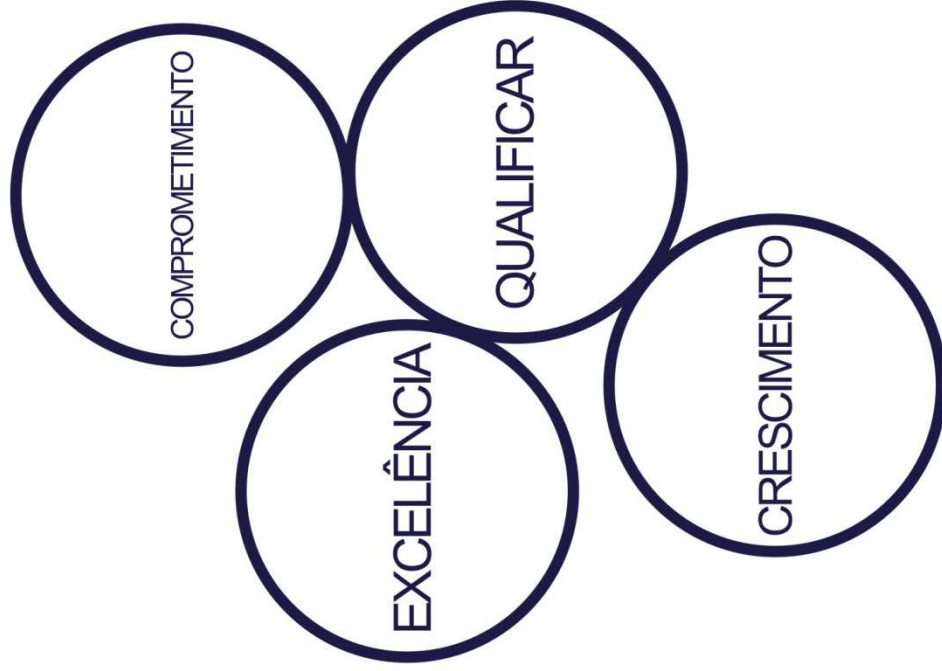


PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL





PROGRAMA DE
DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL



APRIMORA

APRIMORA

Programa de
Desenvolvimento Profissional



Eixos Norteadores do Programa:

- Retratar ao longo da caminhada os aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários da FIDENE e suas mantidas;
- Desenvolver políticas de RH que respondam as demandas elencadas no Plano de Desenvolvimento Institucional 2015 – 2019;
- Oportunizar reconhecimento profissional e Institucional;
- Fundamentar a gestão por competências em políticas de gestão que tenham como foco a gestão por resultados que ora se implanta na instituição.

Dinâmica do Programa

O programa tem como fundamento que o percurso profissional é construído por uma via de mão dupla, de um lado a instituição oferece um conjunto de oportunidades que permitem o funcionário se desenvolver na instituição:

- Avaliação de Desempenho;
- Formações/Autodesenvolvimento;
- Eventos/Campanhas Institucionais (participação em diferentes Ações Institucionais);
- Assiduidade (Comprometimento Institucional) e,
- Metas Setoriais (Trabalho em Equipe).

1. Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho entra na sua quinta fase, ou seja, a premiação até o momento definida pelo estágio em que o funcionário alcança no resultado final, dá lugar a uma pontuação que reflete o nível de seu desempenho. Estes pontos são acumulados pelo funcionário para no final do ciclo do programa, computar os mesmos para obter a premiação estabelecida no programa.

O resultado final da avaliação define a pontuação alcançada, ou seja, cada estágio da avaliação define uma pontuação correspondente.

RESULTADO FINAL	PONTOS
Em Acompanhamento Níveis 1,2 e 3	0 PONTOS
Desempenhando Nível 1	6 PONTOS
Desempenhando Nível 2	7 PONTOS
Desempenhando Nível 3	8 PONTOS
Aperfeiçoando	9 PONTOS
Empreendendo	10 PONTOS

Limite de pontuação – 10 pontos (não cumulativo)

Regras que Orientam a Avaliação de Desempenho:

A Avaliação de Desempenho acontece conforme calendário anunciado pelo NDRH e deve ocorrer nos prazos definidos sem prorrogação de datas;

A partir do Resultado Final da Avaliação, os funcionários que ficarem nos níveis **Aperfeiçoando e Empreendendo**, serão aliados do NDRH, na perspectiva de auxiliar na capacitação dos funcionários que estiverem nos três níveis do Em Acompanhamento e nos três níveis do Desempenhando.

2. Participação em Momentos de Formação/Autodesenvolvimento

Os cargos e funções estão divididos em grupos, estratégico, tático e operacional, as atividades de qualificação terão como parâmetro de pontuação, um ponto por hora de atividade realizada, as quais podem acontecer pela organização do NDRH, ou em atividades realizadas por outras instituições e neste caso o funcionário apresenta os documentos que comprovem sua participação para validação e conseqüentemente atribuição dos pontos correspondentes.

GRUPOS	PONTOS
<p>ESTRATÉGICO Gerentes de Unidades; Diretores de Mantidas e Especialistas</p>	<p>1 PONTO por hora de formação, com limitação em 12 pontos.</p>
<p>TÁTICO Chefes de Setores e Analistas</p>	<p>1 PONTO por hora de formação, com limitação em 12 pontos.</p>
<p>OPERACIONAL Encarregados; Assistentes e Auxiliares</p>	<p>1 PONTO por hora de formação, com limitação em 12 pontos.</p>

Limite de pontuação – 20 pontos

Regras que orientam as Formações/Autodesenvolvimento:

As atividades de formação realizadas pelo NDRH ou contratadas da ESGN são automaticamente registradas no sistema de computação de pontos; desde modo não se faz necessário a apresentação do Atestado/Certificado. A Ata de Presença garante a participação.

Os cursos de Autodesenvolvimento, ou seja, aqueles realizados em plataforma online ou presencial, porém fora da UNIJUÍ, os quais não passam pelo NDRH, se faz obrigatoriamente, a necessidade da apresentação do Atestado/Certificado de participação, para validação.

O **Curso de Reciclagem para Vigilantes**, no ano que for realizado, garante a pontuação máxima (20 pontos), naquele ano. Neste caso será desconsiderado o limitador de 12h por curso.

O atestado/certificado de participação deverá ter no mínimo 75% de presença, assinatura Legível do Órgão Emissor e/ou Responsável pela Formação.

A participação em Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu e Stricto Sensu* poderá ser considerada em até 12 pontos por ciclo anual do programa, mediante validação do NDRH. O curso precisa ter afinidade com a área de atuação do funcionário na Instituição.

3. Assiduidade

Esta variável consiste na chefia atribuir pontos referentes a assiduidade do funcionário, ao final de cada período do programa. A chefia levará em conta o banco de horas na atribuição desta pontuação, tendo os seguintes critérios:

DESEMPENHO	PONTOS
Banco de Horas Zerado	3 PONTOS
Banco de horas não zerado, com horas positivas no fechamento do Banco mediante autorização da chefia, com comprovações de efetiva necessidade.	3 PONTOS
Banco de horas não zerado, com horas negativas no fechamento do Banco mediante autorização da chefia, com comprovações de faltas justificadas.	3 PONTOS
Banco de horas com horas positivas ou negativas no fechamento, sem a autorização da chefia.	0 PONTOS

Limite de pontuação – 3 pontos

Regras que orientam a Assiduidade:

Após o término do Banco 1º/SEM e 2º/SEM, será realizado o cruzamento dos dados, e concerne em:

- No fechamento do banco do 1º Semestre (Abril), será emitido relatório do NARH para fins de ponderações, e o mesmo contribuirá para a análise do fechamento do banco do 2º semestre (setembro).
- Neste item é o gestor quem solicita o relatório ao NDRH.

4. Participação em Campanhas/Eventos Institucionais

Consiste na adesão dos Técnicos Administrativos e de Apoio no que concerne às atividades que a instituição promove, bem como o envolvimento de muitos em comissões que representam a Universidade.

PARTICIPAÇÃO EM CAMPANHAS/EVENTOS INSTITUCIONAIS	PONTOS
Agente Sinergia	4 PONTOS
Agente Ambiental	4 PONTOS

- Evento de Volta às Aulas;
- Equipe de Fiscais EaD / Vestibular;
- Escala de Matrículas;
- Guia do Profissional do Futuro e Apresentações em Oficinas;
- Membros de Comissões (Exemplos):
 - Comissão de Verificação de Infrações com os veículos da Frota da FIDENE;
 - Comissão do Fundo de Filantropia para alunos da EFA;
 - Comissão Permanente de Bolsas UNIJUÍ;
 - Comissão Permanente de Licitação da FIDENE;
 - Comissão Própria de Avaliação;
 - Comissão Membros do Colegiado de Departamento;
 - Membros do Comitê de Ética;
- Participação em Conselhos Municipais;
- Palestra Outubro Rosa e Novembro Azul;
- Salão do Conhecimento: Ouvinte, Avaliador e Apresentador de Trabalho (referente a área de atuação na Instituição);
- SIPAT – Semana Interna de Preservação de Acidentes de Trabalho;
- Ministrante em Cursos de Qualificações na IES;
- Demais situações sob análise da Chefia e NDRH.

**3 PONTOS
CADA
PARTICIPAÇÃO**

Limite de pontuação – 12 pontos

O NDRH fará o controle da participação a partir das Atas de Presença nos Eventos Institucionais ou pelas Listas de Escalas que as chefias enviam.

As participações se darão mediante possibilidade e disponibilidade mediadas pela chefia e/ou demandas de trabalho.

5. Atingimento das Metas da Unidade elencadas no Planejamento Estratégico

A Reitoria elencará um conjunto de metas em cada unidade, as quais deverão ser atingidas no período de um ano, ou seja, o tempo de fechamento de um ciclo do programa. Atingir as metas setoriais é um esforço coletivo que quando alcançadas todos ganham.

Anualmente no momento do fechamento do ciclo do programa a Reitoria anuncia o resultado, sendo que o conjunto das metas estabelecidas por unidade, equivalem a 10 pontos.

O valor de cada meta é encontrado a partir da divisão do conjunto das metas da unidade por 10 pontos.

Exemplo 1

Meta Setorial	Atingida (sim) ou (não)	PONTOS por ter atingido a meta
Meta 1:		2 PONTOS
Meta 2:		2 PONTOS
Meta 3:		2 PONTOS
Meta 4:		2 PONTOS
Meta 5:		2 PONTOS

Limite de pontuação – 10 pontos (cumulativo)

Exemplo 2

Meta Setorial	Atingida (sim) ou (não)	PONTOS por ter atingido a meta
Meta 1:		5 PONTOS
Meta 2:		5 PONTOS

Limite de pontuação – 10 pontos (cumulativo)

Premiação pelo Desempenho no Percurso Profissional

Pelo envolvimento do funcionário junto as atividades propostas ele receberá uma premiação anual, para tanto, será necessário atingir um conjunto de pontos nas modalidades (Avaliação de Desempenho, Formações/Autodesenvolvimento, Assiduidade, Participação em Campanhas/Eventos Institucionais e Atingimento das Metas Setoriais).

Será destinado um valor anual para o programa para garantir a premiação a qual acontecerá por faixas de acordo com o salário inicial do cargo que o funcionário está enquadrado (auxiliar I,II,III,IV; assistente I,II,III; analista I,II,III,IV e especialista I,II,III). Aplicar-se-á a proporcionalidade para os funcionários que não sejam 38 ou 40 horas semanais, os quais são considerados carga horária integral.

Pontuação alcançada	Percentual a ser aplicado no cargo inicial da função	Repercussão financeira da premiação se todos os técnicos ficassem neste percentual
Até 31 Pontos	Zero	Zero
De 32 a 38 Pontos	12%	151.840,87
De 39 a 45 Pontos	14%	177.147,68
Acima de 46 Pontos	17%	215.107,90