

Boletim de *Serviço*

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO

TECNOLÓGICA DE RIO POMBA



JUNHO / 2007



Em Defesa da Agroecologia

ANO XX Nº06/02 - 30/06/2007



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

PRESIDENTE DA REPÚBLICA
LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

MINISTRO DA EDUCAÇÃO
FERNANDO HADDAD

SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
ELIEZER MOREIRA PACHECO

DIRETOR-GERAL DO CEFET – RIO POMBA
MÁRIO SÉRGIO COSTA VIEIRA

RESPONSÁVEL PELO BOLETIM DE SERVIÇO
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

<i>ANIVERSARIANTES DO MÊS</i>	<i>04</i>
<i>DATAS COMEMORATIVAS</i>	<i>04</i>
<i>MENSAGEM</i>	<i>04</i>
<i>PORTARIAS</i>	<i>05</i>
<i>ORDEM DE SERVIÇO</i>	<i>07</i>
<i>LICENÇA MÉDICA</i>	<i>08</i>
<i>LICENÇA CASAMENTO</i>	<i>08</i>
<i>SUBSTITUIÇÃO REMUNERADA</i>	<i>08</i>
<i>RESOLUÇÃO- CONSELHO DIRETOR</i>	<i>09</i>
<i>DIÁRIAS - MAIO / 2007</i>	<i>19</i>

ANIVERSARIANTES DO MÊS DE JULHO

SERVIDORES ATIVOS

04- José Dalton	13- Márcia Maria Aquino Mendonça Freitas
04- Gilberto Arrighi Gaudereto	20- Sueli Nunes Gaudereto
07- Leiliane Chaves Magesti de Almeida	22- Rakel Silveira Arantes
09- José Alberto Durães	30- Daniel dos Santos Lopes
13- José Evilásio Mendes Cardoso	

SERVIDORES INATIVOS

02- Arthur Toledo Duarte	31- Braz Dias de Mendonça
13- Manoela Maria Lino	

PARABÉNS!

DATAS COMEMORATIVAS - JULHO

02- Dia do Bombeiro	25- Dia do Escritor
08- Dia do Panificador	25- Dia do Motorista
11- Dia do Engenheiro Florestal	26- Dia dos Avós
15- Dia do Comerciante	28- Dia do Agricultor

MENSAGEM

“Quando o homem se convence que sua mentalidade é uma porção de mente infinita, experimenta, com a manifestação da vida inteligente, um sentido de unidade tão maravilhoso que, libertando-se da dúvida e do preconceito goza de plena liberdade mental. Compreende, então, que para o vôo do seu espírito não há alturas nem depressões intransponíveis. É gerador e regenerador de si próprio e sente-se bafejado pelo hálito puro da consciência universal, que lhe transmite o poder de irmanar-se a Deus.”

Thomas Brown

PORTARIAS

O DIRETOR-GERAL DO CEFET/RIO POMBA-MG, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista a subdelegação de competência prevista na Portaria Ministerial nº 3.794, pub. no DOU de 18/11/2004, resolve:

PORTARIA 204 de 11/06/2007

Designar o servidor JOSÉ MÁRCIO DE CARVALHO, CPF: 715.994.796-72, como fiscal para acompanhar e fiscalizar a execução do seguinte contrato:

Contrato	Cronograma
007/2007	011/2007

PORTARIA 204 - 1 de 11/06/2007

Art. 1º- Lotar PAULO ROGÉRIO FONTES, Prof. Substituto - Contrato Temporário, no setor de Agroindústria, de acordo com o Formulário de Informações sobre Atividades Insalubres ou Perigosas.

Art.2º- Conceder Adicional de Insalubridade, de acordo com o art. 68 da Lei 8.112/90 e o que consta no presente Processo, com efeitos a partir de 15/01/2007.

PORTARIA 205 de 12/06/2007

Art. 1º- Dispensar a servidora ALESSANDRA MARTINS COELHO da função de Secretária do Conselho Diretor deste CEFET, a partir desta data.

Art.2º- Dispensar a servidora NILVA CELESTINA DO CARMO da função de Suplente de Secretária do Conselho Diretor deste CEFET, a partir desta data.

PORTARIA 207 de 12/06/2007

Art. 1º- Dispensar a servidora ALESSANDRA MARTINS COELHO, Matrícula SIAPE Nº 54834, da função de Substituto do Chefe do Setor Contábil, Código FG-03, a partir de 1º de junho de 2007.

PORTARIA 208 de 12/06/2007

Art. 1º - Dispensar a servidora ALESSANDRA MARTINS COELHO, Matrícula SIAPE Nº 54834, da função de Secretária do Gabinete, Código FG-05, a partir de 31 de maio de 2007.

PORTARIA 210 de 12/06/2007

Art. 1º - Designar a servidora CRISTINA THIELMANN MARTINS, Matrícula SIAPE Nº 1508128, para a função de Gerente de Elaboração e Acompanhamento de Projetos, Código FG-02, a partir de 1º de junho 2007.

PORTARIA 211 de 14/06/2007

Art. 1º - Suspender o Adicional de Insalubridade da servidora ELIANA XAVIER DO CARMO, Matrícula SIAPE Nº 1100628, a partir de 1º de junho 2007, tendo em vista a Portaria 186/2007.

PORTARIA 212 de 14/06/2007

Art. 1º - Suspender o Adicional de Periculosidade do servidor JOSÉ DE PAULA FILHO, Matrícula SIAPE Nº 1001400, a partir de 14 de junho 2007, tendo em vista a Ordem de Serviço nº 003/2007.

PORTARIA 213 de 20/06/2007

Conceder Progressão Funcional Por Mérito ao servidor desta Instituição, tendo em vista período de avaliação de 18/06/2005 a 18/06/2007.

REGIME JURÍDICO: ÚNICO
NOME: Cláudia Lima Gomes
CARGO: Professor de Ensino de 1º e 2º Graus
SITUAÇÃO ATUAL: Classe "E" Nível "01"
SITUAÇÃO PROPOSTA: Classe "E" NÍVEL "02"
VIGÊNCIA: 18/06/2007
PROCESSO: Nº 23000.091708/2007-41

PORTARIA 214 de 25/06/2007

Dispensar o servidor FLÁVIO BITTENCOURT, Matrícula SIAPE Nº 1106460, da função de Gerente de Pesquisa Institucional, Código FG-01, a partir desta data.

PORTARIA 215 de 25/06/2007

Designar a servidora ANNE TORRES DE SOUZA, Matrícula SIAPE Nº 1552109, para a função de Gerente de Pesquisa Institucional, Código FG-01, a partir de 19 de junho de 2007.

PORTARIA 223 de 25/06/2007

Designar a servidora MARIA APARECIDA GONÇALVES LOPES, CPF: 499.945.906-00, como fiscal para acompanhar e fiscalizar a execução do seguinte contrato:

Contrato	Cronograma
011/2007	012/2007
Modalidade: Pregão nº 019/2007	Data do Contrato: 13/06/2007
Vigência: 13/06/2007 a 31/12/2007	

PORTARIA 224 de 25/06/2007

Designar o servidor FABIANO TEIXEIRA, CPF: 000.678.886-66, como fiscal para acompanhar e fiscalizar a execução do seguinte contrato:

Contrato	Cronograma
009/2007	013/2007
Modalidade: Pregão nº 011 /2007	Data do Contrato: 15/05/2007
Vigência: 01/06/2007 a 31/05/2008	

Registre-se e Publique-se

Mário Sérgio Costa Vieira

Diretor – Geral

ORDEM DE SERVIÇO

O DIRETOR-GERAL DO CEFET/RIO POMBA-MG, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista a subdelegação de competência prevista na Portaria Ministerial nº 3.794, pub. no DOU de 18/11/2004, resolve:

ORDEM DE SERVIÇO N ° 003/2007 de 14/06/2007

Art. 1º- Dispensar o servidor JOSÉ DE PAULA FILHO, Matrícula SIAPE Nº 1001400, Cozinheiro, da função de ELETRECISTA, a partir desta data.

Registre-se e Publique-se

Mário Sérgio Costa Vieira

Diretor – Geral

LICENÇA MÉDICA – HOMOLOGAÇÃO

Servidor: Servidores do CEFET/RIO POMBA/MG

Reg. Jurídico: Estatutário

Órgão de Lotação: CEFET/RP

Fund. Legal: Arts. 202, 203

Matrícula	Servidores	Período da Licença	Nº de Dias	Processo
992316	Martinho Gonçalves Pereira	01/ a 08/06/2007	08	23000.064251/2004-50
1042502	Carmem Lúcia de Faria	19 / 06 / 2007	01	23000.064298/2004-13
55537	Eniete de Oliveira C Furtado	04/06/2007 a 28/07/2007	55	23000.074589/99-64
48198	Márcia Araújo C Fernandes	04/06 a 06/06/2007	03	23000.064200/2004-28
48199	Vicente de Paula Oliveira	20/06 a 22/06/2007	03	23000.064255/2004-38
1008866	Carlos Alberto Gonçalves Dias	04/06 a 20/06/2007	17	23000.091755/2007-95
2522550	Tatiana Pires Barrela	13/06 a 15/06/2007	03	23000.091714/2007-07

LICENÇA CASAMENTO - CONCESSÃO

Nome: SANNY RODRIGUES MOREIRA
Cargo: Prof. de Ensino de 1º e 2º Graus
Matrícula: 3220076
Regime Jurídico: Estatutário
Órgão de Lotação: CEFET / Rio Pomba
Data do Casamento: 08 / 06 / 2007
Período da Licença: 08 a 15 / 06 / 2007 (08)
Certidão de Casamento: Nº 2.661, livro 36 - B, folhas 157
Passou a Assinar: SANNY RODRIGUES MOREIRA CAMPOS
Cartório: Serv. Registral Pessoas Naturais – Rio Pomba/MG
Fund. Legal: Art. 97, III- Lei 8.112/90
Processo: 23000.091734/ 2007-70

SUBSTITUIÇÃO REMUNERADA

Matrícula	Servidor	Dias	Função	Período	Processo
1106464	Ronaldo Campos de Faria	05	CD-02	07 a 11/05/07	23000.064840/2004-38
2345477	Samira Fávero Campos	08	FG-01	12 a 19/05/07	23000.096512/2006-62
6708	Silvana Martins Fernandes Pereira	30	FG-05	17/05 a 15/06/07	23000.096523/2007-42
0314786	José Marcio de Carvalho	07	CD-04	27/05 a 02/06/07	23000.096510/2006-73
54842	Rosa Maria David Gonçalves	06	FG-01	27/05/07 a 01/06/07	23000.091752/2006-15

RESOLUÇÃO – CONSELHO DIRETOR



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

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

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 à devida remuneração dos servidores, trás inovações promissoras quanto a gestão da carreira. Considerando os novos instrumentos gerenciais, 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.



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.		
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:			

DIÁRIAS - JUNHO

Servidor	Matrícula	Afastamento		Cidade
		Início	Final	
MARIO SERGIO COSTA VIEIRA	0048217	13/6/2007	14/6/2007	BELO HORIZONTE
MARIO SERGIO COSTA VIEIRA	0048217	18/6/2007	22/6/2007	BRASILIA/DF
LEILIANE CHAVES MAGESTE DE ALMEIDA	0051930	18/6/2007	20/6/2007	BRASILIA/DF
ARNALDO PRATA DA NEIVA	1283883	21/6/2007	21/6/2007	JUIZ DE FORA
ARNALDO PRATA DA NEIVA	1283883	24/6/2007	27/6/2007	BELO HORIZONTE
DENIS EMANUEL DA COSTA VARGAS	1551720	19/6/2007	20/6/2007	BELO HORIZONTE
BRASILINA ELISETE REIS DE OLIVEIRA	4207943	5/6/2007	5/6/2007	CATAGUASES
GERSON ANTONIO VIEIRA LOURENCO	0055389	2/6/2007	3/6/2007	CATAGUASES
MAURICIO HENRIQUES LOUZADA SILVA	1477162	4/6/2007	6/6/2007	CURITIBA
ROSELIR RIBEIRO DA SILVA	1279202	6/6/2007	6/6/2007	UBA
EDILSON REZENDE CAPPELLE	1221936	14/6/2007	15/6/2007	LAVRAS
MAURICIO NOVAES SOUZA	2477312	4/6/2007	6/6/2007	PARATI/RJ
MARCOS LUIZ REBOUCAS BASTIANI	1554360	4/6/2007	6/6/2007	PARATI/RJ
GILBERTO ARRIGHI GAUDERETO	2219477	21/6/2007	21/6/2007	JUIZ DE FORA
JOSE RENATO DE OLIVEIRA	0048221	20/6/2007	20/6/2007	VICOSA
ROSELIR RIBEIRO DA SILVA	1279202	19/6/2007	19/6/2007	BELO HORIZONTE
MARCONI FURTADO COELHO	0053741	20/6/2007	21/6/2007	MURIAE
MAURICIO HENRIQUES LOUZADA SILVA	1477162	28/6/2007	29/6/2007	JUIZ DE FORA
FRANCISCO CESAR GONCALVES	6054813	4/6/2007	6/6/2007	ANGRA DOS REIS/RJ
FRANCISCO RODRIGUES INACIO	0048238	5/6/2007	7/6/2007	PARATI/RJ
MANOEL TADEU TEIXEIRA	0048226	16/6/2007	16/6/2007	LEOPOLDINA/MG
ARNALDO PRATA NEIVA JUNIOR	2225264	14/6/2007	15/6/2007	LAVRAS
DILBERTO ALVES MACHADO	1104024	14/6/2007	15/6/2007	LAVRAS
JOSE RENATO DE OLIVEIRA	0048221	14/6/2007	15/6/2007	LAVRAS
RONALDO FURTADO DE CARVALHO	0048197	12/6/2007	12/6/2007	BELO HORIZONTE
RONALDO CAMPOS DE FARIA	1106464	18/6/2007	20/6/2007	BRASILIA/DF
FABIANO TEIXEIRA	1451018	21/6/2007	21/6/2007	JUIZ DE FORA
MARIA ALICE DO AMARAL	0048223	27/5/2007	2/6/2007	BELEM
MARIA ALICE DO AMARAL	0048223	12/6/2007	12/6/2007	BELO HORIZONTE
NILVA CELESTINA DO CARMO	0053613	27/5/2007	1/6/2007	FLORIANOPOLIS
ENIETE DE OLIVEIRA CAMPOS FURTADO	0055537	27/5/2007	1/6/2007	FLORIANOPOLIS
NILVA CELESTINA DO CARMO	0053613	24/6/2007	27/6/2007	BELO HORIZONTE
FABIANO TEIXEIRA	1451018	4/6/2007	4/6/2007	JUIZ DE FORA
FABIANO TEIXEIRA	1451018	12/6/2007	14/6/2007	BELO HORIZONTE
CARLOS ALBERTO GONCALVES DIAS	1008866	1/6/2007	1/6/2007	BELO HORIZONTE
PAULO RENATO PORTES	1111527	1/6/2007	1/6/2007	BARBACENA
PAULO RENATO PORTES	1111527	3/6/2007	3/6/2007	BARBACENA
PAULO RENATO PORTES	1111527	4/6/2007	4/6/2007	CATAGUASES
PAULO RENATO PORTES	1111527	6/6/2007	6/6/2007	LIMA DUARTE/MG
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	1/6/2007	1/6/2007	VICOSA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	2/6/2007	2/6/2007	BARBACENA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	3/6/2007	3/6/2007	BELO HORIZONTE
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	5/6/2007	5/6/2007	JUIZ DE FORA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	6/6/2007	7/6/2007	BELO HORIZONTE

JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	11/6/2007	11/6/2007	BELO HORIZONTE
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	12/6/2007	12/6/2007	BELO HORIZONTE
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	14/6/2007	16/6/2007	LAVRAS
PAULO RENATO PORTES	1111527	12/6/2007	12/6/2007	LIMA DUARTE/MG
PAULO RENATO PORTES	1111527	14/6/2007	14/6/2007	LIMA DUARTE/MG
PAULO RENATO PORTES	1111527	15/6/2007	15/6/2007	JUIZ DE FORA
PAULO RENATO PORTES	1111527	18/6/2007	18/6/2007	BELO HORIZONTE
PAULO RENATO PORTES	1111527	19/6/2007	19/6/2007	BELO HORIZONTE
PAULO RENATO PORTES	1111527	21/6/2007	21/6/2007	JUIZ DE FORA
PAULO RENATO PORTES	1111527	20/6/2007	20/6/2007	VISCONDE DO RIO BRANCO/MG
PAULO RENATO PORTES	1111527	22/6/2007	22/6/2007	JUIZ DE FORA
PAULO RENATO PORTES	1111527	23/6/2007	23/6/2007	BELO HORIZONTE
PAULO RENATO PORTES	1111527	24/6/2007	24/6/2007	BELO HORIZONTE
PAULO RENATO PORTES	1111527	24/6/2007	25/6/2007	RIO DE JANEIRO/RJ
PAULO RENATO PORTES	1111527	26/6/2007	26/6/2007	VICOSA
PAULO RENATO PORTES	1111527	27/6/2007	27/6/2007	BELO HORIZONTE
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	18/6/2007	18/6/2007	VICOSA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	19/6/2007	19/6/2007	JUIZ DE FORA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	20/6/2007	21/6/2007	BELO HORIZONTE
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	22/6/2007	22/6/2007	VICOSA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	25/6/2007	25/6/2007	VISCONDE DO RIO BRANCO/MG
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	26/6/2007	26/6/2007	LIMA DUARTE/MG
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	27/6/2007	27/6/2007	JUIZ DE FORA
JOSE RODRIGUES MADEIRA	0048230	29/6/2007	30/6/2007	RIO DE JANEIRO/RJ
WANDREIA DE PAULA LIMA	1106509	13/6/2007	14/6/2007	BELO HORIZONTE
WANDREIA DE PAULA LIMA	2106509	21/6/2007	21/6/2007	JUIZ DE FORA
FLAVIO BITTENCOURT	1106460	27/6/2007	27/6/2007	JUIZ DE FORA