

Projeto Estruturador

Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos

Naide Souza de Albuquerque Roquette

Gerente Executiva

Maria das Graças Murici

Gerente Adjunta

Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP**

MAPA ESTRATÉGICO

MINAS: O MELHOR ESTADO PARA SE VIVER

PLANO MINEIRO DE DESENVOLVIMENTO INTEGRADO – 2007/2023

Perspectiva Integrada do Capital Humano

Investimento e Negócios

Integração Territorial Competitiva

Rede de Cidades

Eqüidade e Bem-estar

Sustentabilidade Ambiental

ESTADO PARA RESULTADOS

ÁREAS DE RESULTADOS

Educação de Qualidade

Investimento e Valor Agregado da Produção

Redução da Pobreza e Inclusão Produtiva

Rede de Cidades e Serviços

Vida Saudável

Inovação, Tecnologia e Qualidade

Qualidade Ambiental

Protagonismo Juvenil

Logística de Integração e Desenvolvimento

Desenvolvimento do Norte de Minas, Jequitinhonha, Mucuri e Rio Doce

Defesa Social

QUALIDADE FISCAL

QUALIDADE E INOVAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

DESTINATÁRIOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

PESSOAS INSTRUÍDAS, SAUDÁVEIS E QUALIFICADAS

JOVENS PROTAGONISTAS

EMPRESAS DINÂMICAS E INOVADORAS

EQÜIDADE ENTRE PESSOAS E REGIÕES

CIDADES SEGURAS E BEM CUIDADAS

Objetivo: Profissionalizar a gestão pública por meio da seleção, avaliação e desenvolvimento de gestores públicos para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas mineiras.

METAS:

- Mapeamento das competências básicas dos gestores públicos – junho a novembro de 2007 (realizado) – Perfil de Competências.
- Programa de Desenvolvimento para os Gestores Públicos - PDG Minas 2008 realizado e 2009 em andamento.
- **Desenvolvimento e aplicação de metodologia de avaliação de desempenho de gestores públicos 2008/09 – em andamento.**
- Certificação ocupacional – previsão de 11 processos até 2011.

OBJETIVO

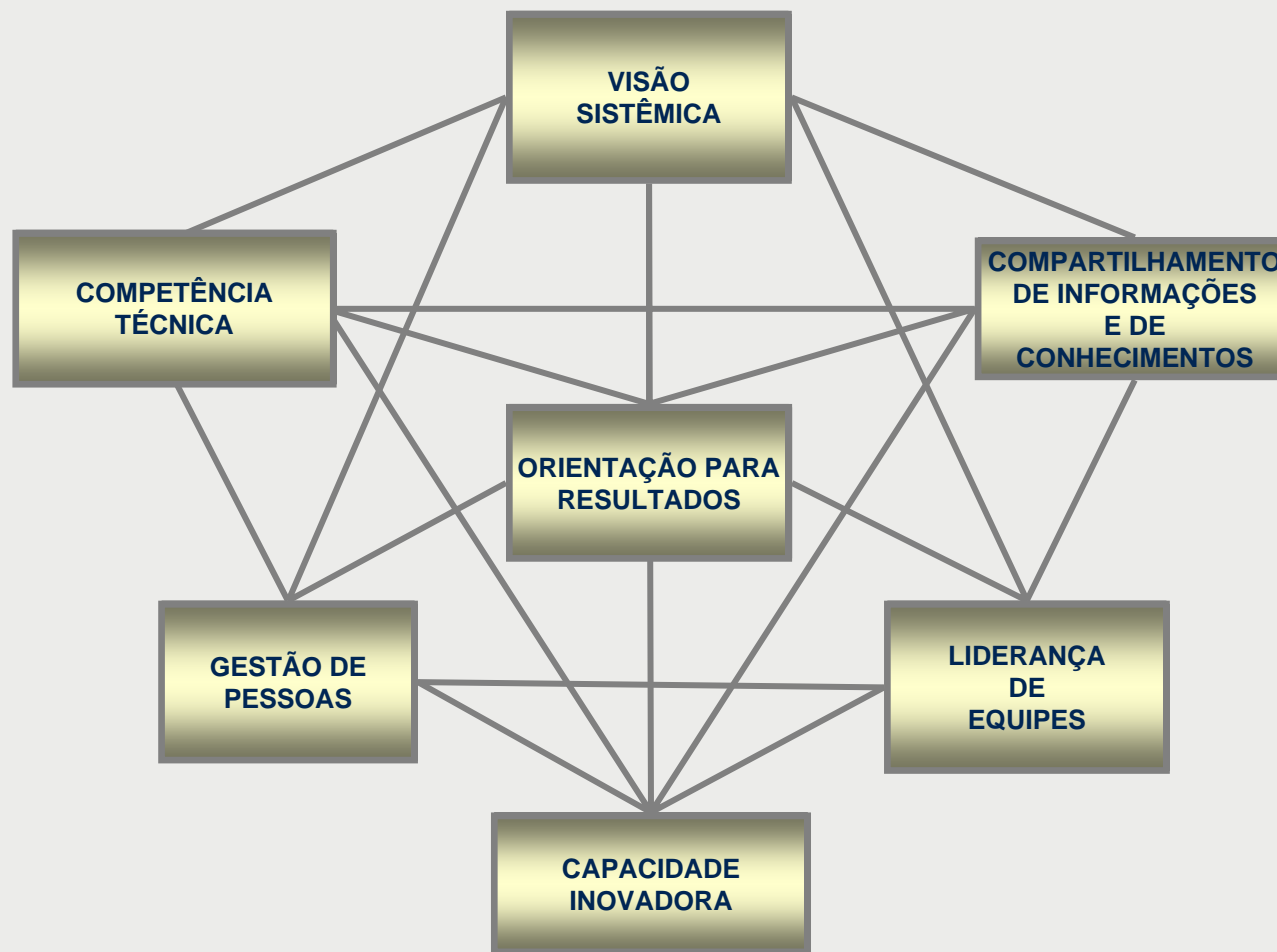
Elevação da efetividade gerencial para favorecer a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas estaduais.



Ação do Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos - força propulsora para a implementação da estratégia do Governo - direcionado para a elevação da efetividade da gestão pública, por meio da seleção, avaliação e desenvolvimento de gestores públicos da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

Slides: Maria das Graças Murici

PERFIL DE COMPETÊNCIAS DOS GESTORES PÚBLICOS



Slides: Maria das Graças Murici

Fonte: Maria das Graças Murici

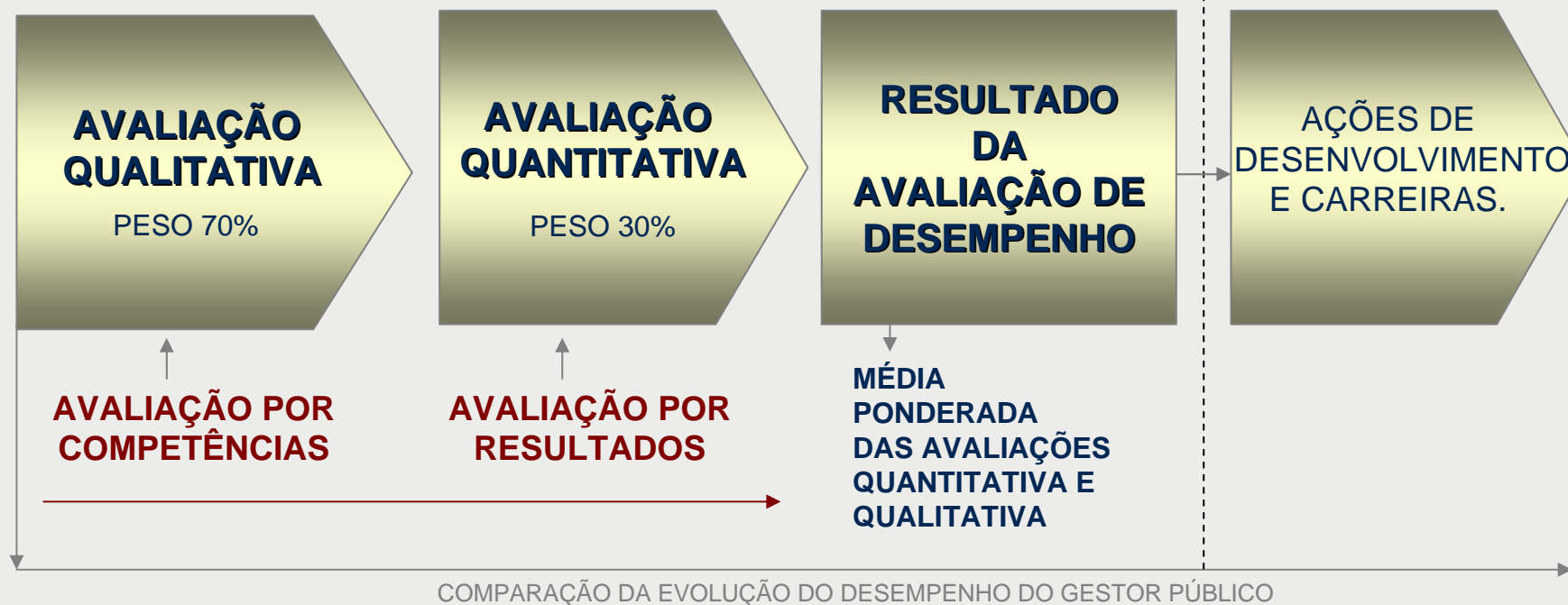
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - ADGP

PROCESSO ANUAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



CONHECER
PLANEJAR
DESENVOLVER
PROMOVER

Fonte: Decreto nº 44.986, de 19 de dezembro de 2008.



Público-alvo de 2009: **Secretarias de Estado**

Público-alvo a partir de 2010: **Órgãos Autônomos, Fundações e Autarquias.**

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP**

EXEMPLO DE COMPETÊNCIA E RESPECTIVOS COMPORTAMENTOS ESPERADOS

COMPETÊNCIA	ITENS DE VERIFICAÇÃO (Comportamentos Esperados)	0	1	2	3
<p>I - ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS Orientação das ações para o alcance de resultados, com clara definição das prioridades, otimização dos recursos e espírito público como pressupostos para a gestão.</p> <p>COM PENSAMENTO ESTRATÉGICO Demonstração do pensamento estratégico, ao relacionar os fatores externos e internos da organização para a gestão pública. Capacidade de elaborar planos que garantam o alcance dos objetivos estratégicos, com alinhamento com a visão de futuro. Análise dos riscos e das oportunidades que possam trazer impactos para o alcance dos objetivos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fixa objetivos precisos alinhados à estratégia de governo e define um caminho para si e para seus colaboradores alcançá-los. 2. Age e toma decisões, orientado pelos resultados mensurados, com comprometimento, responsabilidade com os resultados e prazos estabelecidos. 3. Planeja e trabalha com metas - no curto, médio e longo prazos - sem se deixar absorver pela burocracia. 4. Compreende as estratégias e prioriza as ações em função dos resultados para os destinatários das políticas públicas. 5. Busca permanentemente qualidade, efetividade; avalia os custos e os benefícios de suas ações. <p><i>“Faz-se mais com menos”. “Faz-se melhor com o que se tem, cuida-se da qualidade do gasto”.</i></p>				

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS

0 = Ausência do item nas situações de trabalho

1 = Presença do item em situações esporádicas

2 = Presença do item em situações de rotina

3 = Domínio e utilização do item da competência.

(*) Plano de Ação : indicado para desenvolver comportamentos avaliados com 0, 1 e 2.

Slides: Maria das Graças Murici

Fonte: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS GESTORES PÚBLICOS - ADGP

AVALIAÇÃO QUALITATIVA

Competências são avaliadas em 180 graus

PROCESSO – APOIO SISAD

(Avaliação da chefia imediata x peso) +
+ (auto-avaliação x peso) +
+ (média das avaliações dos membros
da equipe x peso) = avaliação qualitativa

AVALIAÇÃO
DA CHEFIA
IMEDIATA

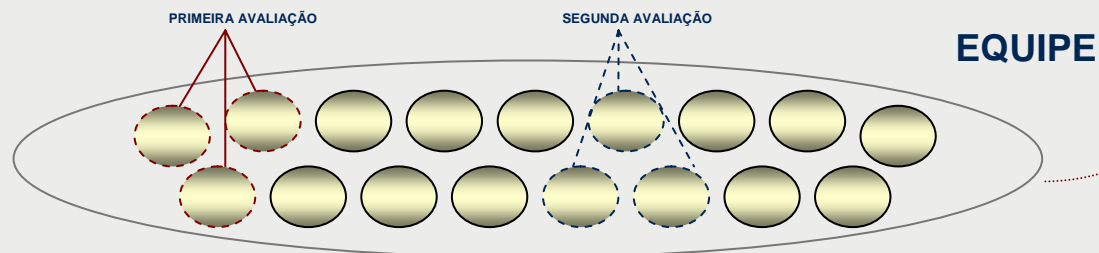
PESO

50%

AUTO
AVALIAÇÃO

25%

AVALIAÇÃO ALEATÓRIA INFORMATIZADA
DE MEMBROS DA EQUIPE



25%

Slides: Maria das Graças Murici

AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

➔ Avaliação das equipes referente ao Acordo de Resultado de Segunda Etapa.

Obs.: a pontuação do gestor corresponde ao percentual obtido pelo alcance dos resultados da Superintendência.



Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP

EXEMPLO: competência, comportamentos esperados, escala de avaliação e total de pontos.

COMPE- TÊNCIA	COMPORTAMENTOS ESPERADOS	Ausência ... (zero)	Presença... Esporádica (um)	Presença ... rotina (dois)	Elevada presença (três)	Total de pontos
ORIENTA- ÇÃO PARA RESULTA- DOS	1. Fixa objetivos precisos, alinhados à estratégia de governo e define um caminho para si e para seus colaboradores alcançá-los.		X (2 pt.)			11
	2. Age e toma decisões, orientado pelos resultados mensurados, com comprometimento, responsabilidade com os resultados e prazos estabelecidos.			X (2 pts.)		
	3. Planeja e trabalha com metas - no curto, médio e longo prazos - sem se deixar absorver pela burocracia.			X (2 pts)		
	4. Compreende as estratégias e prioriza as ações em função dos resultados.				X (3 pts.)	
	5. Busca permanentemente qualidade, efetividade; avalia os custos e os benefícios de suas ações.				X (3 pts.)	

No exemplo, o gestor obtém um total de **11 pontos**. Da mesma forma, as demais competências são avaliadas durante o período avaliatório. Ao final da avaliação, o total de pontos obtidos em cada uma das competências é somado e o resultado é multiplicado por 70 (nota máxima da avaliação qualitativa) e dividido por 105 (resultado do somatório de pontos de cada competência: 15x7).

EXEMPLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Avaliação qualitativa:

Exemplo da Avaliação de Desempenho realizada pela chefia do gestor

COMPETÊNCIA	VALOR MÁXIMO	VALOR OBTIDO
I - Orientação para os resultados	15	11
II - Visão Sistêmica	15	11
III - Compartilhamento de informações e de conhecimentos	15	15
IV - Liderança de equipes	15	12
V - Gestão de pessoas	15	10
VI - Competência técnica	15	14
VII - Capacidade inovadora	15	08
Total	105	81

Total de pontos do Termo de Avaliação preenchido pela chefia imediata será: $(81 \times 70) / 105 = 54$ pontos (de um total de 70 pontos).

Mesmo procedimento é utilizado para a auto-avaliação e avaliação dos membros da equipe.

Exemplo de apuração da avaliação qualitativa:

- ✓ Pontuação da chefia imediata: **54 pontos**
- ✓ Pontuação da auto-avaliação: **62 pontos**
- ✓ Média da pontuação da equipe: **58 pontos**

Valor final da Avaliação Qualitativa : $54 \times 0,5 + 62 \times 0,25 + 58 \times 0,25 = 57$ pontos (de um total de 70 pontos).

AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

2. Avaliação quantitativa

A **Avaliação Quantitativa** corresponde à avaliação de produtividade por equipe referente aos resultados pactuados na **Segunda Etapa do Acordo de Resultados**, conforme sistemática de avaliação definida no *instrumento de pactuação* de que trata o Decreto nº 44.873, de 14 de agosto de 2008.

A nota final do Gestor Público na Avaliação Quantitativa corresponderá ao resultado obtido na Segunda Etapa do Acordo de Resultados multiplicado pelo peso três.

Slides: Maria das Graças Murici

EXEMPLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Exemplo da avaliação geral:

Gestor avaliado com 57 pontos na avaliação qualitativa e 9,0 na avaliação quantitativa (Acordo de Resultados) obtém o seguinte resultado na ADGP, conforme cálculo a seguir:

$$57 + (9,0 \times 3,0) = 84 \text{ pontos}$$

Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- ❑ O resultado obtido pelo Gestor Público na Avaliação de Desempenho será utilizado para fornecer *subsídios à Política de Recursos Humanos do Estado*. Deverá ser utilizada para **desenvolver** o Gestor Público avaliado; **como requisito para o cálculo do Adicional de Desempenho (ADE)** e como **requisito necessário ao desenvolvimento na respectiva carreira**, por meio de promoção e progressão.
- ❑ A Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) coordenará o processo de ADGP nos órgãos e entidades da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual e analisará os casos omissos, estabelecendo orientações e procedimentos específicos.

Slides: Maria das Graças Murici

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

✓ Requisito para o gestor ser avaliado pela ADGP:

Para o Gestor Público ser submetido à avaliação qualitativa, ele deverá:

- possuir, no mínimo, cento e cinquenta dias de efetivo exercício, dos quais noventa dias, no mínimo, devem ser no exercício de cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial até o mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação; e
- estar em cargo de provimento em comissão de direção ou chefia ou em função gerencial no período de preenchimento do Termo de Avaliação.

✓ O Gestor Público **efetivo** que for **exonerado do cargo** de provimento em comissão de direção ou chefia ou função gerencial e estiver ocupando apenas o cargo de provimento efetivo, no mínimo, noventa dias antes do período de preenchimento do Termo de Avaliação deverá:

- ser avaliado nos termos do Decreto nº 44.559, de 2007, se estável; e
- ser avaliado nos termos do Decreto nº 43.764, de 2004, se estiver em estágio probatório.

✓ Em caso de **movimentação** do Gestor Público avaliado ou **alteração de sua chefia imediata**, deve ser preenchido o Relatório Subsidiário (outro formulário do processo de avaliação de desempenho) que será considerado no momento do preenchimento do Termo de Avaliação.

✓ O Gestor Público terá direito a interpor **pedido de reconsideração e recurso hierárquico**. Os recursos interpostos referem-se à nota atribuída pela chefia imediata. Será instituída a Comissão de Recursos, que emitirá parecer para fundamentar a decisão acerca do recurso hierárquico interposto pelo Gestor Público.

PÚBLICO - ALVO 2009 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS GESTORES PÚBLICOS

- SEAPA** Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento
- SECTES** Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
- SEC** Secretaria de Estado de Cultura
- SEDS** Secretaria de Estado de Defesa Social
- SEDE** Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico
- SEDRU** Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana
- SEDESE** Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
- SEE** Secretaria de Estado de Educação
- SEEJ** Secretaria de Estado de Esportes e da Juventude
- SEF** Secretaria de Estado da Fazenda
- SEGOV** Secretaria de Estado de Governo
- SISEMA** Sistema de Meio Ambiente
- SEPLAG** Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
- SES** Secretaria de Estado de Saúde
- SETOP** Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas
- SETUR** Secretaria de Estado de Turismo

Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP**

Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG

Renata Maria Paes de Vilhena

Secretária de Estado de Planejamento e Gestão

Bernardo Tavares de Almeida

Secretário Adjunto de Planejamento e Gestão

Frederico César Silva Melo

Subsecretário de Gestão

Naide Souza de Albuquerque Roquette

Gerente Executiva do Projeto Estruturador

Diretora da Superintendência Central de Política de Recursos Humanos

Maria das Graças Murici

Gerente Adjunta do Projeto Estruturador

Empreendedora Pública

Maria Aparecida Muniz Jorge

Coordenadora da Linha de Ação

Diretora Central de Gestão do Desempenho

Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP**

Equipe Técnica

Carla L.Lara Reis Pinto
Jeovana Lacerda Rodrigues
Kacio Junqueira Oliveira
Karina Ferreira Santos
Lilian Rabelo Hendrikx Koole

Realização

Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
Superintendência Central de Política de Recursos Humanos
SCPRH/SEPLAG

Belo Horizonte, março de 2009.

Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP**

Obrigada.

desempenho@planejamento.mg.gov.br

www.planejamento.mg.gov.br

Link: GOVERNO/Mais.../Avaliação de Desempenho do Gestor Público-ADGP

Slides: Maria das Graças Murici

Projeto Estruturador Ampliação da Profissionalização dos Gestores Públicos



**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS
GESTORES PÚBLICOS - ADGP**