

Avaliação de Desempenho e Competências

COADE / CGRH / DIRAD

03 de outubro de 2023

Base legal

Princípios expressos da administração pública (art. 37, CF/88):

- Legalidade
- Impessoalidade
- Moralidade
- Publicidade
- Eficiência

Avaliação de Desempenho (GDAPI) (art. 100, Lei 11.355/06)

- Individual (20 pontos): desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas do INPI.
- Institucional (80 pontos): desempenho da entidade no alcance dos objetivos organizacionais

Critérios para a Avaliação de Desempenho Individual (art. 5º, Decreto 6.506/08)

- alcance de metas individuais
- dedicação e compromisso com a instituição
- conhecimento do trabalho e autodesenvolvimento
- qualidade técnica do trabalho
- iniciativa
- disciplina e relacionamento interpessoal com o público interno e externo

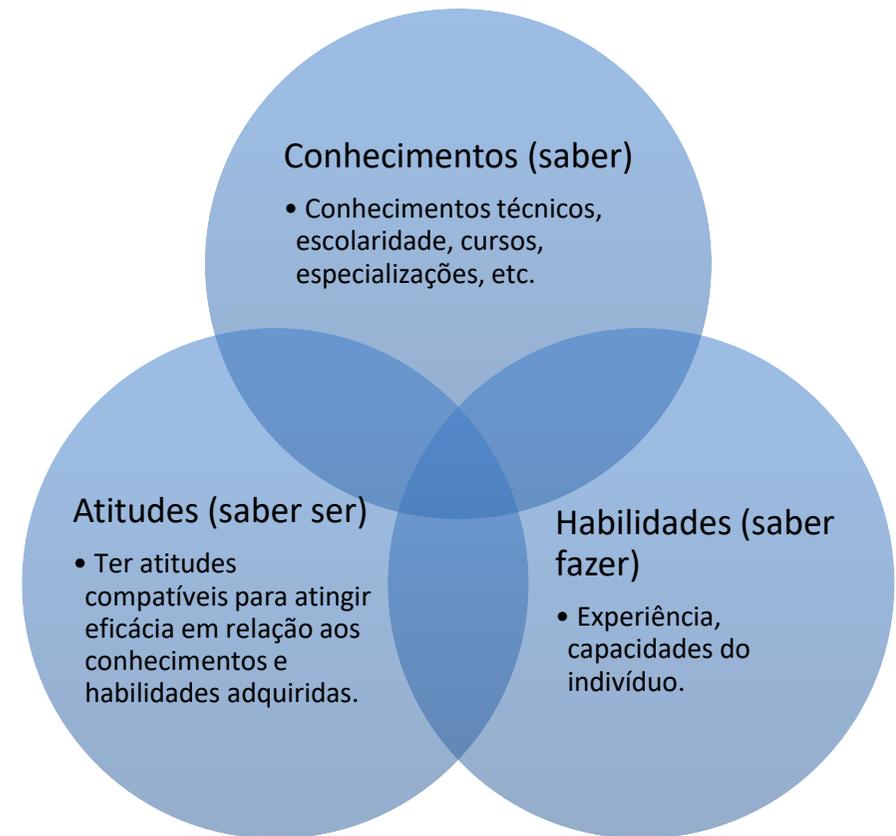
Conceitos de Desempenho e Competências

Foco em Desempenho

- **Quantitativo:** ligado aos objetivos
- **Curto prazo:** relativo aos desempenho do ano anterior
- **Orientado para recompensa:** que não geram diretamente desenvolvimento pessoal ou organizacional

Foco em Competências

- **Qualitativo:** ligado aos comportamentos
- **Longo prazo:** desempenho futuro na função atual e em funções posteriores
- **Orientado para o desenvolvimento:** gerando mudança de comportamentos individuais e organizacionais



Avaliação de Desempenho e Competências no INPI

Avaliação de Desempenho Individual (art. 16, IN 54/2016)

- Foco em metas, para fins de percepção da GDAPI e de progressão funcional e promoção no Plano de Carreiras e Cargos do INPI
- Foco em competências, para fins de desenvolvimento, por meio de capacitação ou análise de adequação funcional

Avaliação de Desempenho e Competências no INPI

Contratação de metas e competências no SISGD

Meta detalhada		
Código da Meta	Quantidade Contratada	Status da Entrega
26209	100.0%	Sem registro
Meta	Alinhamento Institucional	Característica
OUTRA META DA UNIDADE - A DETALHAR	Declaro que esta meta individual suporta o alcance das metas institucionais do INPI e, portanto, contribui para o cumprimento da sua missão institucional.	Positiva
Detalhamento		
Gerenciar a execução da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD no âmbito do INPI.		
Peso	Data Contratada	Data Prevista de Entrega
1	01/01/2023	31/12/2023
Descrição da Entrega		Data Efetiva da Entrega
Justificativa para a Repactuação		

Competências Gerenciais

Proatividade

- Soluciona problemas adequadamente, demonstrando poder de decisão.
- Demonstra curiosidade em aprender e aprimorar seu trabalho, buscando implementar melhoria dos processos e procedimentos críticos e administrativos na sua área de atuação.
- Toma decisões tempestivamente, cumprindo as metas e buscando sempre atingir os resultados, independente de acompanhamento contínuo de superior imediato.

Integração

Ação Coletiva e Trabalho em Equipe

Coaching

Negociação

Orientação para Resultados

Delegação de Responsabilidade

Julgamento e Decisão

Avaliação de Desempenho e Competências no INPI

PONTO	DESEMPENHO	Descrição do Nível de Desempenho na Competência
1	Insuficiente	O servidor apresenta desempenho que sempre requer melhora. Apresenta deficiências críticas na competência que comprometem seu desempenho nas atribuições cotidianas, necessitando de acompanhamento e controle periódicos para produzir alguns resultados. Requer treinamento intensivo e acompanhamento sistemático para melhorar desempenho, principalmente de atitude comportamental e auto-desenvolvimento prático e intelectual.
2	Satisfatório	O servidor apresenta um nível de desempenho razoável, aquém do nível desejado, este que gera algumas imperfeições na execução de seu trabalho. Contínua aprimoramento para estar mais próximo do nível desejado para a competência avaliada. Participa de treinamentos específicos para a competência avaliada. Outros servidores mais experientes, situações com as quais irá lidar com frequência.
3	Bom	O servidor apresenta um desempenho que atende, na maioria das vezes, a competência, permitindo-o bom desenvolvimento profissional. A incipiente experiência é aprimorada pela vivência no dia-a-dia, somada à vontade de aprender e de desenvolver-se.
4	Excelente	O servidor apresenta um desempenho que caracteriza-o como profissional e o alcance do nível de conclusão de tarefas.

COMPETÊNCIAS	FATORES DE DESEMPENHO
Conhecimento e uso de sistemas de organização e TI	Compreende e mostra domínio dos conceitos e atribuições profissionais aplicáveis às situações reais de trabalho de colaborando na produção de melhores resultados. Promove soluções com a máxima efetividade e resultado institucional.
Pensamento crítico-analítico	Compreende e avalia uma suposição, inferência aplicáveis às situações reais de trabalho de colaborando na produção de melhores resultados. Posiciona-se frente a situações e argumentos de um melhor entendimento sobre as questões. Mostra postura ativa de questionamento do status quo para otimizar os resultados institucionais.
Qualidade no trabalho	Atende aos requisitos, especificações e padrões administrativos, na execução das tarefas e atividades. O produto de seu trabalho é entregue em prazo e agregado de benefício que melhora seu processo. O produto de seu trabalho é referência para outros procedimentos de mesma natureza.
Conhecimento técnico/científico na área de atuação	Emprega produtivamente os conhecimentos para o melhor desempenho das atividades profissionais. Colabora para a melhoria dos resultados da unidade e dos demais colegas de trabalho. Produz conhecimentos para a instituição, fruto de iniciativas patrocinadas ou apoiadas pelo INPI.
Planejamento e organização para o trabalho	Estrutura e organiza ações que envolvam planejamento. Estabelece a melhor estratégia no desenvolvimento pelo Instituto. Organiza tempo e recursos necessários à consecução das atividades com qualidade e tempestividade.
Julgamento técnico-profissional	Reúne conhecimentos e vivência organizacional para atribuições técnicas desenvolvidas na unidade. Avalia e forma entendimento sobre questões sempre que requerido, com segurança e assessoria. Elabora proposta a fim de subsidiar as decisões emitindo opinião e/ou pareceres técnicos confiáveis.
Legislação de Propriedade Industrial	Conhece a legislação e as respectivas correntes de pensamento norteadoras da interpretação da Lei de Propriedade Industrial; Aplica corretamente a legislação de Propriedade Industrial no desempenho de suas atribuições e busca orientação nas doutrinas quando não se sente seguro para emitir juízo próprio. Compartilha com os demais colegas de trabalho aspectos da legislação de Propriedade Industrial, buscando novos entendimentos e formulando questões que possam contribuir para melhorar o trabalho no INPI.
Legislação sobre Administração Pública	Conhece a legislação e respectivas correntes de pensamento norteadoras da interpretação das leis que regem e norteiam a Administração Pública. Orienta-se e faz uso adequado de toda legislação atinente ao serviço público no desempenho de suas atribuições, buscando orientações nas doutrinas para formar juízo próprio e apresentar pareceres administrativos. Compartilha com demais colegas de trabalho aspectos da legislação aplicada à Administração Pública buscando novos entendimentos e formulando questões que possam contribuir para melhorar o trabalho no INPI.
Comunicação	Transmite idéias, conceitos, opiniões de forma clara e objetiva. Manifesta-se de forma estruturada e objetiva oralmente. Certifica-se de ter havido entendimento da mensagem.
Relacionamento Interpessoal	Coopera e respeita o grupo com que trabalha, mostrando respeito mútuo, a confiança, as diferenças e a interação social. Porta-se de modo a assegurar o bom convívio com os demais colegas de trabalho. Relaciona-se no ambiente de trabalho de forma adequada.
Orientação à Aprendizagem Contínua	Busca desenvolver, permanentemente, sua capacidade e conhecimentos. Mostra-se observador, atento e interessado em atualizar-se nas vivências profissionais, seja pelo convívio com seus colegas bem sucedidos no passado. Busca agregar conhecimentos com o intuito de colaborar.
Comprometimento Organizacional	Percebe a natureza das atividades da organização, que o Instituto alcance a maximização dos resultados. Compartilha conhecimentos e orientações a fim de contribuir com a instituição. Mostra-se interessado em contribuir com as áreas de atuação e eficiência na execução das atribuições.
Cooperação Mútua	Atua de forma integrada e colaborativa enquanto integrante da unidade para o alcance do interesse comum institucional. Compreende a interdependência do trabalho que exige a cooperação das outras unidades da instituição. Mostra-se sempre disponível, solícito com os colegas para melhor resultado coletivo.
Companheirismo	Integra-se com os demais colaboradores ajudando-os. Mostra-se cortês e cordial com os colegas de trabalho individuais. Contribui para tornar o ambiente de trabalho agradável.
Visão Sistêmica	Compreende as interdependências, as influências e o sistema social complexo e integrado. Entende que a instituição é um sistema interagente com o ambiente externo. Compreende a instituição como um conjunto de pessoas que trabalham em conjunto para o cumprimento de sua missão e a posição.
Criatividade	Atua, individualmente ou em equipe na concepção e implementação de ideias úteis e aplicáveis para melhorar o desempenho de pessoas e processos no ambiente de trabalho. Apresenta soluções inovadoras que visam criar alternativas para aprimorar/desenvolver produtos, processos ou atividades ultrapassando os limites do usual e do corriqueiro. Propõe soluções para problemas decorrentes das atividades desenvolvidas, sem a obrigação de que as mesmas sejam adotadas pela chefia, mas, todavia, contribuem para a construção coletiva de uma alternativa e não para a geração de mais um problema frente ao cotidiano.

COMPETÊNCIAS	FATORES DE DESEMPENHO
Proatividade	Soluciona problemas adequadamente, demonstrando poder de decisão. Demonstra curiosidade em aprender e aprimorar seu trabalho, buscando implementar melhoria dos processos e procedimentos técnicos e administrativos na sua área de atuação. Toma decisões tempestivamente, cumprindo as metas e buscando sempre atingir os resultados, independente de acompanhamento contínuo de superior imediato.
Integração	Coopera e respeita o grupo com que trabalha, mostrando-se cortês e imparcial em suas atitudes e decisões, observando o respeito mútuo, a confiança, as diferenças, a empatia, os valores, a cultura, as crenças como forma de interação social. É flexível perante situações conflituosas no ambiente de trabalho, expressando sua opinião adequadamente, fazendo das críticas um ponto de partida para a implementação de mudanças que visem à melhoria de seu desempenho. Procura se inteirar das condições de trabalho dos subordinados, buscando prover os meios e recursos necessários ao melhor desempenho do grupo.
Ação coletiva e trabalho em equipe	Compartilha conhecimentos com a equipe, respeitando as diferenças e limitações de cada membro. Estabelece relação de confiança pela sinceridade com que comunica suas ações e dá feedback aos subordinados sobre as ações da área e respectivos desempenhos. É cordial, cortês e respeitoso no tratamento a terceiros, contribuindo para a manutenção de uma ambiência organizacional com alto nível de camaradagem e cooperação mútua.
Cochin g	Apóia os subordinados, subsidiando-os no que for necessário para o alcance dos objetivos propostos. Busca promover as condições necessárias ao desenvolvimento pessoal e profissional dos subordinados, incentivando a superação das limitações. Orienta os subordinados quanto aos possíveis caminhos a perseguir e ações relativas à tomada de decisão.
Negociação	Busca compreender a situação e o lado do oponente, avaliando os interesses de cada parte. Prima pela construção de alternativas, evitando-se posicionar de forma rígida frente às situações. Age sob as bases de relações duradouras e solidificadas, calcadas no respeito, na compreensão dos interesses de ambas as partes e na relação ganha-ganha.
Orientação para Resultados	Direciona suas ações para os rumos definidos pela Instituição, percebendo a natureza das atividades e o contexto em que se inserem. Define e escolhe os principais instrumentos e metodologia para o alcance dos resultados, adequando-os ao contexto situacional e à amplitude da ação. Estabelece objetivos e metas claras, específicas, mensuráveis e alcançáveis para todas as ações sob sua coordenação.
Delegação de Responsabilidade	Estabelece prioridades e concentra esforços nas metas que dependem, exclusivamente, de suas ações, transferindo a membros da equipe outras atribuições intermediárias; Cria atmosfera de confiança e transparência, por meio da exposição de intenções e atos correlatos. Confere a terceiro a incumbência de decidir, por juízo próprio, questões de seu interesse, de acordo com as diretrizes preliminarmente estabelecidas pelo próprio.
Julgamento e Decisão	Toma ciência de fatos e situações, reunindo-os sistematicamente para formação de juízo. Esclarece questões dúbias, quando há, buscando se cercar de certeza frente aos fatos e pontos levantados. Posiciona-se de maneira assertiva e imparcial, decidindo de forma clara, objetiva e coerente.

Gerenciais

Técnicas

Sociocomportamentais

Capacitação dos servidores



A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Competências Transversais e de Liderança - ENAP



Competências Transversais [PNDP]

Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos progressos de trabalho em diferentes contextos organizacionais.



Competências de Liderança [PNDP]

Elenco de nove competências a serem posteriormente detalhadas em conhecimentos, habilidades e atitudes, organizados a partir de três agrupadores: Estratégia, Resultado e Pessoas.

Competências Transversais e de Liderança - ENAP

Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

| Conhecimentos

- Identifica seu propósito e o que lhe impulsiona e motiva na carreira pública.
- Compreende quais são as competências fundamentais para o exercício da liderança.
- Reconhece as características e qualidades dos diferentes estilos de liderança.
- Identifica dimensões da inteligência emocional e comportamental para a autoliderança, assim como para interações interpessoais e em grupos.
- Demonstra conhecimento acerca de técnicas de gestão do tempo e produtividade.

| Habilidades

- Adapta-se a diferentes ambientes, atividades ou situações de trabalho.
- Promove valores éticos do serviço público, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade.
- Emprega estratégias relacionais para a criação de um ambiente de confiança e busca por resultados expressivos.
- Monitora as próprias reações emocionais, demonstrando abertura para feedbacks e mantendo o foco em situações de pressão no ambiente de trabalho.

- Gere tensões e conflitos no ambiente de trabalho buscando o diálogo, aconselhamento e orientação.
- Age como um mentor, compartilhando experiências e lições aprendidas com outros membros da equipe e com outros indivíduos em cargos de liderança.
- Avalia o próprio comportamento e desempenho profissional, identificando pontos fortes e necessidades de desenvolvimento.
- Aplica técnicas de autorregulação para solução de tensões e conflitos internos.
- Realiza uma gestão eficiente do seu tempo para obter índices de produtividade.
- Participa de redes profissionais para troca de percepções e experiências acerca da liderança no setor público.

| Atitudes

- Incorpora princípios e valores éticos que norteiam o exercício da função pública no propósito e no comprometimento pelo que faz.

Catálogo de cursos ENAP

Liderança

● A prática sistêmica do gerente de alto desempenho

Público alvo

Servidores públicos federais que ocupem cargo de gerência no nível intermediário, de qualquer setor da administração pública federal.

Objetivos de aprendizagem

Compreender o papel como gerente da sua equipe;

Diferenciar sucesso gerencial de fracasso gerencial;

Explicar a diferença no gerenciamento de equipes presenciais, híbridas e virtuais;

Implementar os principais conhecimentos adquiridos no curso em sua própria prática.

Catálogo de cursos CGDES 2023 v 1.0



Engajamento de pessoas e equipes



Visão sistêmica e Comunicação



32 horas



Remoto



Competências de Liderança

Competências Transversais

Principais tópicos

O papel do gerente e o significado de sucesso e fracasso gerencial;

Diferenças e semelhanças no gerenciamento em equipes presenciais, híbridas e virtuais;

Engajamento e motivação nas equipes;

O funcionamento dos grupos e os rituais na gestão;

Gestão de relacionamento, da aprendizagem e da inovação.

Dificuldades atuais

- O sistema de avaliação de desempenho atual (SISGD) apresenta erros e não possui suporte da TI.
- Existe subjetividade na descrição das competências (técnicas, sociocomportamentais e gerenciais), dificultando a realização do diagnóstico individual dos servidores.
- Confusão sobre a finalidade da avaliação de competências, sem a utilização para fins de desenvolvimento.

Oportunidades de melhoria

- Utilizar adequadamente a sistemática de avaliação de desempenho, separando o resultado das metas do resultado das competências.
- Realizar o diagnóstico de competências dos servidores do INPI, utilizando a proposta da ENAP (desdobrando em Conhecimentos, Habilidades e Atitudes).
- Criar a lista de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) específicas para o INPI.
- Aderir ao sistema SIGEPE-AD (depende da atualização do sistema a ser realizado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoas do MGI).

Aproveitando...

Visitem a nossa intranet para conhecer os resultados da Pesquisa de Clima.



Marcas institucionais

Modelos de apresentações

Links úteis

ACESSO RÁPIDO

Gestão de pessoas

Saúde Ocupacional

Orçamento e Finanças

Ouvidoria

Comunicação Social

Publicadores Digitais

Service Desk

Missões / Viagens internacionais

INPI para o Século XXI

Diversidade - CEGDI

Modelo de Excelência em Gestão (MEG)

CGRH

Coordenação-Geral de Recursos Humanos

INSTITUCIONAL

Sectores do

Sejam bem-vindos à CGRH!

A Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH) tem como missão apoiar o INPI nas ações relativas à gestão de pessoas a fim de torná-lo uma organização com elevado índice de competência profissional. Nossa visão é possuir práticas de trabalho que permitam o INPI estar entre as melhores organizações públicas para se trabalhar promovendo a valorização e o alto desempenho do seu corpo funcional e gerencial.

Conheça a política de gestão de pessoas do INPI: clique [aqui](#)

Do que você precisa?

Equipe



Pagamento de pessoal



Capacitação



Carta de Serviços



Saúde ocupacional



Programa de Gestão - PGD INPI



Seleção interna



Frequência



Férias



Avaliação de desempenho



Informações de pessoal



Gestão do Clima organizacional



Obrigado!

www.gov.br/INPI/pt-br

INPI INSTITUTO
NACIONAL DA
PROPRIEDADE
INDUSTRIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO