



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA
CONSELHO DIRETOR – CD

REFERÊNCIA : PC CF-3072/2016
INTERESSADO : Confea
ASSUNTO : Revisão dos normativos de gestão do desempenho para ciclos a partir de 2017
ORIGEM : GRH
RELATOR : Eng. Eletric. **Carlos Batista das Neves**

EMENTA: Aprova a alteração do normativo de gestão do desempenho para ciclos a partir de 2017.

DECISÃO CD-056/2017

O Conselho Diretor, por ocasião da 1ª Reunião Extraordinária, realizada no dia 14 de março de 2017, em Brasília-DF, após apreciar os autos do Processo CF-3072/2016, por meio dos quais a Gerência de Recursos Humanos do Confea apresentou proposta de revisão dos normativos de gestão de desempenho dos empregados do Confea; Considerando que o assunto foi preliminarmente analisado por ocasião da 1ª Reunião Ordinária do Conselho Diretor, ocasião na qual foi exarada a Decisão CD nº 028/2017, de 14 de fevereiro de 2017, nos seguintes termos: "1) *Conhecer a proposta apresentada pela Gerência de Recursos Humanos - GRH, no tocante à alteração dos normativos que tratam de gestão de desempenho dos empregados do Confea.* 2) *Encaminhar os autos à Gerência de Recursos Humanos – GRH, para que o assunto seja analisado no âmbito da comissão de reestudo do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Confea.*"; Considerando que em 13 de março de 2017 os autos foram restituídos com o seguinte encaminhamento: "Trata-se do retorno, por determinação do Conselho Diretor, do assunto "revisão do normativo de gestão do desempenho" para que esse assunto fosse analisado pela Comissão que está revisando o Plano de Cargos, Carreira e Salários – PCCS do Confea. Ocorre que esse assunto não tem relação direta com o objeto de estudo e trabalho da referida Comissão, ficando impossibilitado o redirecionamento deste tema àquela Comissão. Assim, reenviamos este assunto para esse Gabinete solicitando que o assunto seja novamente pautado, discutido e deliberado pelo Conselho Diretor, em sua próxima reunião. No entanto, considerando que agora já perdemos o tempo certo para aprovar todas alterações propostas originalmente e aplica-las já neste ciclo de 2016, esta GRH agora propõe que seja discutida e aprovada apenas a alteração pertinente à relação Avaliado X Avaliador, quer dizer, quem avalia quem. A inovação trazida para o ciclo de 2016 quanto a este aspecto trouxe complexidade desnecessária ao processo e se mostrou um insucesso, o que resultou em críticas por parte de avaliados e avaliadores, gestores e técnicos. Essa inovação regrou que a equipe de uma unidade organizacional seria avaliada, conjuntamente, pelos gestores que tiveram passagem pela respectiva unidade. Isso trouxe morosidade e queda na qualidade das avaliações (sendo que se esperava o contrário). Outra inovação trazida foi o fato de que o empregado, atuando naquele ciclo como técnico (auxiliar, assistente ou analista) e como ocupante de Cargo de Livre Provedimento – CLP seria avaliado nessas duas funções (e então por pessoas diferentes). No mérito a ideia tem seu aspecto positivo, mas se demonstrou de difícil aplicação e aceitação por parte dos envolvidos. Não podemos desconsiderar o fato de que processos de gestão do desempenho são complexos por natureza, de difícil aceitação por parte dos participantes e que para aumentar a aceitação desse processo é fundamental que ele tenha certa simplicidade, lógica e boa capacidade de execução por parte de todos os envolvidos. É isso que estamos buscando com essa proposta de alteração da norma. Assim, esta GRH abandona a solicitação de revisão das várias outras alterações propostas originalmente e se concentra agora em solicitar o estudo e a aprovação para a mudança apenas dos itens descritos abaixo, todos eles pertinentes e ajustando o Normativo de Gestão do Desempenho quanto à definição de quem avaliará quem (relação Avaliado X Avaliador)."; **DECIDIU**, por unanimidade: **1)** Aprovar a alteração da Portaria AD nº 462/2015,



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA
CONSELHO DIRETOR – CD**

conforme anexo da presente Decisão. **2)** Restituir os autos à Gerência de Recursos Humanos – GRH, para as providências decorrentes. Presidiu a sessão o Senhor Vice-Presidente do Confea **Eng. Agr. Daniel Antonio Salati Marcondes**. Presentes os senhores Diretores **Eng. Mec. Afonso Ferreira Bernardes, Eng. Eletric. Carlos Batista das Neves, Eng. Eletric. Edson Alves Delgado, Eng. Eletric. Inarê Roberto Rodrigues Poeta e Silva e Eng. Eletric. Lúcio Antônio Ivar do Sul**.

Cientifique-se e cumpra-se.

Brasília, 15 de março de 2017.

Eng. Civ. **José Tadeu da Silva**
Presidente

ALTERAÇÕES NA PORTARIA AD nº 462/2015

**Alterações Propostas na Seção I
Dos Empregados Ocupantes de Cargos de Carreira**

Art. 39. O ocupante de cargo de carreira que não permanecer em atividade na mesma unidade organizacional deve ser avaliado pelo titular da unidade ~~atual em conjunto com a chefia anterior, imediata ou mediata~~ onde tiver permanecido por mais tempo durante a etapa de acompanhamento.

§ 1º Caso o ocupante de cargo de carreira tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação de desempenho deve ser realizada pelo titular da unidade onde o empregado encontrar-se na etapa de avaliação.

§ ~~1º~~ 2º Caso o titular da unidade de lotação do ocupante de cargo de carreira seja substituído durante o ciclo de avaliação e permaneça no Confea, a avaliação de desempenho do empregado será realizada ~~pelo atual titular da unidade, em conjunto com a chefia anterior~~ pelo gestor que tiver permanecido por mais tempo como titular durante a etapa de acompanhamento.

§ ~~2º~~ 3º Em caso de vacância, exoneração, afastamento ou impedimento legal do titular da unidade, o gestor que ficará com a responsabilidade de avaliar os empregados, ~~a ser~~ será definido pela Administração, devendo ser escolhido gestor na respectiva linha hierárquica superior, podendo haver exceções em casos devidamente justificados.

Art. 40. Em caso de mudança de função do empregado durante o ciclo de avaliação, ~~a avaliação de desempenho deve ser realizada no modelo definido para cada uma das funções desempenhadas~~ a avaliação de desempenho deve ser realizada no modelo definido para a função em que tenha permanecido por mais tempo durante a etapa de acompanhamento.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA
CONSELHO DIRETOR – CD**

**Alterações Propostas na Seção II
Dos Empregados Ocupantes de Cargos de Livre Provisamento**

Art. 43. O gestor que não permanecer em atividade na mesma unidade organizacional deve ser avaliado pelo superior imediato da unidade onde tiver permanecido por mais tempo durante a etapa de acompanhamento.

Art. 44. ~~43.~~ O gestor que não permanecer como titular na mesma unidade organizacional deve ser avaliado pelos empregados da unidade onde tiver permanecido por mais tempo durante a etapa de acompanhamento.

Parágrafo único. Caso o ocupante de cargo de livre provimento tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação de desempenho deve ser realizada pelos empregados da unidade onde o gestor encontrar-se na etapa de avaliação.

Art. 44. Em caso de mudança de função do empregado durante o ciclo de avaliação, ~~a avaliação de desempenho deve ser realizada no modelo definido para cada uma das funções desempenhadas~~ a avaliação de desempenho deve ser realizada no modelo definido para a função em que tenha permanecido por mais tempo durante a etapa de acompanhamento.

**Alterações Propostas no Capítulo VI
Do Empregado**

IX - ter suas competências humanas avaliadas pelo titular da unidade organizacional ~~atual em conjunto com a chefia anterior, imediata ou mediata, quando não permanecer na mesma unidade durante um mesmo ciclo~~ onde tiver permanecido por mais tempo em plena atividade durante a etapa de acompanhamento;

XIV - em caso de mudança de função do empregado durante o ciclo de avaliação, ter sua avaliação de desempenho realizada no modelo definido para ~~cada uma das funções desempenhadas~~ a função em que tenha permanecido por mais tempo durante a etapa de acompanhamento.