

 USINA SANTA FE S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-001-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 24/04/2014	DATA DA REVISÃO 24/11/2017	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 24/11/2019	PÁGINA 1 de 3
TÍTULO	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				

1 INTRODUÇÃO

Uma das bases determinantes para a gestão de pessoas na empresa é a Avaliação de Desempenho. Ela é um método que promove aos colaboradores motivação, desenvolvimento, valorização e o desempenho engajado às estratégias e valores da empresa.

Esta política define diretrizes para a avaliação de desempenho dos colaboradores.

2 CONCEITOS

- **Avaliação**
 - É apreciar, estimar, fazer ideia de, ajuizar, criticar.
- **Desempenho**
 - É o comportamento real do empregado em face de uma expectativa ou de um padrão de comportamento estabelecido pela organização.
- **PDI - Plano de Desenvolvimento Individual**
- **Feedback**
 - Retorno de informação ou, simplesmente, retorno; é o procedimento que consiste no provimento de informação a uma pessoa sobre o desempenho, conduta, ou ação executada por esta, objetivando reorientar, podendo ser positivo ou negativo.

3 DIRETRIZES

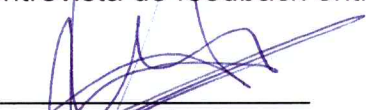
Avaliação de Desempenho é uma ferramenta que mensura o desempenho, que estima o valor, a nobreza e a qualidade do resultado entregue pelos empregados a partir das estratégias definidas pela Organização. O feedback e a análise do gap ou da distância entre o comportamento ideal e o real são os focos essenciais da avaliação de desempenho, que é realizada uma vez por ano.

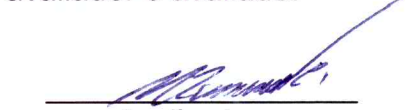
3.1 Objetivos da Avaliação de Desempenho


- Criar oportunidade de feedback;
- Identificar as causas do baixo desempenho e obter elementos de intervenção;
- É um dos meios utilizados para a promoção vertical e promoção horizontal;
- Adequação da remuneração ao mercado de trabalho;
- Obter informações para o Levantamento de Necessidades de Treinamento.

3.2 Método

Será utilizado o Método de Escalas Gráficas: esta metodologia avalia o desempenho dos empregados através de fatores de avaliação previamente definidos e graduados através da entrevista de feedback entre avaliador e avaliado.


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-001-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 24/04/2014	DATA DA REVISÃO 24/11/2017	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 24/11/2019	PÁGINA 2 de 3
TÍTULO	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				

3.3 Níveis da Avaliação de Desempenho

Serão utilizados Pontuações de 1 a 10 para todas as questões avaliadas.

Após a tabulação das questões, será feito a média de cada comportamento, bem como a média da Avaliação como um todo.

3.4 Competências avaliadas

3.4.1 Colaboradores

Os colaboradores serão avaliados nas competências comportamentais essenciais da organização, conforme descrito abaixo:

- Comunicação
- Autodesenvolvimento
- Conhecimento Organizacional
- Trabalho em Equipe
- Foco em Resultado

3.4.2 Gestores

Os Gestores serão avaliados nas competências comportamentais essenciais da organização, bem como as competências de liderança, conforme descrito abaixo:

- Comunicação
- Autodesenvolvimento
- Conhecimento Organizacional
- Trabalho em Equipe
- Foco em Resultado
- Gestão de Pessoas
- Visão de Negócios

A avaliação de desempenho é realizada através de questionário eletrônico ou físico.

- Questionário eletrônico: realizado quando há recursos disponíveis pela empresa.
- Questionário físico: realizado na falta de equipamentos eletrônicos, através de formulário impresso listando as competências.


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente

 USINA SANTA FÉ S.A.	POL - POLÍTICA EMPRESARIAL				Nº: POL-001-RHU
	REVISÃO Nº 01	DATA DA EMISSÃO 24/04/2014	DATA DA REVISÃO 24/11/2017	DATA DA PRÓXIMA REVISÃO 24/11/2019	PÁGINA 3 de 3
TÍTULO	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				

3.4.3 Cabe ao Avaliador:

- Avaliar a qualidade do desempenho do colaborador no cargo;
- Fornecer feedback a seus colaboradores a respeito do seu desempenho;
- Planejar metas e objetivos para melhoria do desempenho, por intermédio do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) conforme descrito na política "POL-002-RHU-DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA";
- Melhorar o desempenho no trabalho por meio de reconhecimento e orientação;
- Identificar necessidades de Treinamento e Desenvolvimento;
- Usar como ferramenta para futuras promoções, horizontais e verticais, o mesmo deverá seguir o descrito na política de Promoção.

4 EXCEÇÕES

N/A


Analisado por
Gestão & Organização


Analisado por
Gerente de Recursos Humanos


Aprovado por
Diretor Presidente