

Brasília, 22 de setembro de 2023.

1: Objeto

Proposta de curso Online - AO VIVO para a Companhia Brasileira de Trens Urbanos – DF.

2: Manifestação

Versa o presente de proposta de realização de curso na modalidade Online - AO VIVO celebrado pela empresa de capacitação Priori Treinamento e Aperfeiçoamento.

3: Curso e Formato

Curso: Avaliação de Desempenho por Competências no Serviço Público, programado para os dias 04/12/2023 a 08/12/2023, compreendido em um total de 15:00 (quinze) horas aulas.

4: Empresa promotora do evento

- 4.1.**Razão Social:** Priori - Treinamento e Aperfeiçoamento LTDA - EPP
- 4.2.**CNPJ Nº:** 21.000.322/0001-00
- 4.3.**Inscrição Estadual:** 07.694.600/001-89
- 4.4.**Endereço:** SCS (Setor Comercial Sul) Quadra 6 Bloco A-141 SALAS 204 E 209 – Ed. Presidente – Asa Sul – Brasília/DF
- 4.5.**Telefones:** (61) 3036-3602,
- 4.6.**E-mails:** vendas@prioritreinamento.com.br
- 4.7.**Validade da carta Proposta:** 60 (sessenta) dias.
- 4.8.**Prazo de Pagamento:** Logo após a prestação dos serviços.
- 4.9. **Banco do Brasil,Nº banco:** 001 , **Nº Agência:** 1235-1, **Nº Conta Corrente:** 65.940-1
- 4.10.**Representante da Empresa:** Haiana da Silva Mota
Cargo: Diretora **RG:** 2.521-706 – **SSP-DFCPF:** 011.801.101-45

5: Ementa da Proposta

- Data: 4 a 8 de dezembro de 2023
- Horário do curso: 9h às 12h
- Carga horária: 15 h/a
- Palestrante: Corpo Docente Priori Treinamento.
- Investimento Individual: R\$1.797,00
- Investimento Total para 2(dois) servidores: R\$ 3.594,00
- Incluso: Material didático online e certificado de participação.
- Condições de pagamento: nota de empenho ou depósito em C/C
- O Replay das aulas poderão ser assistidos por até 7 dias após a realização do curso.
- A Priori reserva-se o direito de adiar e/ou cancelar o curso se houver insuficiência de inscrições e de substituir o docente por motivo de força maior.

**Curso: Avaliação de Desempenho por Competências no Serviço Público.
Metodologia, instrumentos e técnicas**

Apresentação

Avaliar desempenho nem sempre é uma tarefa fácil. Normalmente é um momento de expectativas, ansiedades, resistências e desconfianças. É natural que assim seja, pois os envolvidos, principalmente os avaliados, têm a tendência a se perguntar: serei avaliado com imparcialidade e justiça? O avaliador possui a devida competência para desenvolver esse papel? As minhas qualidades serão consideradas? Por outro lado, os avaliadores talvez não estejam preparados para o processo.

Na Administração Pública, até há algum tempo atrás, as avaliações de desempenho limitavam-se a analisar aspectos puramente operacionais (frequência, assiduidade, urbanidade etc.) sem levar em consideração o desenvolvimento profissional e os resultados obtidos pelo indivíduo. Atualmente, no entanto, os temas \"Gestão por Competências\" e \"Avaliação de Desempenho\" vêm ganhando espaço. A observação da prática, porém, mostra que as instituições públicas ainda apresentam dificuldades na sua aplicação.

As perguntas que normalmente surgem nessas instituições são: é possível reunir, em uma mesma metodologia os conceitos \"desempenho\" e \"competências\"? Como implementar na prática? Esses conceitos e técnicas não são inspirados na iniciativa privada? Será que se aplicam integralmente ao serviço público? Há uma maneira de medir as competências? Pode-se utilizar competências para medir desempenho?

O programa aqui exposto pretende discutir essas questões e apresentar aos participantes as melhores práticas de gestão de desempenho por competências já em utilização em diversas instituições do serviço público. Este treinamento aborda aspectos metodológicos e práticos da implementação do processo de Avaliação de Desempenho por Competências (Metodologia ADC) que, ao trabalhar com duas dimensões, Competências e Resultados, visa atender tanto às necessidades da instituição quanto aos interesses dos servidores, uma vez que privilegia aspectos do desenvolvimento profissional dos envolvidos no processo.

A metodologia ADC parte da comparação entre os requisitos de competências (competências requeridas para bom desempenho dos processos de trabalho) e as competências individuais evidenciadas (apresentadas pelos servidores) a fim de gerar a relação das lacunas de competências, ou seja, competências requeridas e não apresentadas. Em outra frente compara os resultados quantitativos esperados com os apresentados pelo servidor e mostra realizações superiores ou aquém do esperado.

A análise das competências (análise qualitativa) e dos resultados (análise quantitativa) dos servidores, evidencia insuficiências e méritos, necessidades e potencialidades, para orientar a elaboração de Planos de Desenvolvimento Profissional (individuais, setoriais e institucionais) mais ajustados às necessidades organizacionais e aos interesses dos servidores. O resultado desse processo, registrado no Banco de Talentos, possibilita melhor gestão dos diversos talentos encobertos pelo cotidiano do trabalho.

Objetivo

Este treinamento tem por objetivo apresentar instrumentos e técnicas de mensuração aplicadas ao Sistema de Gestão de Pessoas por Competências (SGC) ao abordar como:

- definir os requisitos de competências e realizar o seu evidenciamento;
- definir os Indicadores de Desempenho (de competências e de resultados);
- realizar o processo de Avaliação de Desempenho por Competências.

Metodologia

A metodologia utilizada é de exposição on line ao vivo, discussão de casos reais e exercícios práticos com base na realidade dos participantes
É enfatizado o aspecto prático dos temas trabalhados.

Público Alvo

Profissionais de gestão de pessoas e gestores do serviço público de todas as esferas.

Conteúdo Programático

INTRODUÇÃO:

Tendências em Gestão de Pessoas e panorama da Avaliação de Desempenho;
O que é a Avaliação de Desempenho por Competências (ADC).

1.GESTÃO DE PESSOAS E A ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL: Estratégia organizacional e o processo estratégico; Uma Política de Gestão de Pessoas.

2.PLANEJAMENTO E CONTROLE EM GESTÃO DE PESSOAS – A DIMENSÃO QUANTITATIVA: Planejamento e controle Gestão de processos de trabalho e gestão de pessoas; Indicadores de resultados como instrumentos de medição em gestão de pessoas; O estabelecimento de metas em processos de avaliação de desempenho.

3.SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS (SGC) – A DIMENSÃO QUALITATIVA: O que é competência e sua tipologia; Os subsistemas da gestão por competências.

4.MATRIZ DE COMPETÊNCIAS (MDC): O que é a Matriz de Competências; Estabelecimento das competências requeridas.

5.AVALIAÇÃO DE DESEMPENHOS POR COMPETÊNCIAS (ADC): O que é a ADC; Modelo de estruturação dos indicadores; As quatro etapas do processo ADC: o acordo de desempenho; a reunião de avaliação;

o monitoramento do desempenho;
a possibilidade de discordância – os comitês de calibragem.
Um caso real;
Lições aprendidas na prática do serviço público.

6.BANCO DE TALENTOS (BDT):

O que é o Banco de Talentos;
Escalonamento do Perfil de Desempenho Profissional (competências e resultados);
Matriz de Desenvolvimento Profissional.

7.RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS (R&SC):

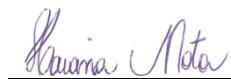
Recrutamento e seleção internos como ferramenta de desenvolvimento profissional;
Com perceber comportamentos na prática?

**8.PLANO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL COM BASE EM
COMPETÊNCIAS (PDC)**

O que é o PDC e a matriz de desenvolvimento;
Lições aprendidas na prática do serviço público.

INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES

(61) 3036-3602 e 3036-3614 Fax: (61) 3036-3624
Emails: inscricao@prioritreinamento.com.br/ treinamento@prioritreinamento.com.br/
www.prioritreinamento.com.br



Haiana Mota
Diretora