



## Sudam inicia avaliação de desempenho institucional



### Servidores tiraram dúvidas sobre a GDPGPE

A coordenadora de Gestão de Pessoas (CGP), Janete Bordalo, e a chefe da Assessoria de Gestão Institucional (AGI), Keila de Jesus, reuniram, ao longo do mês de setembro, com as unidades da Sudam para esclarecer individualmente, quanto à operacionalização da Avaliação de Desempenho, instituída pela Diretoria Colegiada, em outubro de 2010, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo -

GDPGPE. As dúvidas dos servidores, na maioria, são sobre o preenchimento dos formulários de compromissos relativos às metas institucionais estabelecidas pelas unidades. A GDPGPE é devida aos titulares dos cargos efetivo de nível superior e intermediário da Sudam. Com base nos compromissos que os servidores apresentaram acerca das metas institucionais elencadas ano passado, eles serão avaliados no segundo ciclo de avaliação de

desempenho, que se refere ao período de janeiro a dezembro de 2011. Por determinação do Governo Federal, neste ano, também serão avaliados os servidores que exercem exclusivamente cargos comissionados.

Na ocasião, os servidores foram avisados da importância do preenchimento correto dos formulários e da apresentação dos dados para efeito da avaliação que será realizada ao final deste ano.

## Avaliação busca mais resultados

A avaliação da GDPGPE pretende estimular e dar suporte ao desenvolvimento profissional dos servidores que colaboram com o crescimento, aprimoramento e resultados da Sudam. Será paga de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional, de acordo com os limites estabelecidos, que serão de, no máximo, cem e, no mínimo, trinta pontos por servidor, de acordo com seus níveis, classes e padrões.

A pontuação referente à GDPGPE será de até 20% de seu limite máximo, em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual e até 80% de seu limite

máximo, em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

De acordo com o manual de orientação elaborado pela comissão que orienta os servidores sobre a avaliação, "Temos consciência que necessitamos de tempo para que ocorra a mudança desejada, principalmente considerando o caminho a percorrer para consolidar a nova ferramenta como instrumento de gestão, e não de punição, como muitos tem receio. Importa, entretanto é reconhecer o valor da gestão por desempenho para o cumprimento do princípio legal da eficiência na administração pública".

## Manual de Avaliação

A CGP fez questão de frisar a importância do planejamento organizacional e do processo participativo do servidor. Segundo o Manual de Avaliação de Desempenho (AD), o que se pretende é a definição anual das ações prioritárias, a publicação de metas Institucionais Anuais, o pacto de compromisso dos servidores de desempenho prévio, a utilização de indicadores de desempenho e a gestão compartilhada, que refletirão na execução das políticas governamentais de trabalho e renda. O Manual está disponível na CGP.

# CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Metas que possam expressar o esforço de toda a Organização, juntamente com seus resultados institucionais, e meta entre o servidor e sua chefia, em conjunto com a meta global, são os objetivos da implantação da Avaliação de Desempenho na Sudam. A intenção é gerar capacitação profissional e mérito na parcela de remuneração para os servidores com o melhor desempenho no ciclo de

avaliação, realizado a cada 12 meses.

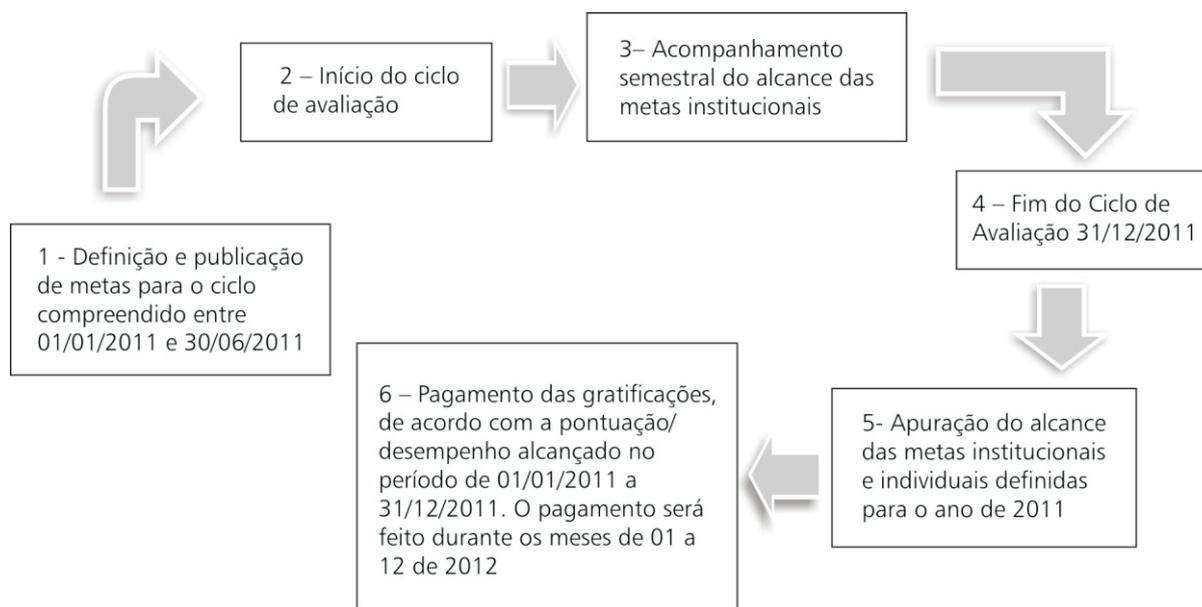
## COMO ALCANÇAR UM BOM DESEMPENHO

Um bom desempenho técnico no ambiente de trabalho é ocasionado quando o servidor possui a capacidade de assimilar as metodologias necessárias para desenvolver suas atribuições, consegue trabalhar em equipe sendo proativo e colaborando de forma positiva para o crescimento

da unidade.

Possuir flexibilidade para críticas, valores, ideologias e percepções diferentes são posturas de respeito que enriquecem a relação profissional em grupo.

Outra forma de preparo consiste na participação em cursos específicos, profissionais, especializações e oportunidades oferecidas pela Sudam.



## Planejamento Organizacional e o processo participativo do servidor

De uma perspectiva governamental, a implantação do processo de Avaliação de Desempenho no serviço público, é uma ferramenta de gestão para melhorar a sua performance e otimizar os recursos disponíveis para execução de políticas públicas. O resultado esperado é o melhoramento dos serviços prestados à sociedade. Para isso, o governo considera fundamental a valorização do planejamento organizacional e o processo participativo do servidor, em geral.

O cenário idealizado com a implantação da Avaliação de

Desempenho pode indicar um futuro mais promissor, no que diz respeito à execução das novas políticas.

A expectativa é de aproximar o planejamento e a execução, com o efetivo envolvimento dos servidores, que agora têm, **anualmente**, prévio conhecimento das metas a serem alcançadas. Motivados pelo pagamento de gratificações de desempenho, que dependem do alcance das metas, os servidores tendem a ser mais participativos na etapa de planejamento e execução das ações, garantindo o atingimento de metas.

## DEFINIÇÃO

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** - É o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional da SUDAM, tendo como referência o cumprimento periódico de metas (globais e intermediárias) previamente estabelecidas.

**META** - São objetivos quantitativamente definidos, no tempo e no espaço.

**META GLOBAL** - meta que expressa o esforço de toda a organização no alcance de seus resultados institucionais, elaborado em consonância com o PPA, LDO, LOA, PRDAEMES.

**META INTERMEDIARIA** - meta definida em consonância com a meta global, segmentada por unidade de Avaliação.

**META INDIVIDUAL** - meta de desempenho pactuada entre o servidor e a respectiva chefia em consonância com as metas intermediárias correspondentes a equipe de trabalho a qual pertence.