



Fundação Educacional de Brusque - FEBE
Conselho Administrativo - CA

RESOLUÇÃO CA nº. 31/08

Aprova o Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho dos Empregados do Corpo Técnico-Administrativo.

A Presidente do Conselho Administrativo - CA, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto na alínea "r" do artigo 9º, atendendo o § 8º do artigo 8º c/c a alínea "a" do artigo 11 do Estatuto e, tendo em vista o que deliberou este Conselho na reunião realizada nesta data,

RESOLVE:

- Art. 1º Aprovar o Regulamento do Processo de Avaliação de Desempenho dos Empregados do Corpo Técnico-Administrativo, que fica fazendo parte integrante desta Resolução.
- Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brusque, 03 de setembro de 2008.

Maria de Lourdes Busnardo Tridapalli
Presidente



Fundação Educacional de Brusque - FEBE

Conselho Administrativo - CA

REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS EMPREGADOS DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Aprovado pela Resolução CA n.º 31/08, de 03/09/08.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º O processo de avaliação de desempenho dos empregados do corpo técnico-administrativo do Centro Universitário de Brusque – Unifebe será disciplinado de acordo com este Regulamento e pelos seus Anexos.

Parágrafo único. O processo de avaliação a que se refere o *caput* deste artigo tem como finalidade possibilitar o desenvolvimento do empregado do corpo técnico administrativo, levando-o a assumir responsabilidades, a definir metas de trabalho e a desenvolver uma expectativa permanente de aprendizagem, inovação e desenvolvimento pessoal, subsidiando também, avanços salariais de acordo com o Plano de Carreiras, Cargos e Salários em vigor.

Art. 2º Considera-se avaliação de desempenho como sendo um instrumento que permite avaliar e mensurar, como cada empregado está desempenhando a sua função.

Art. 3º Os principais objetivos que a avaliação de desempenho dos empregados do corpo técnico-administrativo da Instituição pretende alcançar são:

I – promover a avaliação do desempenho do empregado com a finalidade de oportunizar a reflexão e a implementação de ações visando o aperfeiçoamento profissional;

II - oportunizar a auto-avaliação do desempenho profissional do empregado;

III - pontuar as limitações e as necessidades emergenciais advindas da avaliação do desempenho do empregado técnico-administrativo, a partir da análise dos dados, oportunizando o aperfeiçoamento deste profissional por meio de programa permanente de formação;

IV - possibilitar a concessão de avanços salariais na função exercida.



Fundação Educacional de Brusque - FEBE

Conselho Administrativo - CA

CAPÍTULO II

DA COORDENAÇÃO GERAL DA

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º O Processo de Avaliação de Desempenho será coordenado pela Pró-Reitoria de Administração, por meio do Setor de Recursos Humanos e compreenderá a avaliação preliminar, a avaliação anual de desempenho e ainda:

I – elaboração de relatórios que subsidiem programa específico de formação permanente, bem como ações referentes à melhoria das condições de trabalho, qualidade de vida dos empregados e de seu desenvolvimento na função exercida;

II – encaminhamento dos relatórios para apreciação da Reitoria;

III – comunicação ao empregado sobre os resultados da Avaliação de Desempenho.

Seção I

DA AVALIAÇÃO PRELIMINAR DE DESEMPENHO

Art. 5º A avaliação preliminar de desempenho de empregados técnico-administrativos será efetuada quando o empregado se enquadrar nas seguintes hipóteses:

I – no prazo de até 40 (quarenta) ou 80 (oitenta) dias, conforme o caso, se for admitido sob a forma de contrato de experiência, conforme instrumentos de avaliação constantes dos Anexos I e II;

II – no prazo de até 90 (noventa) dias, se for admitido sem a experiência ou com a experiência parcial, prevista na descrição de função, de acordo com o que dispuser o Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários, conforme instrumento de avaliação constante no Anexo III;

III – no prazo de até 90 (noventa) dias, se sofrer alteração de função ou assumir outro cargo de carreira, conforme instrumento de avaliação constante no Anexo III.

Parágrafo único. Os instrumentos de avaliação que forem necessários para atendimento do *caput* deste artigo serão desenvolvidos pelo Comitê Gestor e aprovados pela Reitoria.



Fundação Educacional de Brusque - FEBE

Conselho Administrativo - CA

Seção II

DA ANÁLISE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PRELIMINAR DE DESEMPENHO

Art. 6º Em relação à avaliação preliminar de desempenho a que se refere o inciso I do artigo 5º, o avanço salarial do empregado até o nível “A” da respectiva classe ficará sob apreciação e deliberação da respectiva chefia imediata em conjunto com o Setor de Recursos Humanos e a Pró-Reitoria de Administração, conforme resultado das avaliações aplicadas.

Art. 7º Em relação à avaliação preliminar de desempenho a que se referem os incisos II e III do artigo 5º, competirá ao Setor de Recursos Humanos e à Pró-Reitoria de Administração analisar as avaliações efetuadas pelas respectivas chefias imediatas, propondo à Reitoria, se for o caso, a apreciação de possíveis avanços salariais.

Seção III

DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art. 8º A avaliação anual de desempenho de todos os empregados técnico-administrativos ocorrerá, até o mês de julho, devendo observar os seguintes procedimentos:

I – discussão preparatória da chefia imediata com o empregado;

II – avaliação da chefia imediata pelo empregado;

III – auto-avaliação pelo empregado;

IV – avaliação do empregado pela chefia imediata;

V – comunicação do resultado da avaliação.

§ 1º A avaliação anual de desempenho será acompanhada, obrigatoriamente, pelo Setor de Recursos Humanos que atuará na condição de mediador.

§ 2º Após a conclusão de todo o processo da avaliação anual de desempenho, os seus resultados serão encaminhados para o Setor de Recursos Humanos que, após tecnicamente cadastrar os dados, repassará os resultados para a respectiva chefia imediata.

Art. 9º Toda a documentação relativa aos processos preliminar e anual de avaliação de desempenho, incluindo os respectivos instrumentos de avaliação, ficará à disposição da



Fundação Educacional de Brusque - FEBE

Conselho Administrativo - CA

respectiva chefia imediata e também dos empregados para consulta junto ao Setor de Recursos Humanos.

Seção IV

DOS QUESITOS A SEREM CONSIDERADOS NA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art. 10. O questionário de avaliação anual de desempenho contemplará, dentre outros, os seguintes aspectos básicos:

ÁREA DE AVALIAÇÃO	FOCO NA AVALIAÇÃO
A - Competências Técnicas	Nível de domínio do empregado em relação às atividades previstas (funções principais) na descrição do cargo, constante no Plano de Carreiras, Cargos e Salários.
B - Competências Profissionais	Nível de domínio do empregado em relação às atribuições demandadas pelo cargo ocupado, conforme Plano de Carreiras, Cargos e Salários, em relação as habilidades/competências das qualidades requeridas.
C - Competências Pessoais e de Comportamento	Nível de atendimento do empregado em relação aos padrões esperados em cada aspecto relacionado à conduta, atitudes e posturas.

§ 1º A íntegra do questionário de avaliação anual de desempenho encontra-se no Anexo IV deste Regulamento.

§ 2º As qualificações requeridas, no que se refere à habilidades/competências encontram-se no Plano de Carreiras, Cargos e Salários, identificado por siglas com as seguintes conceituações:

- I – T : total;
- II – N : noção;
- III – P: parcial.

§ 3º A conceituação total significa que o empregado conhece e pratica as referidas habilidades/competências.

§ 4º A conceituação noção significa que o empregado conhece, já ouviu falar sobre, porém não pratica as referidas habilidades/competências.

§ 5º A conceituação parcial significa que o empregado tem acesso, conhece, mas não aplica no seu dia a dia as referidas habilidades/competências.



Fundação Educacional de Brusque - FEBE
Conselho Administrativo - CA

§ 6º Os pesos apresentados no anexo de competências/habilidades que integram o Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários serão aplicados apenas para enquadramento na estrutura salarial de novo cargo ou para reavaliação de algum cargo.

Seção V
DA PONTUAÇÃO A SER CONSIDERADA NA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 11. A pontuação a ser considerada na Avaliação Anual de Desempenho será definida por meio dos conceitos estabelecidos no quadro abaixo:

CONCEITOS	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
A	Sempre	5
B	Quase sempre	4
C	Com certa frequência	3
D	Raramente	2
E	Nunca	1
F	Não se aplica	--

Art. 12. Para se obter a média da avaliação é necessário somar os pontos obtidos nas questões de letras A (Competências Técnicas), B (Competências Profissionais) e C (Competências Pessoais e de Comportamento) e transformá-los em uma regra de três simples, onde o total de pontos deverá ser multiplicado por 100 (cem) e dividido pelo grau máximo de pontos que determinado cargo ou função poderia alcançar.

Parágrafo único. O valor em percentual encontrado deverá ser aplicado para fins de fechamento da média da avaliação, conforme quadro demonstrativo abaixo:

PONTUAÇÃO EM PERCENTUAL	CONCEITO FINAL	DESCRIÇÃO
De 90% a 100%	A	Desempenho forte
De 75% a 89%	B	Desempenho forte
De 60% a 74%	C	Insatisfatório
De 45% a 49%	D	Situação ou desempenho fraco
Até 44%	E	Situação ou desempenho fraco



Fundação Educacional de Brusque - FEBE

Conselho Administrativo - CA

Art. 13. Durante a avaliação anual de desempenho deverá ser assinalado também no respectivo instrumento avaliativo as recomendações que se entenderem oportunas para melhoria da eficiência e eficácia dos trabalhos do empregado, tomando como base os itens relacionados nos objetivos propostos neste Regulamento.

Seção VI

DA ANÁLISE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art. 14. A análise dos resultados da avaliação anual de desempenho tem como objetivo desenvolver no quadro de empregados técnico-administrativos a eficiência e a eficácia gerencial e, ainda, verificar as necessidades de melhoria e capacitação.

§ 1º O desempenho do empregado será considerado como sendo insuficiente quando ele não obtiver, de acordo com a avaliação de desempenho, no mínimo a média “B”.

§ 2º O empregado que obtiver no mínimo a média “B” terá o seu desempenho considerado como suficiente, possibilitando-lhe a concessão de avanços salariais, observado o disposto no Plano de Carreiras, Cargos e Salários.

§ 3º Caso a avaliação do empregado seja considerada por duas vezes consecutivas ou alternadas como insuficiente, ou seja, média inferior a “B”, a chefia imediata deverá fornecer um parecer final quanto ao desempenho do empregado ao Setor de Recursos Humanos para fins de acompanhamento.

§ 4º Caberá à respectiva chefia imediata solicitar ao superior correspondente a que estiver vinculado, mediante justificativa fundamentada, a análise de proposta de possíveis avanços salariais de empregados.

§ 5º Depois de deliberados de acordo com o § 4º deste artigo, os avanços salariais propostos serão encaminhados à Reitoria para apreciação e, caso aprovados, serão enviados para o Conselho Administrativo da Fundação Educacional de Brusque-FEBE para deliberação final, atendido o disposto no Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários, em especial, no que se refere à disponibilidade orçamentária.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15. Não será avaliado o empregado que, durante o ano, esteve afastado do exercício de suas funções por período igual ou superior a 05 (cinco) meses.



Fundação Educacional de Brusque - FEBE

Conselho Administrativo - CA

Art. 16. Os casos omissos neste Regulamento terão parecer prévio do Comitê Gestor do Plano de Carreiras, Cargos e Salários e deverão ser encaminhados à Reitoria para deliberação final.

Art. 17. A avaliação prevista no artigo 8º será, excepcionalmente, desencadeada a partir da aprovação deste Regulamento e de seus Anexos pelo Conselho Administrativo, devendo estar concluída até o final do exercício de 2008.

Art. 18. O presente Regulamento e seus Anexos poderão ser alterados no todo ou em parte por deliberação do Conselho Administrativo.

Art. 19. O presente Regulamento entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Administrativo, revogadas as disposições em contrário.

Brusque, 03 de setembro de 2008.

Maria de Lourdes Busnardo Tridapalli
Presidente