


ANEXO I
UNIDADES DE AVALIAÇÃO

UNIDADE DE AVALIAÇÃO			UNIDADES ADMINISTRATIVAS SUBORDINADAS
CÓDIGO	SIGLA	NOME	
1	PRESI/DIREX	Presidência / Diretoria Executiva	Serviço de Gabinete da Presidência
			Procuradoria Federal
			Auditoria Interna
			Assessoria de Projetos Especiais
			Coordenação de Comunicação Social
			Coordenação de Difusão Cultural de Brasília
			Representação Regional de São Paulo
			Representação Regional de Minas Gerais
2	CEACEN	Centro das Artes Cênicas	Gabinete
			Coordenação de Teatro e Ópera
			Coordenação de Dança
			Coordenação de Circo
			Escola Nacional de Circo
			Centro Técnico das Artes Cênicas
3	CEAV	Centro das Artes Visuais	Gabinete
			Coordenação de Artes Visuais
4	CEMUS	Centro da Música	Gabinete
			Coordenação de Música Clássica
			Coordenação de Música Popular
			Coordenação de Bandas
5	CEPIN	Centro de Programas Integrados	Gabinete
			Divisão de Operações
			Coordenação de Edições
			Coordenação do Canal Virtual
			Centro de Documentação e Informação
			Centro de Conservação e Preservação Fotográfica
6	CGPA	Coordenação- Geral de Planejamento e Administração	Divisão de Informática
			Divisão de Arquitetura e Engenharia
			Coordenação de Administração
			Coordenação de Planejamento e Finanças
			Coordenação de Recursos Humanos

ANEXO II
EQUIPE DE TRABALHO
Composição

<small>FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES</small> funarte <small>MINISTÉRIO DA CULTURA</small>		EQUIPE DE TRABALHO COMPOSIÇÃO	FOLHA /
1.1. UNIDADE DE AVALIAÇÃO	1.2. RESPONSÁVEL	1.3. CICLO DE AVALIAÇÃO	
2. EQUIPE DE TRABALHO			
2.1. NOME		2.2. SIGLA	
3. CHEFIA IMEDIATA			
3.1. NOME		3.2. MATRÍCULA	
4. COMPOSIÇÃO			
4.1. ORDEM	4.2. NOME		4.3. MATRÍCULA
5. AUTENTICAÇÃO DO RESPONSÁVEL PELA U.A.			
5.1. LOCAL/DATA		5.2. ASSINATURA	
6. AUTENTICAÇÃO DO RECEBIMENTO NA DIREX			
6.1. LOCAL/DATA		6.2. ASSINATURA DO SERVIDOR	

ANEXO III
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metas Intermediárias - Plano de Trabalho (PTMI)

		PLANO DE TRABALHO METAS INTERMEDIÁRIAS (Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010)		FOLHA /		
		1.1. UNIDADE DE AVALIAÇÃO		1.2. RESPONSÁVEL		1.3. CICLO DE AVALIAÇÃO
2. METAS GLOBAIS						
2.1. MG		2.2. ESPECIFICAÇÃO		2.3. META		
				2.3.1. PREVISTA	2.3.2. REALIZADA	
3. METAS INTERMEDIÁRIAS						
3.1. MI		3.2. ESPECIFICAÇÃO		3.3. META		3.4. EQUIPE DE TRABALHO - SIGLA
				3.3.1. PREVISTA	3.3.2. REALIZADA	
4. AUTENTICAÇÃO DO RESPONSÁVEL PELA U.A.						
4.1. LOCAL/DATA			4.2. ASSINATURA			
5. AUTENTICAÇÃO DO RECEBIMENTO NA DIREX						
5.1. LOCAL/DATA			5.2. ASSINATURA DO SERVIDOR			

ANEXO IV
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metodologia de Cálculo e Pontuação

As Metas Globais correspondem a um total de 50% dos 80 pontos referentes à Avaliação Institucional (art. 8º, inciso II do Decreto nº 7.133), cabendo os 50% restantes às Metas Intermediárias. Assim, cada grupo de metas globais e de intermediárias tem um limite máximo de 40 pontos e um limite mínimo de 12 pontos na avaliação.

A pontuação de cada uma das metas, sejam globais ou intermediárias, terá o seu limite máximo e mínimo determinados pelas relações:

- a) limite mínimo - $l_{\min} = 12/n_m$; e
- b) limite máximo - $l_{\max} = 40/n_m$;
- c) onde n_m representa o número de metas.

Adotamos, também aqui, a proposição do MinC que consiste em que cada uma das metas tenha 4 (quatro) graus de desempenho, da seguinte forma:

GRAU	MONITORAMENTO DAS METAS
A	Alcançou até 25%
B	Alcançou de 25,1% a 50%
C	Alcançou de 50,1% a 75%
D	Alcançou de 75,1% a 100%

A pontuação de cada um dos graus de desempenho será determinada por uma progressão geométrica de 4 elementos, tendo como primeiro termo $12/n_m$ e como último termo, quarto termo, $40/n_m$. Os valores intermediários serão determinados do seguinte modo:

$$a_1 = 12/n_m; a_4 = 40/n_m \text{ e } n = 4;$$

$$a_n = a_1 \cdot q^{n-1},$$

$$\text{logo: } a_4 = a_1 \cdot q^3;$$

$$\text{desenvolvendo:}$$

$$q^3 = 40/n_m / 12/n_m;$$

$$q^3 = 40/n_m \cdot n_m / 12 \rightarrow q^3 = 40/12;$$

$$q^3 = 10/3 \rightarrow q = 1,4938;$$

$$\text{donde se conclui que:}$$

$$a_2 = 12/n_m \cdot 1,4938 = 17,9256/n_m; \text{ e}$$

$$a_3 = 12/n_m \cdot 1,4938^2 = 26,7772/n_m$$

Assim, os graus de desempenho terão as pontuações definidas como funções do número de metas globais ou de metas intermediárias,

GRAU	MONITORAMENTO DAS METAS	PONTUAÇÃO
A	Alcançou até 25%	$12/n_m$
B	Alcançou de 25,1% a 50%	$17,9256/n_m$
C	Alcançou de 50,1% a 75%	$26,7772/n_m$
D	Alcançou de 75,1% a 100%	$40/n_m$

ANEXO V
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metas Intermediárias - Planilha de Cálculo

CRH/DIDAP
Serviço de Avaliação e Capacitação

FUNARTE - FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES
CÁLCULO DA AVALIAÇÃO DAS METAS INTERMEDIÁRIAS
CICLO DE AVALIAÇÃO: 01/01/0000 a 31/12/0000
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

1 / 1
00/00/0000

META GLOBAL	METAS INTERMEDIÁRIAS						AVALIAÇÃO	
	CÓDIGO	ESPECIFICAÇÃO	UNIDADE	PREVISTO	REALIZADO	%	GRAU DE DESEMPENHO	PONTOS
TOTAL								

FONTE: Divisão de Desenvolvimento e Apoio de Pessoal - DIDAP

ANEXO VI
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Metas Globais - Planilha de Cálculo

CRH/DIDAP
Serviço de Avaliação e Capacitação

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES - FUNARTE
CÁLCULO DA AVALIAÇÃO DAS METAS GLOBAIS
CICLO DE AVALIAÇÃO: 01/01/0000 a 31/12/0000

1/1
00/00/0000

METAS GLOBAIS							
CÓDIGO	ESPECIFICAÇÃO	UNIDADE	PREVISTO	REALIZADO	%	AVALIAÇÃO	
						GRAU DE DESEMPENHO	PONTOS

FONTE: Divisão de Desenvolvimento e Apoio de Pessoal - DIDAP

ANEXO VII
DESEMPENHO INSTITUCIONAL
Planilha de Cálculo TOTALIZAÇÃO

CGPA/CRH/DIDAP
Serviço de Avaliação e Capacitação

FUNARTE - FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES
CÁLCULO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INSTITUCIONAL
CICLO DE AVALIAÇÃO: 01/01/0000 a 31/12/0000

1 / 1
00/00/0000

UNIDADE DE AVALIAÇÃO	TOTAL DE PONTOS
TOTAL	
MÉDIA DAS METAS INTERMEDIÁRIAS	
PONTUAÇÃO DA META INTERMEDIÁRIA	
TOTAL DAS METAS GLOBAIS	
TOTAL DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	
{METAS GLOBAIS+ MÉDIA DAS METAS INTERMEDIÁRIAS}	

FONTE: Divisão de Desenvolvimento e Apoio de Pessoal - DIDAP

ANEXO VIII
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Metas Individuais - Plano de Trabalho (PTMID)

		PLANO DE TRABALHO METAS INDIVIDUAIS (Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010)	
1.1. UNIDADE DE AVALIAÇÃO		1.2. RESPONSÁVEL PELA U.A.	
2. SERVIDOR			
2.1. NOME			2.2. MATRÍCULA
2.3. EQUIPE DE TRABALHO			
3. CHEFIA IMEDIATA			
3.1. NOME			3.2. MATRÍCULA
4. METAS INDIVIDUAIS			
4.1. ORDEM	4.2. ESPECIFICAÇÃO	4.3. META	
		4.3.1. PREVISTA	4.3.2. REALIZADA
5. AUTENTICAÇÃO DO SERVIDOR			
5.1. LOCAL/DATA		5.2. ASSINATURA DO SERVIDOR	
6. AUTENTICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA			
6.1. LOCAL/DATA		6.2. ASSINATURA DA CHEFIA IMEDIATA	

ANEXO IX
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Ficha de Avaliação

<small>FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES</small> funarte <small>MINISTÉRIO DA CULTURA</small>		FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (Decreto nº. 7.133, de 19 de março de 2010)			
1.1. UA	1.2. RESPONSÁVEL PELA U.A.		1.3. CICLO DE AVALIAÇÃO		
			//_ a _/_/_		
1.4. TIPO DE AVALIAÇÃO					
() AUTOAVALIAÇÃO		() CHEFIA IMEDIATA		() EQUIPE DE TRABALHO	
2. DADOS DO SERVIDOR					
2.1. NOME					
2.2. MATRÍCULA		2.3. CARGO			
2.4. CATEGORIA FUNCIONAL			2.5. ÚLTIMA AVALIAÇÃO		
2.4.1. CLASSE	2.4.2. PADRÃO	2.4.3. NÍVEL	2.5.1. DATA	2.5.2. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	2.5.3. TOTAL
3. AVALIADOR					
3.1. NOME				3.2. MATRÍCULA SIAPE	
4. AVALIAÇÃO INDIVIDUAL					
4.1. FATORES				4.2. NOTAS	
4.1.1. CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS (Peso: p₁ = 5) O servidor detém o domínio de métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo ocupado, apresentando instrumentos inovadores visando o aumento da eficiência dos processos e eficácia no alcance dos resultados de sua Unidade.				n ₁ <input style="width: 50px; height: 20px; margin: 5px auto;" type="text"/> 0 a 10	
4.1.2. CUMPRIMENTO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA (Peso: p₂ = 5) O servidor observa e cumpre as normas gerais e os procedimentos que regulamentam o funcionamento da instituição e de suas atividades, observando princípios e regras éticas e morais de senso comum.				n ₂ <input style="width: 50px; height: 20px; margin: 5px auto;" type="text"/> 0 a 10	
4.1.3. COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO (Peso: p₃ = 4) O servidor apresenta interesse e responsabilidade com o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo, é comprometido com o alcance das metas fixadas pela unidade e visa a melhoria contínua dos processos de trabalho.				n ₃ <input style="width: 50px; height: 20px; margin: 5px auto;" type="text"/> 0 a 10	
4.1.4. TRABALHO EM EQUIPE (Peso: p₄ = 3) O servidor relacionar-se harmoniosamente com a equipe e com respeito em relação aos colegas e equipes, sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes e inovadoras.				n ₄ <input style="width: 50px; height: 20px; margin: 5px auto;" type="text"/> 0 a 10	
4.1.5. PRODUTIVIDADE NO TRABALHO (Peso: p₅ = 3) O servidor planeja e organiza suas atividades, otimiza os recursos disponíveis, contribuindo para o alcance das metas estabelecidas pela unidade, dentro dos prazos fixados.				n ₅ <input style="width: 50px; height: 20px; margin: 5px auto;" type="text"/> 0 a 10	
4.2. TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL $TP = [(n_1 \cdot p_1) + (n_2 \cdot p_2) + (n_3 \cdot p_3) + (n_4 \cdot p_4) + (n_5 \cdot p_5)] / 20 \quad (3 \leq TP \leq 10)$ (PARA PREENCHIMENTO DA CRH)				<input style="width: 50px; height: 20px; margin: 5px auto;" type="text"/>	
5. AUTENTICAÇÃO DO AVALIADOR					
5.1. LOCAL/DATA			5.2. ASSINATURA		
6. AUTENTICAÇÃO DO AVALIADO					
6.1. LOCAL/DATA			6.2. ASSINATURA DO SERVIDOR		

ANEXO X
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Metodologia de Cálculo

Utilizando como base a metodologia aplicada pelo MinC, conforme estabelecido na sua Tabela de Fatores e Pesos da Avaliação Individual, elaboramos um processo de mensuração, com metodologia específica, adaptada à realidade da Funarte.

A Avaliação Individual está focada, especificamente, nos fatores de Desempenho Individual, conforme definidos na legislação.

Estabelecemos uma hierarquia desses fatores, em função da realidade da Funarte, priorizando aqueles que a Diretoria Colegiada considerou como fundamentais para a consecução dos objetivos da entidade, com base nos princípios da gestão por competência, na forma apresentada no quadro abaixo:

ORDEM	FATOR
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta
3º	Comprometimento com o Trabalho
4º	Trabalho em Equipe
5º	Produtividade no Trabalho

Determinada a gradação da importância de cada um desses fatores, traduzimos essa hierarquização em porcentagem, quantificando, assim, a importância de cada um deles na participação dos atributos do servidor, que são de interesse da Funarte para o desenvolvimento de suas atividades. Desta forma, foram estabelecidas as seguintes porcentagens:

ORDEM	FATOR	%
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas	25
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta	25
3º	Comprometimento com o Trabalho	20
4º	Trabalho em Equipe	15
5º	Produtividade no Trabalho	15

Determinada essa gradação, passou-se ao processo de cálculo para obtenção do total de pontos na notação de cada um dos fatores, e no encontro dos pesos que irão ponderar as notas atribuídas a cada um deles. As porcentagens foram divididas por 10 (dez) e multiplicadas por 2 (dois), visando enquadrá-las na escala de pontos da Avaliação Individual que varia de 0 (zero) a 10 (dez) (art. 2º- E, § 2º, inciso I, da Lei nº 11.233), conforme apresentamos abaixo:

ORDEM	FATOR	%	(%/10)	Peso (%/10)*2
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas	25	2,5	5
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta	25	2,5	5
3º	Comprometimento com o Trabalho	20	2,0	4
4º	Trabalho em Equipe	15	1,5	3
5º	Produtividade no Trabalho	15	1,5	3

Convencionamos, também, para que pudéssemos atribuir valores mais próximos da realidade e criar uma escala de valores de maior variação, garantindo a heterogeneidade na avaliação de cada um dos servidores, que as notas dos fatores variarão numa escala de 0 (zero) a 10 (dez), conforme abaixo:

ORDEM	FATOR	%	(%/10)	Peso (%/10)*2	Nota	
					Mín	Máx
1º	Conhecimento de Métodos e Técnicas	25	2,5	5	0	10
2º	Cumprimento de Normas e Procedimentos de Conduta	25	2,5	5	0	10
3º	Comprometimento com o Trabalho	20	2,0	4	0	10
4º	Trabalho em Equipe	15	1,5	3	0	10
5º	Produtividade no Trabalho	15	1,5	3	0	10

Desta forma, pudemos determinar que o total de pontos da Avaliação Individual será dado pelo dobro da média aritmética ponderada das notas de cada um dos fatores, conforme abaixo:

$$TP = \left(\frac{\sum_{i=1}^5 n_i \cdot p_i}{\sum_{i=1}^5 p_i} \right) ,$$

onde:

TP = Total de pontos da avaliação do desempenho individual, que variará de maior ou igual a 3 a menor ou igual a 10 ($3 \leq TP \leq 10$), em função da fixação dos limites mínimo e máximo na legislação (art. 2º- E, § 1º, da Lei nº 11.233);

n_i = nota do i-ésimo fator de desempenho;

p_i = peso do i-ésimo fator de desempenho.

ANEXO XI
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Metodologia da Pontuação

A pontuação da Avaliação de Desempenho Individual corresponde a um total de 50% dos 20 pontos referentes à Avaliação Individual (art. 8º, inciso I do Decreto nº 7.133), cabendo os 50% restantes à Avaliação do Cumprimento das Metas Individuais. Assim, cada grupo tem um limite máximo de 10 pontos e um limite mínimo de 3 pontos na avaliação.

A Avaliação do Cumprimento das Metas Individuais tem a sua pontuação dada em função da mesma metodologia aplicada para pontuação das Metas Institucionais (Anexo V).

A pontuação da Avaliação de Desempenho Individual é calculada, em função da Metodologia de Cálculo do Desempenho Individual (Anexo XI).

Calculada a nota da Avaliação de Desempenho Individual, insere-se o resultado no quadro de referência abaixo para obtenção da pontuação final.

NOTAS	GRAU	PONTUAÇÃO
[0 ; 3]	A	3
(3 ; 5]	B	5
(5 ; 7]	C	7
(7 ; 9]	D	9
(9 ; 10]	E	10

ANEXO XII
DESEMPENHO INDIVIDUAL
Planilha de Cálculo TOTALIZAÇÃO

COPA/CRH/DIDAP
 Seção de Avaliação e Capacitação

FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES - FUNARTE
 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA APLICAÇÃO DA GDAC
 CICLO DE AVALIAÇÃO: 00/00/0000 a 00/00/0000
 UNIDADE DE AVALIAÇÃO: XXXXXXXXXXXX <<<> EQUIPE DE TRABALHO: XXXXXXXXXXXX
 SERVIDOR: 0000000 - XX
 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

1/1
 02/12/2010

AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS METAS INDIVIDUAIS												
METAS FALTADAS		GRAU DE DESEMPENHO								PONTOS		
AAA AAAAAAA		D								5		
BBBBBBB BBB		D								5		
										FALSO		
										FALSO		
TOTAL DA AVALIAÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS (M1)		2								10		

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL													
FATORES	AUTOAVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO DA CHEFIA	AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE TRABALHO										
			S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	MEDIA
Conhecimento de Métodos de Trabalho													
Cumprimento de Normas e Procedimentos													
Comprometimento com o Trabalho													
Trabalho em Equipe													
Produtividade no Trabalho													
TOTAL de avaliação fatores (I)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PESSOAS para os Conceitos dos Avaliadores (II) (5 + ...)	0,15	0,5											0,25
RESULTADO de Avaliação dos fatores (I) x (II)	0	0											0
TOTAL DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL (D1)		0											
TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (M1 + D1)		10											