

PROGRAMA DE
AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO
CEFET-MG

SUMÁRIO



Apresentação	01
O que é Avaliação.....	02

O que é Avaliação de Desempenho	02
O que são metas	02
Para quê avaliar	03
Como será realizada a AD	03
Onde realizo minha avaliação.....	05
Quem será avaliado e Quando ocorre a AD	05
- Estou no último nível da carreira, para quê serei avaliado	06
- E se eu estiver afastado do CEFET no momento da minha AD.....	06
Quem serão os avaliadores	07
Quem são os Usuários	07
O que vai ser avaliado	08
Como será calculado o resultado da avaliação	09
Como vou saber o resultado da minha avaliação	10
Se eu não concordar com o resultado, o que posso fazer	10
Quais são os agentes integrantes do Processo de Avaliação	11
O que é CIS e quais são suas atribuições	11
O que é CLA e quais são suas atribuições.....	12
Recomendações	12
Informações.....	13
Elaboração	13

O objetivo desta Cartilha é fornecer orientações aos servidores técnico-administrativos do CEFET-MG sobre o processo de Avaliação de Desempenho (AD).

Nesse sentido, foram incluídas informações e instruções, de modo a constituir uma fonte de consulta esclarecendo dúvidas que possam surgir durante o processo.

Para tanto, são descritos detalhadamente os procedimentos para realização da Avaliação de Desempenho de modo a esclarecer avaliados e avaliadores, sobre sua atuação e seu papel no decorrer do Processo de Avaliação de Desempenho.

Tal como foi concebido no âmbito do CEFET-MG, este processo conduz ao esforço de ultrapassar a visão de que a avaliação de desempenho objetiva exclusivamente a progressão funcional por mérito, constituindo-se num instrumento de planejamento e desenvolvimento de recursos humanos, na medida em que viabiliza a interpretação e análise da realidade organizacional.

É um processo dinâmico e aberto, permitindo que as chefias, os servidores e as equipes promovam periodicamente uma análise e reflexão sobre o desempenho no local de trabalho, dentro de um clima de confiança e respeito mútuos.

A Avaliação de Desempenho configura-se como um processo contínuo e permanente que busca o desenvolvimento e o crescimento pessoal, profissional e institucional.



O QUE É AVALIAÇÃO

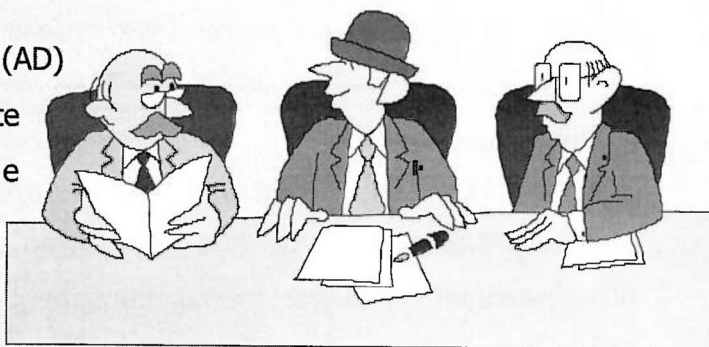
A avaliação é um processo que apóia o aprendizado contínuo e que informa e educa a gestão e as decisões. A avaliação propõe gerar informação que retro-alimenta outros processos, educa os diálogos e decisões e facilita as aprendizagens.



O QUE É AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?



A Avaliação de Desempenho (AD) consiste em uma ferramenta que permite avaliar e mensurar, de modo objetivo e sistematizado, como cada servidor está desempenhando o seu papel dentro da instituição, definindo em quais aspectos



atendeu, ou deixou de atender as expectativas institucionais relativas à sua efetiva colaboração para o cumprimento de metas pré-estabelecidas.

O QUE SÃO METAS?

Metas são objetivos reais e alcançáveis, traçados como plano de trabalho para cada unidade/setor, para serem cumpridos em prazos definidos.

As metas setoriais para cada ano deverão ser previamente pactuadas com as equipes de trabalho, e serão medidas, individualmente, pelo seu grau de cumprimento. Estas metas deverão ser definidas por ocasião da AD da equipe, até o mês de novembro do ano anterior e acompanhadas durante o processo. Os servidores técnico-administrativos serão avaliados em função das suas atividades, dos resultados obtidos, do trabalho em equipe, consideradas as condições de trabalho.

Esta ferramenta deverá auxiliar na criação de políticas de Recursos Humanos que promovam o engajamento dos servidores, contribuindo para a existência de uma força de trabalho capacitada, motivada e comprometida com a Instituição, mensurando resultados, tais como:

1. Identificar talentos na instituição, para melhor aproveitamento do servidor;
2. Observar a contribuição e interação do servidor com o trabalho da equipe em que está inserido;
3. Promover o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor;
4. Evidenciar necessidades de programas de capacitação e desenvolvimento sintonizados com as metas dos setores e com a Missão da Instituição, e
5. Detectar problemas na organização do trabalho e de ordem ambiental que possam interferir na motivação e na capacidade do servidor de executar com eficiência as tarefas de sua responsabilidade.

COMO SERÁ A AVALIAÇÃO?

O programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada:

- ☉ **Avaliação de Desempenho do Servidor**
- ☉ **Avaliação Institucional**
- ☉ **Avaliação da Chefia Imediata**
- ☉ **Avaliação de Equipe**
- ☉ **Avaliação do Servidor em Estágio Probatório**
- ☉ **Avaliação pelo Usuário**

Avaliação de Desempenho do Servidor (Anexo 1): O instrumento de Avaliação de desempenho do servidor deverá estar sintonizado com as metas de trabalho pré-definidas pelo setor, e os resultados obtidos deverão ser expressos de forma qualitativa em relação ao trabalho do indivíduo e ao seu comportamento, conforme fatores descritos no Anexo 1.

O servidor será avaliado:

- Por si mesmo, autoavaliação (Anexo 1-A). Paralelamente à sua autoavaliação, o servidor deverá avaliar a Instituição, conforme os fatores estabelecidos no Anexo 2, devendo seguir o mesmo encaminhamento;
- Pelo chefe imediato (Anexo 1-B) e,
- Por uma equipe, definida por sorteio, de até três colegas, que de forma consensual deverá preencher formulário próprio (Anexo 1-C).

Avaliação Institucional (Anexo 2): O formulário de avaliação contém fatores que contemplam o conhecimento da instituição, a disponibilidade de recursos humanos e materiais, a infraestrutura ambiental e a atuação da chefia imediata. Esta pesquisa será respondida pelos servidores avaliados, juntamente com a autoavaliação e também está contemplada nos fatores de Avaliação de Equipe. Ressalta-se que a Avaliação Institucional não está vinculada à nota do avaliado, não influenciando, portanto, na concessão de Progressão Funcional por Mérito ou na aprovação no Estágio Probatório.

Avaliação de Desempenho da Chefia Imediata (Anexo 3): O servidor que, no momento de sua avaliação de desempenho, estiver investido em cargo de chefia, será avaliado como líder de equipe, devendo corresponder às exigências específicas do cargo.

O servidor-chefe será avaliado:

- Por si mesmo, autoavaliação (Anexo 3-A), preenchendo também o formulário de Avaliação Institucional, Ambiental e de Chefia Imediata (Anexo 2);
- Por seu superior imediato (Anexo 3-B) e,
- Por uma equipe, definida através de sorteio, de até três servidores a ele subordinados que, de forma consensual, deverá preencher formulário próprio (Anexo 3-C).

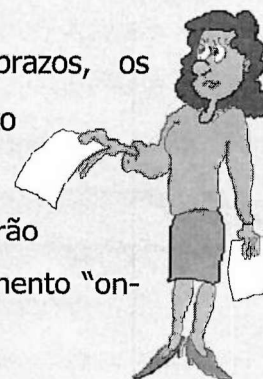
Avaliação de Equipe (Anexo 4): As equipes de trabalho farão avaliações anuais e terão como base as metas de trabalho pré-definidas pelo setor, sendo obrigatória a participação efetiva de todos os servidores da equipe. Os fatores de avaliação serão considerados de forma coletiva e o resultado apresentado deverá ser consenso entre os envolvidos.

Avaliação do Servidor em Estágio Probatório (Anexo 5): A avaliação dos servidores em estágio probatório será realizada considerando os mesmos fatores de avaliação dos demais servidores. Entretanto, esta avaliação se dará em 03 (três) etapas de 12 meses e, na pontuação final, todas serão consideradas. Todavia, as etapas terão peso diferenciado, em virtude da experiência adquirida no decorrer do processo.

Avaliação pelo Usuário (Anexo 6): A pesquisa de Avaliação pelo Usuário será realizada permanentemente, considerando que a qualidade da prestação de serviços é relevante para o processo de avaliação. Entende-se por usuário o público interno e externo, que utiliza, direta ou indiretamente, serviços de um ou mais setores da Instituição. A Avaliação pelo Usuário não influenciará a concessão da Progressão Funcional do Servidor. Seu objetivo será estimular o planejamento sistemático dos vários órgãos e ambientes organizacionais, visando a melhoria dos serviços prestados à comunidade acadêmica e aos usuários externos.

ONDE REALIZO A MINHA AVALIAÇÃO?

Neste primeiro momento, em função da exigüidade de prazos, os formulários de Avaliação de Desempenho serão distribuídos no formato impresso, mas, a partir de 2008, as Avaliações de Desempenho do Servidor, da Chefia Imediata, da Equipe e da Instituição serão informatizadas e disponibilizadas no sítio do CEFET-MG, para preenchimento "on-line".



QUEM SERÁ AVALIADO? QUANDO OCORRE A AD?



Participarão da Avaliação desempenho todos os servidores Técnico-Administrativos em Educação, ocupantes ou não de função gerencial e os docentes ocupantes de funções administrativas.

Os servidores efetivos serão avaliados a cada 18 (dezoito) meses de exercício, para efeito de Progressão Funcional por Mérito.

Os servidores em Estágio Probatório serão submetidos a avaliações anuais, ao longo dos 03 (três) primeiros anos de exercício. O objetivo é analisar seu desenvolvimento, quanto ao desempenho profissional e sua adaptação às especificidades do serviço público. No resultado final, a pontuação de todas as etapas serão consideradas.

O servidor técnico-administrativo que, no momento de sua AD, estiver investido em cargo de chefia, deverá corresponder a exigências específicas, pois será avaliado como líder de equipe.

O servidor docente ocupante de cargo de chefia em setor administrativo será avaliado anualmente, na ocasião da avaliação da equipe.

A AD da equipe de trabalho ocorrerá anualmente, entre os meses de outubro e novembro.

O CEFET-MG estará sob avaliação permanente, pois sempre que um servidor for avaliado, receberá um formulário de Avaliação Institucional, do Ambiente de Trabalho e da Chefia Imediata, para fazer sua avaliação da instituição em que trabalha.

E se eu estiver afastado do CEFET, no momento da AD?

Os servidores em férias, afastados por motivo de licença médica ou licença prêmio, serão avaliados imediatamente após o seu retorno ao trabalho. Caso o afastamento do servidor seja superior a seis meses, será avaliado e só obterá a progressão após completar seu interstício, uma vez que este afastamento interrompe a contagem de tempo de serviço para fins de progressão por mérito.

Os servidores afastados para aperfeiçoamento ou capacitação serão avaliados segundo as normas deste programa, em seu setor de lotação.

Os servidores do CEFET-MG que estiverem cedidos ou em lotação provisória terão sua avaliação baseada no programa de avaliação do órgão de exercício. Caso o órgão não possua programa de avaliação de desempenho, deverá avaliar o servidor segundo as normas do Programa de Avaliação de Desempenho do CEFET-MG.

Estou no último nível da carreira, para que serei avaliado?

Os servidores que se encontram no último nível da carreira (nível 16), embora não façam jus à progressão funcional, também serão avaliados, pois a aferição dos resultados da Avaliação de Desempenho é importante para que sejam alcançados os demais objetivos deste Programa.

QUEM SERÃO OS AVALIADORES?

O Programa de Avaliação de Desempenho envolve todos os servidores, pois atuarão ora como avaliados, ora como avaliadores, da seguinte forma:

1- O servidor será avaliado por si mesmo (autoavaliação), por seu chefe imediato e por uma equipe de colegas de setor;

2- O Chefe Imediato fará sua autoavaliação; será avaliado por seu superior hierárquico e por uma equipe formada por servidores sob sua liderança;

3 – A equipe de trabalho fará uma autoavaliação coletiva anual e será avaliada, contínua e permanentemente pelo usuário;

4 – A Instituição estará sob contínua avaliação, pelos servidores e usuários.

OBS: O servidor remanejado ou removido para outro setor ou unidade, no qual tenha cumprido seis meses de exercício, será avaliado pela chefia e equipe do novo setor, devendo ser ouvida a chefia anterior. Caso ainda não tenha cumprido seis meses de exercício, sua avaliação ocorrerá no setor de origem, cabendo à chefia atual a responsabilidade pelos devidos encaminhamentos.

Quem são os Usuários?

Usuário é o público interno e externo, que utiliza, direta ou indiretamente, serviços de um ou mais setores da Instituição.

A Avaliação pelo Usuário não influenciará a concessão da Progressão Funcional do Servidor, no entanto servirá de base para estimular o planejamento sistemático dos vários órgãos e ambientes organizacionais, visando a melhoria dos serviços prestados à comunidade acadêmica e aos usuários externos.

Os formulários de avaliação estarão disponíveis, para preenchimento voluntário, em todos os setores do CEFET-MG.

★ ★ ★ ★ O QUE VAI SER AVALIADO?



Cada formulário de AD possui fatores de avaliação específicos ao elemento avaliado.

A avaliação de servidores, por exemplo, possui fatores específicos para aqueles que ocupam cargo de chefia. Entretanto, alguns fatores avaliados são comuns a todos os servidores e devem ser rigorosamente observados:



- **Avaliação do Servidor:** Competências, conhecimentos, habilidades, atitudes individuais e coletivas pertinentes ao trabalho e ao comportamento do servidor Técnico Administrativo.

- **Avaliação Institucional:** Conhecimento da Instituição, Infraestrutura (recursos humanos, condições físicas e ambientais), Avaliação da Chefia.

- **Avaliação do Chefe:** Competências, conhecimentos, habilidades, atitudes individuais e coletivas e fatores específicos inerentes ao cargo de liderança.

- **Avaliação da Equipe:** Conhecimento da Instituição, Condições Humanas, Condições Físicas e ambientais, Recursos materiais e Equipamentos, Avaliação da Chefia.

- **Avaliação pelo Usuário:** os fatores de avaliação contemplam qualidade do atendimento, das informações, dos serviços prestados e o cumprimento de prazos.

★ COMO SERÁ CALCULADO O RESULTADO DA AVALIAÇÃO?



Para Efeito de Progressão Funcional

A Progressão Funcional por Mérito será concedida ao servidor que atingir um mínimo de **SETENTA** por cento da soma total de pontos atribuídos nas

avaliações a que foi submetido, sendo os resultados aferidos através de média aritmética simples, seguindo a fórmula:

$\Sigma = \frac{AA + AC + AE}{3}$	Sendo: AA: autoavaliação AC: avaliação da chefia AE: avaliação da equipe
-----------------------------------	---

Ou seja, o servidor obterá Progressão Funcional, se a somatória Σ for igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

Para Aprovação no Estágio Probatório:

O servidor será aprovado no estágio probatório se alcançar o mínimo de SETENTA por cento do total de pontos atribuídos nas avaliações a que for submetido. A avaliação se dará em 03 (três) etapas, atribuindo-se pesos diferenciados a cada uma. A saber:

1ª Etapa (aos 09 meses): peso 2

2ª Etapa (aos 18 meses): peso 3

3ª Etapa (aos 36 meses): peso 5

A nota final será obtida pela média aritmética ponderada, ou seja, pelo somatório das notas obtidas em cada etapa multiplicada por seu peso e dividida pela somatória dos pesos, segundo a fórmula abaixo:

$\Sigma = \frac{PE \times 2 + SE \times 3 + TE \times 5}{SP}$	Sendo: PE: Primeira Etapa SE: Segunda Etapa TE: Terceira Etapa SP: Soma dos Pesos = 10
---	---

O servidor será aprovado no Estágio Probatório se a somatória Σ for igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

COMO VOU SABER O RESULTADO DA AVALIAÇÃO?

O resultado da AD e o mérito para efeito de progressão será divulgado aos interessados pela Coordenação de Recursos Humanos (CRH).



SE EU NÃO CONCORDAR COM O RESULTADO, O QUE POSSO FAZER?

Havendo discordância do resultado final da AD, o servidor poderá interpor recurso à Comissão Interna de Supervisão, no prazo 15 (quinze) dias, a contar da divulgação dos resultados.

O recurso deverá ser claramente fundamentado e interposto por meio de requerimento e abertura de processo, no qual o recorrente deverá expor os argumentos do pedido de reexame, juntar os formulários devidamente preenchidos e assinados e, quando for o caso, documentação comprobatória.



A CIS – Comissão Interna de Supervisão terá até quinze dias, para emitir parecer julgando o recurso em primeira instância. Em última instância, caso o servidor não se sinta satisfeito em seu pleito caberá recurso ao Conselho Diretor.

QUAIS SERÃO OS AGENTES INTEGRANTES DO PROCESSO?

Na Avaliação de Desempenho do Servidor, estarão envolvidos, além do Avaliado, sua Chefia Imediata, o Departamento de Pessoal, a Coordenação de Recursos Humanos, a Comissão Interna de Supervisão e os Comitês Locais de Avaliação, cujas competências e atribuições estão descritas no Regulamento.



O QUE É CIS E QUAIS SUAS ATRIBUIÇÕES?



A Comissão Interna de Supervisão (CIS), foi prevista na Lei Nº. 11.091, de 2005, para acompanhar o enquadramento dos servidores das IFE's no PCCTAE e seus desdobramentos.



Conforme fixa o § 3º do artigo 22 da citada lei, compete à CIS: *acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar as atividades do Programa de Avaliação de Desempenho, zelando pela sua adequada aplicação, bem como opinar sobre a pertinência e conteúdo de dispositivos que a complementem.* Também é sua atribuição, analisar recursos referentes à avaliação do servidor, em primeira instância.

O QUE É CLA E QUAIS SÃO AS SUAS ATRIBUIÇÕES?



Os Comitês Locais de Avaliação – CLA, são órgãos locais de caráter permanente, criados nas diversas unidades do CEFET-MG, com uma única unidade em Belo Horizonte, para apoio e assessoramento à Coordenação de Recursos Humanos. Sua finalidade será organizar e facilitar a operacionalização local do processo de Avaliação de Desempenho, atuando como mediadora entre avaliado e avaliador, dirimindo dúvidas e buscando o consenso entre as partes. Os Comitês Locais de Avaliação serão constituídos por 03 (três) servidores Técnico-Administrativos, indicados pela Coordenação de Recursos Humanos e homologados pelo Conselho Diretor, que terão mandato de 02 (dois) anos, sendo permitida uma recondução.

RECOMENDAÇÕES



Avaliação de Desempenho é um processo distinto do regime disciplinar, onde punição e premiação se transformam em aspectos a serem considerados. A Avaliação de Desempenho não tem como objetivo punir infrações disciplinares e violação de deveres, mas sim determinar se o desempenho satisfaz as necessidades pré-estabelecidas, se atinge os objetivos e resultados esperados e, se for o caso, como pode ser melhorado.

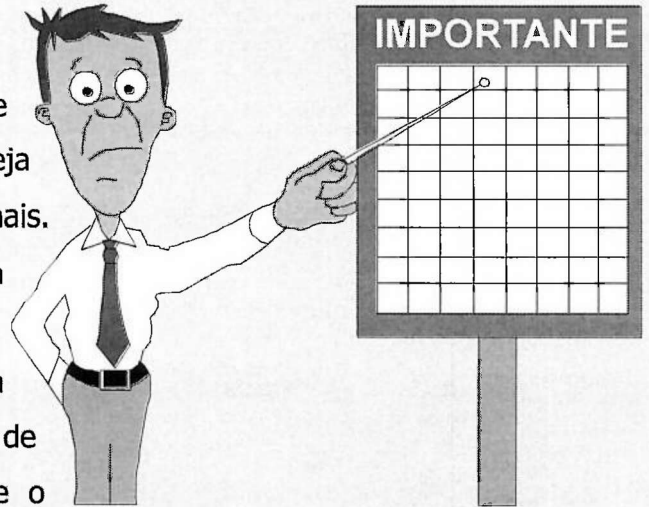
A AD proposta neste programa não pode e não deve ser compreendida e utilizada pelo avaliador como instrumento de poder e superioridade em relação ao avaliado. A imparcialidade e o respeito são posturas exigidas ao avaliador. Ética, profissionalismo, seriedade, comprometimento e responsabilidade são indispensáveis para a correta utilização da Avaliação de Desempenho no CEFET-MG.



É importante que o avaliador não se restrinja ao presente ou ao passado, mas que se oriente em uma perspectiva futura, indicando elementos importantes na busca de caminhos de desenvolvimento do avaliado.

O PCCTAE estabeleceu como diretriz que o desenvolvimento do servidor na carreira esteja vinculado aos objetivos institucionais.

Paralelamente, estabeleceu que a mudança do servidor para padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dois anos, seja obtida na modalidade de Progressão por Mérito Profissional, desde que o



servidor apresente resultado fixado em Programa de Avaliação de Desempenho.

Portanto, as IFES passam a conviver com um novo clima organizacional, implicando formação de uma nova cultura de relações de trabalho, de planejamento de ações e de adequação institucional.

Dessa forma, fica destacada a importância do papel dos Técnico-Administrativos em Educação para o desenvolvimento das metas institucionais, pressupondo que o processo de Avaliação de Desempenho a ser estabelecido deva incorporar a mentalidade de que todos, de algum modo, participam do desenvolvimento institucional, contribuindo coletiva ou individualmente na construção dos saberes.

COMISSÃO ESPECIAL CONSTITUÍDA PELA PORTARIA DIR-505/07

Helena Maria Moreira Armond – Presidente

Rita de Cássia de Almeida Andrade

Daphne Lorene Alves Ferreira Carvalho

Sandra Lúcia Horta Neves

Jurandir Botelho Vargas

Colaborador:

Nélio Eduardo Leite

Handwritten notes or scribbles in the top right corner, possibly including the number '10'.