site da Prefeitura de Itabirito: <https://itabirito.mg.gov.br/hotsite/gestaododesempenho/>. As instruções de navegação estarão disponíveis nos *Manuais do Sistema de Avaliação de Desempenho por Competências – ARTEComp*, acessíveis no Portal do Servidor.

Gestão do
Desempenho



PREFEITURA
ITABIRITO

