



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE RIO POMBA-MG

Em defesa da Agroecologia

CONSELHO DIRETOR

CONSELHO DIRETOR DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE RIO POMBA

RESOLUÇÃO Nº 002/2007, DE 28 de junho de 2007.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE RIO POMBA – MG, no uso da atribuição que lhe confere, em ato *ad referendum*,

CONSIDERANDO a necessidade do cumprimento de prazo determinado pelo Decreto nº. 5.825/2006

R E S O L V E,

Aprovar o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação do CEFET Rio Pomba, apresentado pela Coordenação Geral de Recursos Humanos deste CEFET.

Rio Pomba, 28 de junho de 2007.

Presidente do Conselho Diretor

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE RIO POMBA – MG
COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS HUMANOS

Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação
do
CEFET Rio Pomba – MG

Rio Pomba
Junho - 2007

Introdução

A Lei 11.091/2005 determina inovações para a carreira de técnicos administrativos das Instituições Federais de Ensino, embora ainda não apresente um avanço significativo no aspecto de justiça social relacionada á devida remuneração dos servidores, trás inovações promissoras quanto a gestão da carreira. Considerando os novos instrumentos gerencias, que permitem envolver os servidores, mensurar os resultados a partir de critérios que valorizam de forma objetiva a capacitação, o desenvolvimento, o trabalho, o comportamento a dedicação e o comprometimento valorizando efetivamente seus colaboradores.

O Decreto nº 5.825/2006 que estabelece normas para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira de Cargos dos Técnicos Administrativos em Educação, estabelecendo inclusive o Programa de Avaliação de Desempenho como ferramenta para subsidiar as diretrizes de políticas de gestão de pessoas e garantir a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade pela IFE. O referido decreto inova quando relaciona nos incisos do § 1º do art. 8º as diretrizes para a avaliação de desempenho que são:

- Aferição dos resultados;
- Fornecer indicadores estratégicos para o desenvolvimento de pessoal da IFE;
- Promoção de condições favoráveis para a melhoria dos processos de trabalho;
- A avaliação do desempenho coletivo e individual do servidor;
- A inclusão das condições de trabalho como item de avaliação;
- Subsidiar os Programas de capacitação e Aperfeiçoamento,
- Dimensionar as necessidades institucionais de pessoal e as políticas de saúde ocupacional; e
- Aferir mérito para progressão.

O Decreto define ainda de forma inovadora Programa de Avaliação de Desempenho como processo pedagógico, coletivo e participativo abrangendo de forma integrada as ações da Instituição; as atividades das equipes de trabalho; as condições de trabalho e as atividades individuais inclusive das chefias.

O CEFET Rio Pomba através da Coordenação Geral de Recursos Humanos, considerando as determinações legais e as diretrizes adotadas pela atual direção, apresenta o presente projeto para o Programa de Avaliação de Desempenho para os servidores Técnico-Administrativos em Educação lotados nesta IFE.

Justificativa

A avaliação do desempenho é uma sistemática apreciação do desempenho do indivíduo no cargo e de seu potencial de desenvolvimento. Toda avaliação é um processo para estimar ou julgar o valor, a excelência, as qualidades ou o status de alguma pessoa. (...). A avaliação do desempenho está centrada no ocupante do cargo, isto é, nas pessoas.

A avaliação do desempenho constitui uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa. É um meio através do qual se podem localizar problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à empresa ou ao cargo, do não aproveitamento de empregados com potencial mais elevado que aquele que é exigido pelo cargo, de motivação, etc. De acordo com os tipos gerais de problemas identificados, a avaliação do desempenho pode colaborar na determinação e no desenvolvimento de uma política adequada às necessidades da empresa.

(Chiavenato:1981,191-192)

A importância da avaliação de desempenho refere-se principalmente ao fato de poder diagnosticar, através de inúmeras ferramentas, o desempenho dos recursos humanos em determinado período de tempo. Toda organização institucional depende de um contingente de recursos humanos que impulse suas ações e apresente resultados quantitativos e sobretudo qualitativos. Com a avaliação a organização poderá coletar dados e informações sobre o desempenho de seus servidores e direcionar suas ações e políticas no sentido de melhorar o desempenho organizacional, por intermédio de programas de melhoria do desempenho individual e coletivo dos servidores, mensurar o desempenho do servidor frente às metas propostas, além de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

Estamos vivenciando um momento em que a instituição busca resgatar o que é mais humano nas pessoas, ou seja: o conhecimento, a criatividade, a sensibilidade e o seu compromisso.

A perspectiva do indivíduo no trabalho tem que ser repensada e redimensionada. Isto se aplica a partir da necessidade do mundo moderno em exigir saberes cada vez mais qualificados, criatividade, sensibilidade, emoção e flexibilidade perante às novas formas gerenciais e aos novos desafios no trabalho.

Esta proposta se aplica também à organização que deve implantar políticas de recursos humanos que proporcione uma cultura organizacional que estimule e apóie a iniciativa individual, criativa e autônoma de resultados e permita o desenvolvimento mútuo, ou seja, a instituição, ao se desenvolver, desenvolve as pessoas e estas, a instituição.

Nesse cenário de transformações, inicia-se uma nova forma de gestão, mais participativa e também flexível, para que os trabalhadores tenham possibilidades de desenvolver suas competências, de crescer e de serem reconhecidos, pessoal e profissionalmente.

Infelizmente, mesmo com todas as transformações, ainda não é o ideal, pois estas não permitem ao servidor público a ascensão funcional por mérito. Investe-se no indivíduo, capacitando-o, qualificando-o e motivando-o parcialmente. Diferentemente do que acontece no setor privado, onde o servidor é estimulado a todo o momento a buscar uma colocação melhor no mercado de trabalho, o procedimento no serviço público ainda não alcançou este patamar.

Dos Princípios Norteadores

O processo de avaliação de desempenho deve ser entendido como um processo contínuo e integrado, devendo refletir o desempenho do servidor e do setor avaliado como consequência não de variáveis momentâneas, mas na visão do desempenho global destes no período de avaliação. Pressupõe que o desempenho de uma Unidade/Órgão ou de uma estrutura organizacional depende do desempenho de cada pessoa e da atuação dessa pessoa na equipe.

Para obter uma Avaliação de Desempenho eficaz os instrumentos de avaliação devem ser objetivos e oferecerem aos servidores clareza quanto ao preenchimento dos formulários, devendo

implementar mudanças na forma de avaliação e na sua aplicabilidade permitindo que mais pessoas participem do processo, além da chefia imediata e do próprio avaliado, evitando paternalismo e perseguições, promovendo o consenso entre as subjetividades dos agentes envolvidos. Também deve ser considerada, nesse mesmo aspecto, a expectativa dos usuários dos serviços avaliados.

Objetivos

Geral

Contribuir para o aperfeiçoamento dos recursos humanos com base na identificação e avaliação do desempenho coletivo e individual do servidor.

Específicos

- Mensurar valores e posturas do servidor.
- Dar feed-back ao servidor tendo em vista sua busca de autoconhecimento e melhoria da situação pessoal e profissional.
- Promover a reflexão do servidor acerca de seu compromisso e responsabilidade com os objetivos previstos para o setor onde trabalha.
- Mensurar atitudes e comportamentos do servidor em relação à sua produtividade e à equipe.
- Facilitar o relacionamento interpessoal entre chefias e colaboradores, tendo em vista a harmonia das relações no ambiente de trabalho e o desenvolvimento das atividades.
- Contribuir nos planos de ação dos setores.
- Detectar problemas na organização do trabalho.
- Mapear ações de melhoria ambiental.
- Verificar o grau de satisfação dos usuários dos serviços prestados.
- Subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação dos servidores.
- Efetivar as progressões por mérito profissional dos servidores do CEFET Rio Pomba.
- Acompanhar os servidores que necessitem de reabilitação profissional.

Metodologia

A avaliação será feita:

- ⇒ Pela Chefia imediata;
- ⇒ Pelos colegas que convivem com o servidor no setor;
- ⇒ Pelo próprio servidor (auto-avaliação).

O instrumento de avaliação, Anexo I, que será utilizado por todos os envolvidos, deverá estar de acordo com as metas de trabalho pré-estabelecidas por cada setor, sendo que os resultados obtidos sejam expressos de forma qualitativa em relação ao trabalho do indivíduo e o seu comportamento.

Entende-se que a nota de 25 (vinte e cinco) a 100 (cem) expressa, graus de insuficiente a máximo, subseqüentemente, nas devidas proporções em escala, sendo que a nota igual a 60 (sessenta) representa valor satisfatório.

Juntamente com o instrumento de Avaliação, será feita uma pesquisa de Avaliação do ambiente, Anexo II.

A Coordenação Geral de Recursos Humanos, através do Setor de Lotação, Cadastro e Pagamento, tem a responsabilidade pela distribuição dos formulários de Avaliação de Desempenho na época apropriada, juntamente com as devidas orientações de como deverá ser implementada no

setor. A aplicação do presente programa será feita 01(uma) vez por ano, ou quando houver necessidades de atender as avaliações institucionais.

A chefia receberá os formulários para avaliação dos servidores em número suficiente para a participação de todos no processo, inclusive quando da avaliação da própria chefia.

O avaliado deve participar integralmente do processo, sendo cientificado dos resultados e, comprometer-se a melhorar nas questões propostas pela chefia e pelos colegas. O mesmo se dará com relação aos pontos indicados dos subordinados à suas chefias.

O servidor para ser aprovado na Avaliação de Desempenho, deverá obter um percentual de 60% (sessenta por cento) da pontuação. A pontuação será composta pela média aritmética simples de todas as notas obtidas no período.

Para os servidores afastados, total ou parcialmente, para capacitação “*stricto sensu*”, a avaliação deverá ser efetuada pelo responsável da Pós-Graduação e ratificada pela chefia imediata do avaliado, com base nos relatórios circunstanciados que apresentarem sobre o programa de que participam. Devendo o Orientador do curso, identificar o grau de 04 a 01, compreendido no período da avaliação, Anexo III.

Os docentes que estão com cargo/função de chefia nos setores, apesar de já serem avaliados segundo os critérios da sua carreira para efeito de progressão, serão avaliados pelos colegas/subordinados e sua avaliação será encaminhada pela CGRH ao Diretor Geral para conhecimento.

Recomendações

A Coordenação Geral de Recursos Humanos poderá ser solicitada pelo avaliado para participar do processo de avaliação.

Os formulários deverão ser entregues a CGRH no prazo de cinco dias úteis, que cuidará da aferição dos resultados e do feed-back aos envolvidos no processo.

Para se obter um resultado eficaz na aplicação do processo de avaliação, é necessário o **envolvimento e comprometimento de todos**.

O processo de avaliação tem a finalidade de envolver e comprometer os vários segmentos da Instituição e é de extrema importância que os diretores/coordenadores/chefes, docentes, servidores e discentes, atuem de forma adequada e coerente, visando atingir os objetivos Institucionais.

A metodologia a ser utilizada deverá estimular as pessoas a melhorarem o seu senso crítico em relação à gestão de pessoas, como forma de promover o comprometimento de todos os integrantes, sejam eles avaliadores ou avaliados.

Considerações Finais

Segundo Alexandre Shigunov Neto e Renata Messias Gomes, no artigo: Reflexões sobre a avaliação de desempenho: uma breve análise do sistema tradicional e das novas propostas, “*O investimento no ambiente de trabalho e no indivíduo torna-se fator primordial para o desenvolvimento organizacional, somente assim, a organização poderá conquistar e manter por longo prazo seu espaço no competitivo mercado. Faz-se necessário compreender que o investimento nos recursos humanos e ambiente organizacional são insignificantes em relação ao retorno que poderão ser conseguidos, ou seja, não se pode entender o gasto com os funcionários como um custo e sim como um investimento altamente lucrativo.*”

Toda e qualquer avaliação fundamentada em fatores comportamentais é essencialmente subjetiva, portanto se faz necessário uma reflexão a respeito do significado de alguns procedimentos que serão utilizados no processo de avaliação de desempenho:

- ⇒ Defesa do objetivo organizacional: a chefia imediata, juntamente com os servidores lotados no setor, deverá estipular quais os objetivos do setor ou departamento, prestando esclarecimentos, implementando regras, exposição de motivos, etc, percebendo a participação e comprometimento coletivo.
- ⇒ Negociação Prévia: o servidor deve conhecer, de antemão e de forma oficial, as metas e prioridades do Setor/Departamento, as condições necessárias e os recursos disponíveis para a efetivação dos objetivos da Instituição e de seu Setor/Departamento, em particular. A negociação de fatores permitirá a definição conjunta de sua avaliação. Isso garantirá o respeito às particularidades e às potencialidades individuais.
- ⇒ Percepção de Potencialidades: cada Setor ou Departamento deve procurar conhecer as características e as potencialidades de cada membro, de modo a favorecer a manifestação e o desenvolvimento das potencialidades individuais, em sintonia com as necessidades do setor da Instituição.
- ⇒ Valorização do saber: Cada servidor precisa saber exatamente o que deve fazer e como deve fazer. Caso seja necessário a IFE deverá investir em ações que promovam treinamento, desenvolvimento e capacitação de forma continuada. Cada caso será avaliado individualmente.
- ⇒ Continuidade: acompanhamento sistemático de modo a possibilitar o monitoramento histórico dos resultados, revisões periódicas e readaptação em função de situações ou mudanças específicas.
- ⇒ Flexibilidade: oportunidade aos envolvidos de interação no processo de avaliação em sintonia com o desempenho do seu setor. O princípio da flexibilidade deve estar presente também na aplicação dos instrumentos previstos no processo de avaliação.
- ⇒ Pedagógico: o componente de desempenho coletivo do Programa demanda um comprometimento dos envolvidos para procederem a auto-avaliação do setor e interpretação do nível de satisfação manifestado pelos usuários, de modo que essa interação resulte num processo de aprendizagem através do fazer-aprender e fazer-melhor.
- ⇒ Motivação: desejar ou querer depende única e exclusivamente do servidor, para atender ao ideal de desempenho o servidor deve estar motivado. O grande desafio para a chefia imediata, é conseguir convencer o servidor a se esforçar para se motivar. Esta é uma das razões para se realizar a pesquisa de ambiente, pois através desta análise poderemos verificar se os materiais e equipamentos estão de acordo com o que se exige do servidor.
- ⇒ Feed-back: Será de competência da CGRH propor soluções de problemas, não apenas apontando erros e falhas, mas principalmente apresentando propostas de melhoria. Esta parte do processo é de

suma importância, porque propicia a reavaliação dos procedimentos e inclusive da eficácia e eficiência do processo de avaliação de desempenho como um todo, constantemente. E ainda, este processo permitirá o gerenciamento dos resultados e o dimensionamento estratégico.

Cronograma

Aplicação do Programa de Avaliação de Desempenho, conforme determinado no item 5, será efetuada na primeira quinzena do mês de Março de cada ano, podendo a critério da administração ser aplicada em outro período.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE RIO
POMBA - MG

COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS HUMANOS

Em defesa da Agroecologia

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Anexo I

Período de Avaliação Inicial		Período de Avaliação Final	
Nome do Servidor:			
Cargo:		Matricula SIAPE:	Setor de Lotação:
Função:			
Avaliação:			
Critérios	Elenco de verificação	Valores	Total de Pontos
Capacidade de Iniciativa 4 – Máximo 3 – Bom 2 – Média 1 – Insuficiente	• Criatividade		
	• Espontaneidade para aprender outros serviços e auxiliar os colegas		
	• Comprometimento		
	• Tomada de decisão/Facilidade na resolução de problemas		
	• Contribui com sua experiência profissional para o desenvolvimento organizacional		
Responsabilidade 4 – Máximo 3 – Bom 2 – Média 1 – Insuficiente	• Ética		
	• Amadurecimento profissional		
	• Dedicção e confiança		
	• Agilidade		
	• Visão sistêmica: preocupa-se com a missão da instituição		
Produtividade 4 – Máximo 3 – Bom 2 – Média 1 – Insuficiente	• Precisão		
	• Qualidade do trabalho		
	• Rendimento do Trabalho		
	• Conhecimento do Trabalho		
	• Atenção no desenvolvimento profissional		
Assiduidade e pontualidade 4 – Máximo 3 – Bom 2 – Média 1 – Insuficiente	• Assiduidade		
	• Pontualidade		
	• Presença no trabalho		
	• Informa tempestivamente imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário.		
	• Cumpre as tarefas evitando interrupções e interferências alheias		
Disciplina 4 – Máximo 3 – Bom 2 – Média 1 – Insuficiente	• Relaciona-se com polidez e urbanidade		
	• Cumprimento de ordens/normas		
	• Cooperação e participação em trabalhos em equipe		
	• Receptividade às Críticas		
	• Discrição/reserva sobre assunto de interesse exclusivamente interno.		
Total:			
Observações e sugestões:			
Recomendação para os Programas de Desenvolvimento para os integrantes do PCCTAE:			
<input type="checkbox"/> Treinamento e/ou capacitação (em quê): _____			
<input type="checkbox"/> Remanejamento (para onde? Por quê?) _____			
<input type="checkbox"/> Nada a recomendar.			
Nome do Avaliador: _____			
Assinatura:		Data: ____/____/____	
Anotações da CGRH:			



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Anexo II

Avaliação do Ambiente

Marque com um "X"

No setor/departamento do servidor avaliado tem:	SIM	NÃO	Não se aplica
Procedimentos a serem melhorados.			
Número de servidores adequado ao trabalho.			
Ventilação adequada.			
Iluminação adequada.			
Estação de trabalho adequada (mesa, cadeira, computador, equipamentos, etc.)			
Condições de trabalho adequadas			
Excesso de barulho			
Riscos ambientais que favorecem o adoecimento			
Acesso a equipamentos de segurança			
Lay Out adequado			
Observações e sugestões:			
Nome do Avaliador: _____			
Assinatura:		Data: ____/____/____	
Anotações da CGRH:			

