

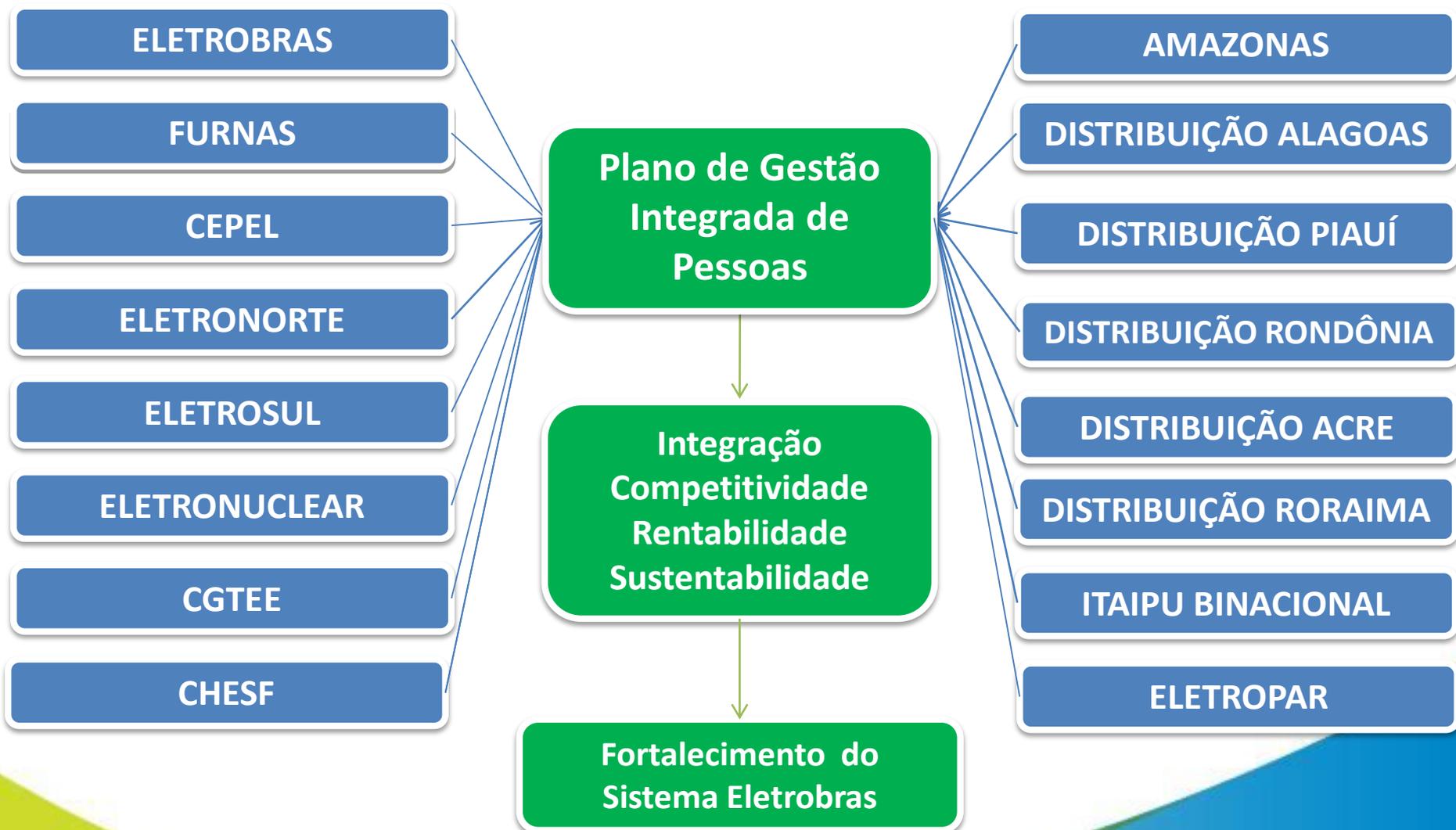


**Diretoria de Administração – DA**  
**Departamento de Gestão de Pessoas – DAG**  
**Divisão de Carreira e Remuneração – DAGR**

**SGD – Sistema de Gestão do Desempenho**  
**II Simpósio de Boas Práticas de Governança e Gestão de Pessoas**

**Brasília - 31.03.2016**

# Plano de Gestão Integrada de Pessoas



# Grupos de Trabalho



## IV.6 - Plano de Gestão Integrada de Pessoas

**IV.6.1. Carreira e Remuneração**

**IV.6.2. Avaliação de Desempenho**

**IV.6.3. Desenvolvimento de Pessoas**

**IV.6.4. Administração de Pessoal**

**IV.6.5. Benefícios, Saúde, Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho**

**IV.6.6. Clima Organizacional**



# Ciclo do SGD



# Cronograma

ETAPAS	PERÍODO											
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°
<b>Planejamento</b>	█	█										
<b>Acompanhamento</b>	█	█	█	█	█	█	█	█	█			
<b>Avaliação</b>										█	█	
<b>Desenvolvimento</b>										█	█	█

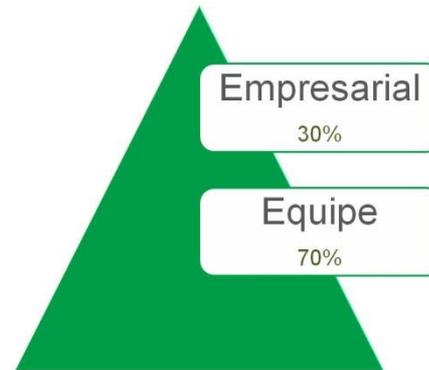
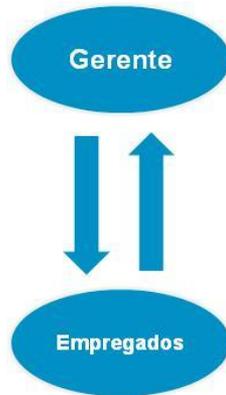


# Comitê Multidisciplinar de Ascensão - CMA

## ▪ Atribuições

- ✓ Analisar, em última instância, os recursos da avaliação de desempenho;
- ✓ Zelar pelo cumprimento das regras estabelecidas no SGD;
- ✓ Cumprir as atribuições do CMA descritas no plano de carreira e remuneração – PCR;
- ✓ Analisar as justificativas formuladas, dentro da fase de avaliação pelos gerentes para anulação das metas das respectivas diretorias (meta inativa);
- ✓ Acompanhar e verificar as metas das respectivas diretorias;
- ✓ Acompanhar todas as fases do SGD durante o ciclo avaliativo (fase de planejamento, de acompanhamento, de avaliação e de desenvolvimento);
- ✓ Autorizar o replanejamento das metas na fase de acompanhamento;

# Sistema de Gestão do Desempenho - SGD



**Avaliação de  
Resultados**

**Empresarial**

30%

**Equipe**

70%

Sugestão: 2 a 4 metas

# Elaboração das metas de equipe

**Definição de Diretrizes Estratégicas**

**Desafios e Ações para a Eletrobras em 2016**

**Desdobramento dos desafios e ações para cada Unidade Organizacional**

**Elaboração das Metas e validação superior**

**Inserção no Sistema, Aprovação e Aceite**

## Meta X

<b>Categoria</b>	Informar se a meta é Empresarial ou de Equipe
<b>Descrição da Meta</b>	(Descreva aqui um "alvo" específico e quantificável a ser atingido para realizar um objetivo ou um resultado)
<b>Indicador de mensuração</b>	(Descreva aqui a forma como será verificada a evolução e o alcance da meta. O indicador de desempenho deve claramente permitir a quantificação do grau de realização da meta proposta.)
<b>Atinge a Meta se:</b>	(Descreva aqui a quantificação necessária para se atribuir nota "atinge" para a meta)
<b>Supera a Meta se:</b>	(Descreva aqui a quantificação necessária para se atribuir nota "supera" para a meta)
<b>Condições e Recursos</b>	Condições e/ou recursos necessários ao cumprimento da meta
<b>Plano de Ação</b>	(Descreva aqui as etapas e prazos das entregas para alcance da meta)

# Avaliação

Em Resultados		
Conceito	Descrição	Escala
Não atinge	O empregado apresenta desempenho em resultados muito abaixo do padrão definido. (*)	0
Atinge parcialmente	O empregado apresenta desempenho em resultados que se aproxima do padrão definido.	1
Atinge	O empregado apresenta desempenho em resultados conforme o esperado em relação ao padrão definido.	2
Supera	O empregado apresenta desempenho em resultados superior ao esperado em relação ao padrão definido.	3

(\*) empregado / equipe

**Avaliação de  
Competências**

**Competências  
Gerais**

100%

# Abordagem Estratégica das Competências



# Competências Organizacionais

**Geração de Energia**

**Transmissão de Energia**

**Distribuição de Energia**

**Inovação**

**Gestão de Programas de  
Governo em Energia Elétrica**

**Gestão Empresarial**

**Governança Corporativa**

**Imagem Institucional**

**Gestão de Financiamentos e  
Investimentos em Projetos  
de Energia Elétrica**

# Conceito de Competências



# Competências Gerais

**Trabalho em  
Equipe**

**Orientação para  
Resultados**

**Aprimoramento e  
Inovação dos  
Processos de  
Trabalho**

**Comunicação**

**Adaptação às  
Mudanças**

**Foco no  
Cliente**

**Disseminação do  
Conhecimento**

**Visão Integrada  
do Negócio**

**Prontidão  
para Ação**

**Negociação**

**Capacidade  
Analítica**

**Construção de  
Parcerias e  
Redes**

# Competências Gerenciais

**Trabalho em  
Equipe**

**Orientação para  
Resultados**

**Aprimoramento  
e Inovação dos  
Processos de  
Trabalho**

**Comunicação**

**Gestão de  
Mudanças**

**Foco no  
Cliente**

**Disseminação  
do  
Conhecimento**

**Orientação  
Estratégica**

**Liderança**

**Articulação e  
Negociação**

# Estrutura de Cargos

CARGO	SIGLA	I	II	III	IV
Profissional de Nível Fundamental	PF	x	x	-	-
Profissional de Nível Médio Suporte	PMS	x	x	x	x
Profissional de Nível Médio Operacional	PMO	x	x	x	x
Profissional de Nível Superior	PS	x	x	x	x
Profissional Pesquisador	PP	x	x	x	x

Variáveis Diferenciadoras dos Níveis de Complexidade

Autonomia e Escopo de Atuação/Responsabilidade

Solução de Problemas e aplicação do Conhecimento



Níveis de Complexidade

# Evidências - Exemplo

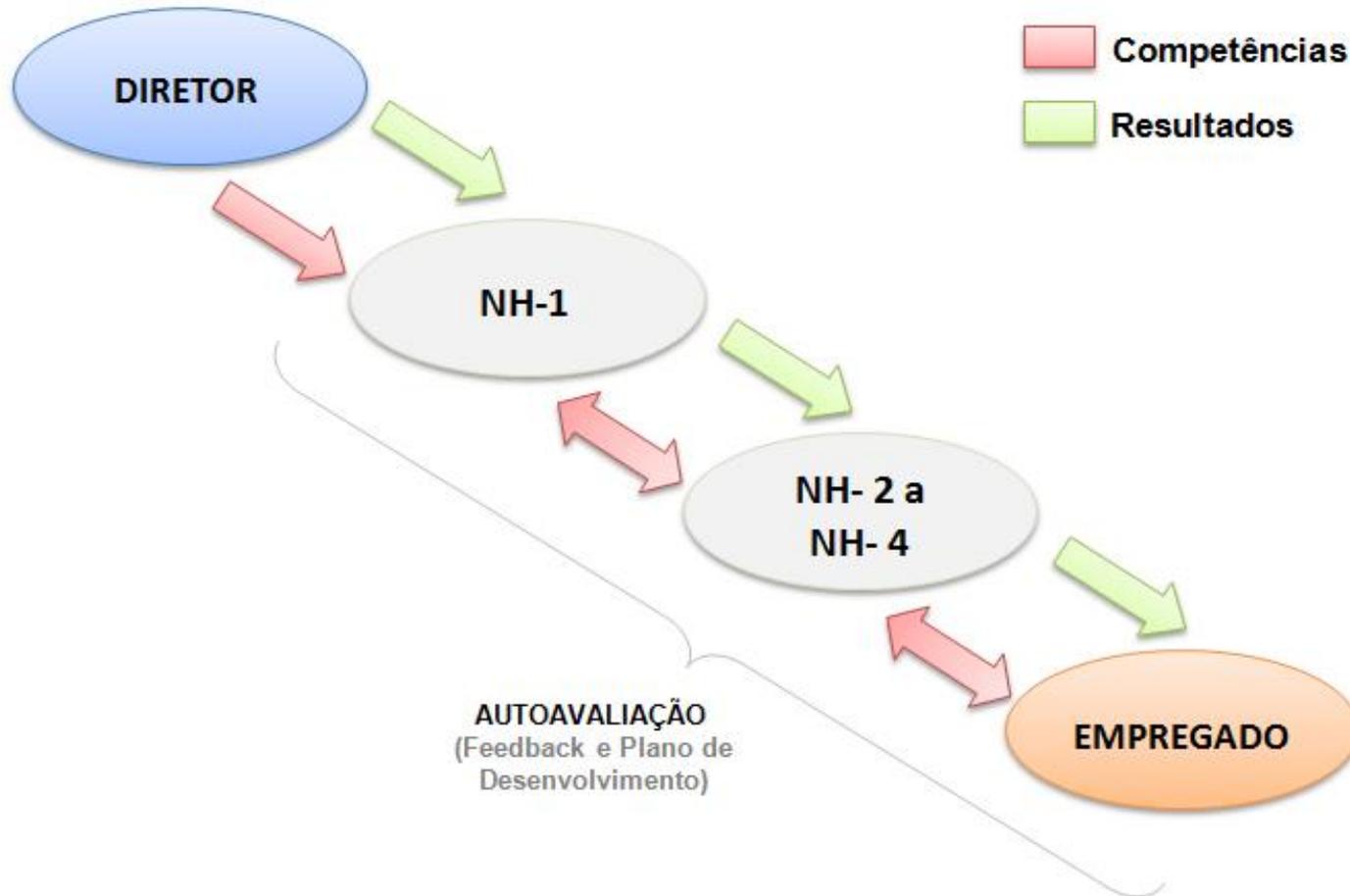
## Profissional de Nível Superior I

Competência	Conceito	Evidência
Trabalho em equipe	Relacionar-se e integrar-se às equipes de trabalho, mantendo uma postura profissional equilibrada, construtiva, colaborativa e de respeito às diferenças, a fim de atingir os objetivos comuns da organização.	1. Está aberto a ouvir e considerar opiniões, expectativas e a visão da equipe.
		2. Atua em equipe, de forma colaborativa e alinhada com os objetivos da área.

## Profissional de Nível Superior III

Competência	Conceito	Evidência
Trabalho em equipe	Relacionar-se e integrar-se às equipes de trabalho, mantendo uma postura profissional equilibrada, construtiva, colaborativa e de respeito às diferenças, a fim de atingir os objetivos comuns da organização.	1. Orienta profissionais da equipe a atuarem de forma integrada, respeitando as diferenças.
		2. Mobiliza esforços na equipe em que atua, considerando a interação com trabalhos de outras áreas.

# Amplitude da Avaliação

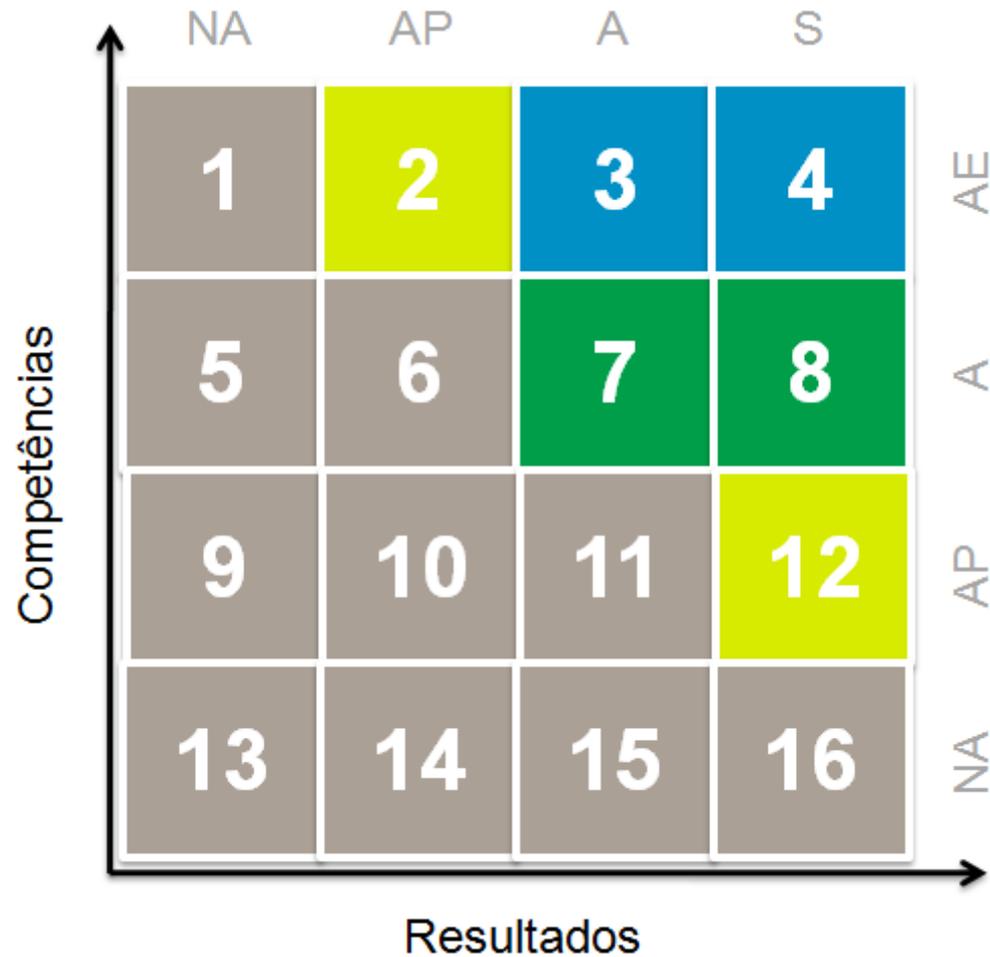


## Competências

Cargo / Nível	Evidência	Conceito
PS Nível II	Contribui proativamente para a realização dos objetivos da área.	

Em Competências		
Conceito	Descrição	Escala
Não atende	O empregado apresenta desempenho em competências muito abaixo do padrão definido.	0
Atende parcialmente	O empregado apresenta desempenho em competências que se aproxima do padrão definido.	1
Atende	O empregado apresenta desempenho em competências conforme o esperado em relação ao padrão definido.	2
Atende acima da expectativa	O empregado apresenta desempenho em competências acima do esperado em relação ao padrão definido.	3

# Matriz de Classificação do Desempenho



# Plano de Desenvolvimento Individual

**Gaps**  
**Avaliação de Resultados**

**Gaps**  
**Avaliação de Competências**

**PDI**

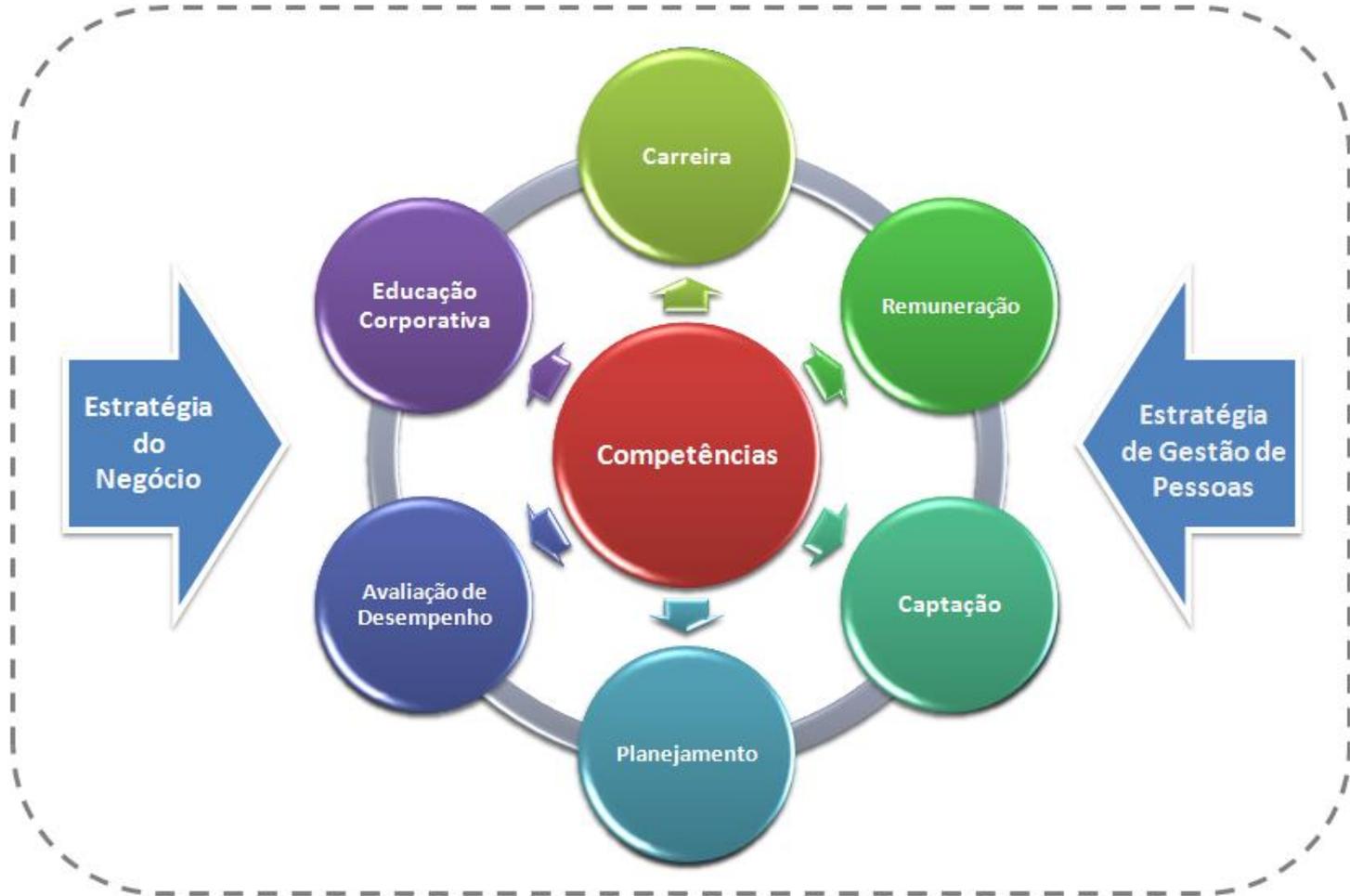
**Ação educacional formal e não formal**

**Ação biopsicossocial**

**Ação de ergonomia**

**Ação de mudança de leiaute**

**Ação de readaptação**





**Jorge Lage**

[jorge.lage@eletrobras.com](mailto:jorge.lage@eletrobras.com)

Gerente da Divisão de Carreira e Remuneração (DAGR)

(21) 2514-5041



**Eletrobras**

