

## Avaliação de desempenho profissional recomeça este mês

A Coordenação de Recursos Humanos (CRH) disponibilizará, em julho, o sistema de avaliação de desempenho individual dos funcionários do INCA referente ao primeiro semestre de 2008. Entre as novidades estão ferramentas que possibilitam uma análise mais objetiva. No formulário de avaliação serão disponibilizadas as definições para os conceitos de desempenho e, ao clicar ou passar o mouse na nota atribuída ao funcionário, aparecerá um texto que servirá de referência para a nota escolhida.

Além disso, foi criado o item *Sem Desempenho* para indicar situações em que o funcionário não tem como ser avaliado por estar afastado da instituição por um longo período. "Essa opção facilitará o fechamento do centro de custos do setor na Intranet. Antes, o avaliador tinha que dar nota dez para o funcionário no item *Assiduidade* e zero nos demais fatores. Agora basta clicar no link *Sem Desempenho* e escolher um dos motivos impeditivos como, por exemplo, licença médica, licença sem vencimentos e eventos de longa duração, que o sistema entenderá que não é possível fazer a avaliação daquele funcionário por não ter havido desempenho", explica Antonio Carlos de Freitas, da Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos da CRH.

Desta vez, o preenchimento do formulário na Intranet poderá ser realizado pela chefia imediata, independentemente de possuir ou não função gratificada ou DAS. Caso o avaliador não as possua, a avaliação será homologada eletronicamente pela chefia imediatamente superior que atenda a esses requisitos.

A avaliação de desempenho profissional tem como objetivos fornecer subsídios para a gestão da política de recursos humanos; verificar as neces-



Os detalhes da avaliação foram apresentados aos funcionários em diversas unidades

sidades de treinamento e desenvolvimento dos profissionais; promover o autoconhecimento dos funcionários e avaliar os processos seletivos adotados, entre outros. Durante a avaliação, é possível destacar qualidades do funcionário e especificar necessidades de capacitação.

Especificamente para os servidores do Ministério da Saúde, do Plano de Carreira de Ciência e Tecnologia, a avaliação de desempenho subsidia ainda a concessão de Progressão Funcional, além da homologação do estágio probatório dos servidores provenientes do último concurso público.

É importante que a chefia, antes de iniciar a avaliação, verifique se todos os funcionários relacionados em seu setor pertencem efetivamente ao seu centro de custos. Caso haja alguma informação errada, o avaliador deve entrar em contato com a Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos pelo e-mail [acfreytas@inca.gov.br](mailto:acfreytas@inca.gov.br) para que seja providenciado o acerto. **i**