



Gestão de Desempenho

Novos caminhos

**PERGUNTAS
FREQUENTES**

1. QUAL É O PRINCIPAL OBJETIVO DA GESTÃO DE DESEMPENHO?

A gestão de desempenho é uma ferramenta para medir e melhorar os resultados da organização por meio da performance de seus colaboradores. Seu objetivo é desenvolver as competências e habilidades profissionais, implementar melhorias nos processos e, assim, alcançar os objetivos institucionais.

2. COMO FAÇO PARA ACESSAR O SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO?

O sistema pode ser acessado pela Intranet, em Sistemas e Serviços => Sistemas Terceirizados => Gestão de Desempenho ou digitando no navegador de internet o endereço gd.conab.gov.br.

3. CONSIGO ACESSAR O SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO FORA DA CONAB?

Sim, o sistema pode ser acessado de qualquer local que tenha internet, usando o endereço gd.conab.gov.br.

4. QUAL É MEU LOGIN E SENHA PARA ACESSAR O SISTEMA?

O login e a senha de acesso ao sistema de Gestão de Desempenho são os mesmos utilizados para acessar o computador e a rede interna da Conab.

5. OS EMPREGADOS CEDIDOS TAMBÉM POSSUEM LOGIN E SENHA?

Sim, todos os empregados da Companhia, inclusive os cedidos, possuem login e senha para acessar a intranet e o sistema de Gestão de Desempenho.

6. NÃO LEMBRO DA MINHA SENHA, COMO DEVO PROCEDER?

É necessário que o empregado abra um chamado via Sigede para a área de Tecnologia da Informação solicitando uma nova senha de acesso à rede. Os empregados cedidos da Matriz deverão entrar em contato com o Comitê Central representado pela Gecar/Sudep, e os empregados cedidos das regionais deverão contatar seu respectivo Comitê Regional de Gestão de Desempenho para que o Comitê abra o chamado.

7. COMO FAÇO PARA CONTATAR O COMITÊ CENTRAL E O COMITÊ REGIONAL DE GESTÃO DE DESEMPENHO?

[Clique aqui](#) para acessar a lista dos membros dos Comitês de cada regional. O acesso também pode ser feito por telefone, entrando em contato com os Serehs e Seades das Suregs.

O Comitê Central, responsável pelo atendimento aos empregados da Matriz, pode ser contatado pelo e-mail avaliacao.desempenho@conab.gov.br ou pelo ramal 6033.

8. COMO FAÇO PARA TER CONHECIMENTO SOBRE AS REGRAS DO PROCESSO DE GESTÃO DE DESEMPENHO?

O [Plano de Gestão de Desempenho](#) da Conab, aprovado pela Diretoria Executiva, conforme Voto Digep nº 011/2019, está disponível na intranet (Gestão de Pessoas => Gestão de Desempenho) com todas as diretrizes que regem o processo.

9. QUANDO O CICLO 2020 IRÁ INICIAR?

O ciclo 2020 já está aberto desde o dia 17/02 e prosseguirá de acordo com o **cronograma** divulgado na Intranet (Gestão de Pessoas => Gestão de Desempenho => Cronograma), entretanto é importante lembrar que a Gestão do Desempenho é um processo contínuo que deve ocorrer cotidianamente, independente do sistema.

10. ESTE CICLO É REFERENTE AO ANO DE 2019?

De acordo com o Plano de Gestão de Desempenho da Conab, a metodologia prevê que haja uma negociação/pactuação entre gestores e empregados, de modo que seja acordado previamente o que será observado e considerado na fase de avaliação, portanto o ciclo 2020 não se refere ao ano anterior. Entretanto, o gestor poderá refletir sobre os trabalhos mais recentes executados pela área e considerar a atuação do empregado para avaliá-lo.

11. NO QUE CONSISTE A FASE DE NEGOCIAÇÃO?

Nesta fase, gestores e empregados deverão, em conjunto, e com base no Planejamento Estratégico, no Regimento Interno e nos Planos de Cargos e Salários, especificar os projetos, metas e atividades que serão desempenhados durante o ciclo, definindo as competências que serão avaliadas e o avaliador par do empregado, se for o caso.

12. É DE RESPONSABILIDADE SOMENTE DO GESTOR FAZER O PLANO DE TRABALHO?

Não, assim como os gestores, os empregados também são responsáveis por esta tarefa, devendo procurar seus gestores para que o Plano de Trabalho seja elaborado conjuntamente o mais breve possível.

13. SE O PLANO DE TRABALHO NÃO FOR ELABORADO, O EMPREGADO SERÁ PREJUDICADO?

Sim, pois os formulários da Avaliação final são criados com base no Plano de Trabalho elaborado, portanto sem Plano de Trabalho não há como gerar o formulário de avaliação.

14. É POSSÍVEL ALTERAR O PLANO DE TRABALHO DEPOIS DE ELABORADO?

Sim, durante toda a fase de Negociação, o Plano de Trabalho pode ser ajustado, caso seja necessário.

15. AS FUNCIONALIDADES DE DIÁRIO DE BORDO E FEEDBACK ESTÃO ATIVAS? QUALQUER EMPREGADO PODE ACESSAR?

Sim, desde a abertura do ciclo essas funcionalidades ficam ativas no sistema. Gestores e empregados devem utilizá-las para registrar as considerações necessárias, lembrando que o Diário de Bordo é de acesso exclusivo do empregado que registra as anotações e permite o registro contínuo daquelas situações de trabalho que destacam, positiva ou negativamente, o desempenho das pessoas. Na funcionalidade Feedback podem ser registrados comentários acerca do desempenho de qualquer empregado da Conab, podendo ser compartilhado com o gestor do destinatário, se assim desejar.

16. NO QUE CONSISTE A AVALIAÇÃO DE AMBIENTE? ELA É OBRIGATÓRIA?

Trata-se de um formulário para avaliar o quanto a organização, seja por meio de suas políticas institucionais ou a partir da atuação das lideranças, provê o apoio necessário ao bom desempenho no trabalho. O preenchimento deste formulário não é obrigatório, mas recomendado, pois produz informações sobre como os empregados de cada unidade de avaliação percebem o contexto material, técnico e psicológico a sua volta.

18. AO AVALIAR O MEU CHEFE, ELE CONSEGUE SABER QUAL NOTA DEI QUANDO O AVALIEI?

Não. As notas atribuídas aos gestores não são mostradas individualmente. A nota do gestor é composta da média das notas dos empregados que o avaliaram.

19. É POSSÍVEL ALTERAR AS NOTAS DOS FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO?

Sim, enquanto a fase de Avaliação Final estiver em curso, os formulários de avaliação podem ser alterados. Após o encerramento desta fase, não é mais possível alterar qualquer informação dos formulários preenchidos.

20. COMO SEI QUAL FOI O MEU RESULTADO FINAL NO PROCESSO DE GESTÃO DE DESEMPENHO?

Ao acessar no sistema o ícone “Meus Resultados”, o empregado consegue ter conhecimento de todas as notas que foram atribuídas por seus avaliadores e também a nota final.

21. QUAIS SÃO OS RECURSOS CONSIDERADOS ADMISSÍVEIS E INADMISSÍVEIS?

Conforme previsto no Plano de Gestão de Desempenho da Conab, os recursos passíveis de admissão são:

- Não preenchimento da avaliação pelo superior do empregado;
- Não preenchimento da avaliação pelo par do empregado;
- Não preenchimento da avaliação por nenhum subordinado do gestor;
- Outros casos, desde que não representem recursos inadmissíveis.

Quanto aos inadmissíveis, são eles:

- Reabertura de avaliações para mudança de notas e/ou troca injustificada de avaliadores;
- Reabertura da autoavaliação por falta de preenchimento do empregado;
- Questionamentos relacionados às notas recebidas, tendo em vista que a nota é discricionária de cada avaliador.

22. APÓS ANÁLISE E RESPOSTA DOS RECURSOS, O QUE OCORRE NA FASE DE ENCERRAMENTO?

É feito o cálculo dos escores finais de cada empregado, realizado o levantamento do orçamento disponível, elaborado o ranking dos empregados elegíveis à promoção por mérito por ordem decrescente de notas e divulgado a todo o corpo funcional.

23. QUAIS SÃO OS CRITÉRIOS PARA SER ELEGÍVEL À PROMOÇÃO POR MÉRITO?

Os critérios de elegibilidade à promoção por mérito estão descritos no Plano de Gestão de Desempenho da Conab, quais sejam:

- Escore final na etapa de avaliação de desempenho individual igual ou superior a 70;
- Se nenhuma das seguintes situações for constatada no ano anterior à data de concessão da promoção por mérito:
 - » Efetivo exercício inferior a 240 dias, deduzidos os seguintes afastamentos acumulados: faltas injustificadas, licença pela previdência social, licença médica acima de 15 dias de empregado aposentado, licença para mandato eletivo, licença sem vencimentos/interesse particular, licença para concorrer a cargo eletivo e afastamento para pós-graduação com dedicação exclusiva;
 - » Acúmulo de mais de 6 faltas injustificadas;
 - » Sofrimento de penalidade disciplinar;
 - » Enquadramento no último nível da tabela salarial ao qual está vinculado;
 - » Estar desligado da Conab na data de elaboração do ranqueamento para concessão da promoção por mérito;
 - » Demais situações que resultam em suspensão do contrato de trabalho.

24. A PROMOÇÃO POR MÉRITO SERÁ CONCEDIDA A TODOS OS EMPREGADOS ELEGÍVEIS?

Havendo orçamento, a promoção por mérito contemplará os empregados elegíveis até o limite orçamentário disponível, considerando a ordem decrescente das notas. É importante ressaltar que para a concessão das promoções por mérito, a Conab deve respeitar o limite orçamentário imposto pela Resolução CCE n° 009/96, de 1% de impacto sobre a folha salarial.

25. QUAIS AÇÕES SÃO REALIZADAS APÓS A DIVULGAÇÃO DO RESULTADO FINAL DO PROCESSO DE GESTÃO DE DESEMPENHO?

Os gestores, por meio dos relatórios gerenciais disponibilizados no sistema, possuem informações sobre os dados gerados no processo, podendo, assim, fazer análises, inferências e definir ações que julgarem necessárias para o melhor desempenho de suas equipes. Além disto, é realizado o encaminhamento à Gerência de Capacitação e Desenvolvimento (Gecap/Sudep) de relatório com as informações coletadas sobre capacitação, de modo que sejam avaliados os gaps apresentados, visando subsidiar o planejamento de investimentos em ações de desenvolvimento e capacitação do corpo funcional.

Página da Gestão de Desempenho na intranet:

<https://intranet.conab.gov.br/gestao-de-desempenho>

gecar@conab.gov.br / (61) 3312-6033