

1. Publicação nº <i>INPE-3886-RA/185</i>	2. Versão <i>1ª</i>	3. Data <i>Maio, 1986</i>	5. Distribuição <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> Externa <input checked="" type="checkbox"/> Restrita
4. Origem <i>DCA</i>		Programa <i>ATDCA</i>	
6. Palavras chaves - selecionadas pelo(s) autor(es) <i>PLANO DE CARGOS - SISTEMA DE AVALIAÇÃO CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES</i>			
7. C.D.U.: <i>65.015.3:6</i>			
8. Título <i>INPE-3886-RA/185 PLANO DE CARGOS E SISTEMA DE AVALIAÇÃO PARA A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES</i>		10. Páginas: <i>58</i>	
		11. Última página: <i>50</i>	
		12. Revisada por	
9. Autoria <i>Antonio Félix Martins Neto Clóvis Solano Pereira Demétrio Bastos Netto Eduardo Whitaker Bergamini José Luis de Barros Aguirre Pawel Rozenfeld René Antonio Novaes</i>		<i>Eduardo W. Bergamini</i> Eduardo W. Bergamini	
Assinatura responsável <i>Eduardo W. Bergamini</i>		13. Autorizada por <i>Marco Antonio Raupp</i> Marco Antonio Raupp Diretor Geral	
14. Resumo/Notas <i>Este relatório representa o resultado do trabalho elaborado pela Comissão de Avaliação, Enquadramento e Promoções do INPE, para a recém-criada Carreira de Desenvolvimento Tecnológico e de Operações (CDTO). Ele contém o Plano de Cargos e o Sistema de Avaliação para a referida carreira, tal como foi utilizado para a primeira avaliação e enquadramento do pessoal da Instituição no final de 1985.</i>			
15. Observações			

PLANO DE CARGOS E SISTEMA DE AVALIAÇÃO PARA A
CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES

Antonio Fêlix Martins Neto Antonio Felix Martins Neto

Clôvis Solano Pereira Clôvis Solano Pereira

Demétrio Bastos Netto Demétrio Bastos Netto

Eduardo Whitaker Bergamini Eduardo Whitaker Bergamini

Josê Luiz de Barros Aguirre Josê Luiz de Barros Aguirre

Pawel Rozenfeld Pawel Rozenfeld

Renê Antonio Novaes Renê Antonio Novaes

São José dos Campos, abril de 1986.

DEFINIÇÃO DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES

Planejar e desenvolver, de acordo com cada especialização, atividades nas áreas das tecnologias e aplicações espaciais ou de uso espacial, bem como implementar, manter e operar sistemas e equipamentos pertinentes.

SUMÁRIO

	<u>Pág.</u>
<u>CAPÍTULO I - CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES.....</u>	1
1.1 - Cargos.....	1
1.2 - Definição das siglas de cargo e códigos de grupo.....	2
1.3 - Observação Geral.....	3
<u>CAPÍTULO II - DESCRIÇÃO DOS CARGOS.....</u>	4
2.1 - Cargo 1 - Engenheiro de Desenvolvimento Tecnológico.....	4
2.2 - Cargo 2 - Engenheiro de Manutenção e Operações.....	6
2.3 - Cargo 3 - Analista de Sistemas.....	8
2.4 - Cargo 4 - Analista de Suporte de Sistemas.....	10
2.5 - Cargo 5 - Técnico Superior - Químico.....	12
2.6 - Cargo 5 - Técnico Superior - Físico.....	14
2.7 - Cargo 5 - Técnico Superior - Estatístico.....	16
2.8 - Cargo 5 - Técnico Superior - Matemático.....	18
2.9 - Cargo 5 - Técnico Superior - Geólogo.....	20
2.10 - Cargo 5 - Técnico Superior - Geógrafo.....	22
2.11 - Cargo 5 - Técnico Superior - Biólogo.....	24
2.12 - Cargo 5 - Técnico Superior - Oceanógrafo.....	26
2.13 - Cargo 5 - Técnico Superior - Meteorologista.....	28
2.14 - Cargo 6 - Técnico Especialista Senior.....	30
2.15 - Cargo 7 - Programador Analista.....	32
2.16 - Cargo 8 - Analista de Desenvolvimento Científico.....	34
2.17 - Cargo 9 - Piloto.....	36
<u>CAPÍTULO III - SISTEMAS DE AVALIAÇÃO PARA AS CARREIRAS DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES.....</u>	44
3.1 - Normas de Avaliação.....	37
3.1.1 - Normas Gerais.....	37
3.1.2 - Recomendações.....	38
3.1.3 - Itens de Avaliação.....	39
3.1.3.1 - Conhecimento/Potencial.....	39
3.1.3.2 - Habilidade analítica.....	40

	<u>Pág.</u>
3.1.3.3 - Relacionamento no trabalho.....	40
3.1.3.4 - Características pessoais.....	41
3.1.3.5 - Disciplina.....	42
3.2 - Formulários de Avaliação.....	44
3.3 - Procedimentos para Normalização dentro do órgão (Depto. etc.) - Carreira de Desenvolvimento Tecnológico e de Opera- ções.....	50

I - CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES

1.1 - CARGOS

- 1 - Engº de Desenvolvimento Tecnológico
- 2 - Engº de Manutenção e Operações
- 3 - Analista de Sistemas
- 4 - Analista de Suporte de Sistemas
- 5 - Técnico Superior: Químico ou
Físico ou
Estatístico ou
Matemático ou
Geólogo ou
Geógrafo ou
Biólogo ou
Oceanógrafo ou
Meteorologista ou
Outros (a definir)
- 6 - Técnico Especialista Senior
- 7 - Programador Analista
- 8 - Analista de Desenvolvimento Científico
- 9 - Piloto

1.2 - DEFINIÇÃO DAS SIGLAS DE CARGO E CÓDIGOS DE GRUPO

<u>SIGLA</u>	<u>CARGO</u>
EDT	Engenheiro de Desenvolvimento Tecnológico
EMO	Engenheiro de Manutenção e Operações
ANS	Analista de Sistemas
ASU	Analista de Suporte de Sistemas
SBL	Técnico Superior Biólogo
SET	Técnico Superior Estatístico
SFS	Técnico Superior Físico
SGF	Técnico Superior Geógrafo
SGL	Técnico Superior Geólogo
SMA	Técnico Superior Matemático
SME	Técnico Superior Meteorologista
SOC	Técnico Superior Oceanógrafo
SQM	Técnico Superior Químico
TES	Técnico Especialista Senior
PAN	Programador Analista
ADC	Analista de Desenvolvimento Científico
PLT	Piloto

GRUPO : 1 - Assistente
2 - Adjunto
3 - Senior

OBS: Os cargos de Técnico Especialista Senior e de Piloto for
mam, cada um deles, um grupo único.

1.3 - OBSERVAÇÃO GERAL

Todo funcionário que ocupa um cargo na Carreira de Desenvolvimento Tecnológico e de Operações deve ter o nome do seu cargo acompanhado de um dos seguintes atributos que define o Grupo a que ele pertence:

- Assistente
- Adjunto
- Senior

Exemplo: Engenheiro de Desenvolvimento Tecnológico - Adjunto.

II - DESCRIÇÃO DOS CARGOS

2.1 - CARGO 1 - ENGENHEIRO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO

Elaborar e desenvolver atividades no campo da engenharia dentro dos programas e projetos da Instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior em Engenharia.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Quatro anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Oito anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

Exercer atividades de desenvolvimento sob supervisão.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de desenvolvimento.
- . Liderar grupos de desenvolvimento.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades de desenvolvimento.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de desenvolvimento.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.2 - CARGO 2 - ENGENHEIRO DE MANUTENÇÃO E OPERAÇÕES

Elaborar, orientar e/ou executar programas de manutenção e operação de sistemas e equipamentos, estudando especificações técnicas e preparando planos, métodos de trabalho e demais recursos necessários para a sua operacionalização, dentro dos padrões estabelecidos.

● FORMAÇÃO

Curso superior de Engenharia.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Quatro anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Oito anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

Executar programas de manutenção e/ou operações de instalações, a a parelhos e equipamentos elétricos, eletrônicos e mecânicos, es tudando especificações técnicas e métodos de trabalho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

. Supervisionar e/ou executar programas de manutenção e/ou opera

- ção de instalações de aparelhos e equipamentos elétricos, eletrônicos e mecânicos, preparando planos para operacionalização deles, dentro dos padrões estabelecidos.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, aparelhos e equipamentos elétricos, eletrônicos e mecânicos.
- . Gerenciar a operação de sistemas elétricos, eletrônicos e mecânicos.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.3 - CARGO 3 - ANALISTA DE SISTEMAS

Planejar, desenvolver, implantar, testar e documentar a programação de sistemas, de acordo com especificações dos seus usuários ou das aplicações a que eles se destinam.

o FORMAÇÃO

Curso superior de 4 anos em Computação ou curso superior e experiência equivalente a exigida para Análise de Sistemas.

o REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Participar de elaboração e execução de projetos visando a implantação, aprimoramento ou reformulação de sistemas de tratamento de informação por computador.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Elaborar, supervisionar e/ou participar da execução de projetos de implantação, aprimoramento ou reformulação de sistemas.
- . Liderar grupos de trabalho.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Coordenar a elaboração, supervisão e execução de projetos, definindo metas e prioridades.
- . Liderar grupos de trabalho.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

o ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência.

o OUTROS REQUISITOS

2.4 - CARGO 4 - ANALISTA DE SUPORTE DE SISTEMAS

Realizar estudos de equipamentos de processamento de dados e inovações no seu emprego, assim como na sua programação, visando a melhoria do padrão técnico e a racionalização na utilização de tais sistemas, bem como analisar, planejar e manter métodos de controle de produção, apurar custos e acompanhar as condições de funcionamento de subsistemas, detectando possíveis falhas a fim de providenciar correções necessárias.

● FORMAÇÃO

Curso superior de 4 anos em Computação ou curso superior e experiência equivalente a exigida para Análise de Suporte de Sistemas.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Supervisionar o funcionamento e a operação de sistemas de tratamento de informação por computador, procurando detectar eventuais falhas, a fim de providenciar sua correção, assim como estudar modificações de métodos e equipamentos, visando melhorar a eficiência e/ou desempenho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Planejar e/ou supervisionar a operação e o funcionamento de sistemas.
- . Estudar e orientar modificações de métodos e equipamentos.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Coordenar o planejamento e a supervisão de operação e funcionamento de sistemas, traçando metas e definindo prioridades.
- . Avaliar e orientar modificações de métodos e equipamentos.
- . Liderar e administrar grupos de competência.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência.

● OUTROS REQUISITOS

2.5 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - QUÍMICO

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos de Instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de operacionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS:

(NIHIL)

2.6 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - FÍSICO

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos da Instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução dele, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de ma nutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de ope racionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistema.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.7 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - ESTATÍSTICO

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos da Instituição, bem como, planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de operacionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.8 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - MATEMÁTICO

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos da Instituição, bem como, planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de operacionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.9 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - GEÓLOGO

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos da Instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência relevante.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1 - NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2 - NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de operacionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3 - NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.11 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - BIÓLOGO

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos da instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

. Cinco anos de experiência relevante.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

. Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.

- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de mantenção e/ou operação de instalações, preparando planos de operacionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.12 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - OCEANÓGRAFO

cialização dentro dos programas e projetos da instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

. Cinco anos de experiência relevante.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

. Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES NO CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.
- . Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Liderar grupos de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de operacionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.13 - CARGO 5 - TÉCNICO SUPERIOR - METEOROLOGISTA

Elaborar e desenvolver atividades no campo de sua especialização dentro dos programas e projetos da instituição, bem como planejar, coordenar e controlar a execução deles, avaliando resultados e definindo prioridades, com vistas na consecução dos objetivos propostos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo na área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

. Cinco anos de experiência relevante.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

. Nove anos de experiência relevante.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

. Exercer atividades em sua especialidade, sob supervisão.

. Quando apropriado, executar programas de manutenção e/ou operação de instalações, estudando especificações e métodos de trabalho.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

- . Exercer e/ou supervisionar atividades de sua especialidade.
- . Apoiar o planejamento e a elaboração das atividades ligadas à sua especialidade.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, supervisionar e/ou executar programas de ma nutenção e/ou operação de instalações, preparando planos de ope racionalização dentro dos padrões estabelecidos.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

- . Exercer, supervisionar, orientar e planejar atividades de sua especialidade.
- . Elaborar e/ou coordenar projetos e/ou programas.
- . Liderar e administrar grupos de competência.
- . Quando apropriado, coordenar, planejar, orientar e/ou executar programas de manutenção e/ou operação de instalações.
- . Quando apropriado, gerenciar a operação de sistemas.

● OUTROS REQUISITOS

(NIHIL)

2.14 - CARGO 6 - TÉCNICO ESPECIALISTA SENIOR

Executar e/ou acompanhar o desenvolvimento de atividades técnicas, métodos ou processos nas diversas áreas da Instituição.

● FORMAÇÃO

Curso de segundo grau completo ou cursos equivalentes.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Dez anos de experiência relevante, demonstrando iniciativa e competência em sua área de especialização.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

3. NO GRUPO DE SENIORS:

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

- . Liderar e supervisionar grupos de técnicos.
- . Assumir a responsabilidade por laboratório.
- . Coordenar tarefas de cunho técnico ou técnico-administrativo.
- . Participar da elaboração de projetos e programas.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

3. NO GRUPO DE SENIORS:

● OUTROS REQUISITOS

É possível que este cargo possa vir a ser ocupado em continuidade à carreira de "Técnico de Desenvolvimento".

2.15 - CARGO 7 - PROGRAMADOR ANALISTA

Elaborar programas de computação, efetuando sua montagem, depuração e teste, bem como desenvolver estudos e dar apoio à implantação de novos sistemas ou melhorias dos existentes.

● FORMAÇÃO

Curso superior de 2 anos como tecnólogo na área de computação ou experiência equivalente a exigida como tecnólogo nessa área.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Quatro anos de experiência.

3. NO GRUPO DE SENIOR :

Oito anos de experiência.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

. Participar de execução de projetos visando implantação ou aprimoramento de programas ou sistemas de aplicação.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

. Supervisionar e/ou participar da execução de projetos de aplicação.

- . Participar da execução de projetos, visando implantação ou aprimoramento de utilitários e sistemas operacionais.
- . Liderar grupos de trabalho.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

- . Supervisionar ou participar da execução de projetos de aplicação.
- . Supervisionar e/ou participar da execução de projetos, visando implantação ou aprimoramento de utilitários e sistemas operacionais.
- . Liderar grupos de trabalho.

● OUTROS REQUISITOS

2.16 - CARGO 8 - ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO

Planejar, desenvolver, implantar, testar e documentar atividades de transferência de tecnologia ou de controle e acompanhamento de programas e projetos.

● FORMAÇÃO

Curso superior completo e especialização na área ou experiência equivalente.

● REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

Participar da elaboração e execução de projetos, visando a implantação, aprimoramento ou reformulação de atividades de transferência de tecnologia ou de controle e acompanhamento de programas.

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Elaborar, supervisionar e/ou participar da execução de projetos de implantação, aprimoramento ou reformulação de atividades de transferência de tecnologia ou de controle e acompanhamento de programas.

. Liderar grupo de trabalho.

. Liderar e administrar grupos de competência.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

Coordenar a elaboração, supervisão e execução de projetos, definindo metas e prioridades.

. Liderar grupos de trabalho.

. Liderar e administrar grupos de competência.

● ATRIBUIÇÕES DO CARGO

1. NO GRUPO DE ASSISTENTES:

(NIHIL)

2. NO GRUPO DE ADJUNTOS:

Cinco anos de experiência.

3. NO GRUPO DE SENIORS:

Nove anos de experiência.

● OUTROS REQUISITOS

2.17 - CARGO 9 - PILOTO

Pilotar ou co-pilotar aeronaves para atividades fins da Instituição, seguindo as determinações técnicas da missão de voo a ser executada.

o FORMAÇÃO

Curso de segundo grau completo e licença de piloto comercial.

o REQUISITOS MÍNIMOS PARA EXERCER O CARGO

Aqueles previstos na regulamentação da profissão.

o OUTROS REQUISITOS

Deverão ser observadas as determinações dispostas nos seguintes instrumentos legais:

- 1 - Decreto-lei nº 18 de 24/08/66, alterado pelo decreto-lei nº78, de 08/12/66, e pela lei nº5929, de 30/10/73.
- 2 - Portaria DAC nºs 139 e 143, de 08/11/72 e 21/11/72, respectivamente.
- 3 - Portaria MAr nºs 145-GM-5, de 07/02/63.

III - SISTEMAS DE AVALIAÇÃO PARA AS CARREIRAS DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES

3.1 - NORMAS DE AVALIAÇÃO

3.1.1 - NORMAS GERAIS

- O sistema de avaliação é único para todos os cargos e é baseado em um máximo de 26 itens, agrupados em 5 (cinco) áreas:
 - Conhecimento/potencial (5 itens).
 - Habilidade analítica (4 itens).
 - Relacionamento no trabalho (4 itens).
 - Características pessoais (8 itens).
 - Disciplina (5 itens).

- Cada item é ponderado por um peso entre 0 (item irrelevante) e 5 (item essencial), fixado por cada Departamento para cada cargo existente em seu quadro e devidamente divulgado para todos os empregados. O avaliador pode, entretanto, considerar o peso 0 para itens NÃO OBSERVADOS (fazendo a devida indicação dessa circunstância), ao efetuar a avaliação.

- A nota atribuída a cada item na avaliação pode variar entre 1 e 5, com os significados abaixo:
 - 5 - Ótimo
 - 4 - Muito Bom
 - 3 - Bom
 - 2 - Regular
 - 1 - Insuficientereferentes ao período considerado para avaliação.

- Os pesos e notas são lançados em um Formulário de Avaliação de Desempenho, similar ao modelo constante neste relatório.

- O resultado final da avaliação é obtido somando as notas, multiplicadas por seus respectivos pesos, e dividindo o total pela somatória dos pesos, mantendo-se duas casas decimais.
- A avaliação deve ser efetuada para todos os empregados duas vezes por ano. O mesmo formulário será usado também, a qualquer tempo, para avaliação de estágios probatórios.
- Toda avaliação deve ser discutida com o empregado, que poderá manifestar sua concordância ou discordância no próprio formulário de avaliação, em campo apropriado.
- Em cada divisão, a chefia do órgão (departamento, etc.) deverá normalizar os conceitos finais atribuídos a cada empregado. O procedimento de normalização encontra-se especificado na seção 3.2, o que implica no preenchimento do formulário de "Resumo por Divisão".

3.1.2 - RECOMENDAÇÕES

- Recomenda-se que os supervisores/avaliadores mantenham uma Ficha de Acompanhamento para cada empregado a ser avaliado, onde serão anotados acontecimentos relevantes, FAVORÁVEIS ou DESFAVORÁVEIS, ocorridos durante o período da avaliação, bem como as eventuais providências tomadas e a reação do empregado a elas. Essas anotações irão auxiliar no preenchimento da Avaliação de Desempenho, evitando-se que o empregado seja avaliado com base apenas em fatos mais marcantes ou mais recentes.
- O avaliador deverá agrupar os empregados de mesmo cargo e efetuar a avaliação de um mesmo item para todos os componentes do grupo, antes de passar à análise do item seguinte.
- Recomenda-se que, uma vez por ano, cada empregado preencha um formulário de ^aauto-^aavaliação, similar ao modelo constante neste relatório, para prover ao supervisor ou avaliador uma melhor realimentação quanto às opiniões e aspirações dos subordinados.

- Sugere-se que um empregado com Conceito Global de avaliação "fraco" (abaixo de 2,0) siga, em colaboração com sua supervisão, um Plano para Melhora de Desempenho, que identifique:
 - as deficiências e/ou problemas encontrados;
 - o comportamento e/ou resultados desejados pela supervisão;
 - as ações a serem tomadas pela supervisão;
 - as ações a serem tomadas pelo empregado.
- Recomenda-se o preenchimento do Formulário de "Currículo Resumido" para cada empregado (vide modelo constante neste relatório).

3.1.3 - ITENS DE AVALIAÇÃO

3.1.3.1 - CONHECIMENTO/POTENCIAL

- Conhecimento Técnico e/ou Científico

Considerar o conhecimento que possui o empregado em relação ao necessário para o desempenho do cargo, incluindo aquele relativo à familiarização com o(s) sistema(s) com que trabalha.

- Capacidade de Assimilação

Considerar a capacidade de assimilar novos conhecimentos e a de desenvolver trabalhos diferentes daqueles a que o empregado está acostumado.

- Qualidade de Trabalho

Considerar, conforme apropriado, a correção, exatidão, apresentação e nível técnico com que o empregado executa as atividades de sua incumbência normal.

- Produtividade/Cumprimento de prazos

Considerar, conforme apropriado, quantidade produzida ou tempo gasto, na execução das tarefas normais, em relação à expectativa.

- Utilização efetiva dos conhecimentos

Considerar a capacidade do empregado em utilizar de forma eficaz seus conhecimentos, incluindo aqueles eventualmente não exigidos, embora relevantes, para o exercício do cargo.

3.1.3.2 - HABILIDADE ANALÍTICA

- Capacidade de Análise

Considerar a capacidade do empregado de identificar problemas e em reconhecer e avaliar os fatos relevantes.

- Capacidade de Julgamento

Considerar a habilidade do empregado de chegar a conclusões adequadas e escolher ou recomendar soluções eficazes.

- Planejamento e Organização

Considerar a capacidade do empregado para estimar corretamente prazos e recursos, bem como para desenvolver e acompanhar organizada e tarefas e projetos.

- Criatividade

Considerar a capacidade do empregado de conceber soluções, encontrar alternativas e empregar novos métodos, visando resolver problemas ou melhorar a eficiência do trabalho.

3.1.3.3 - RELACIONAMENTO NO TRABALHO

- Integração ao grupo

Considerar o grau de entendimento, boa vontade e cooperação com os colegas no desempenho de tarefas e projetos conjuntos ou individuais.

- Integração à Instituição

Considerar o grau de compreensão da relação existente entre as atividades na área de trabalho do empregado e os objetivos da

Instituição, bem como das relações entre essa área e as demais, de forma a estabelecer corretamente prioridades e cooperar adequadamente com os superiores.

- Comunicação

Considerar o desembaraço, clareza, objetividade e a oportunidade de nas comunicações orais e escritas efetuadas pelo empregado.

- Apresentação e atitude

Considerar o esforço em transmitir uma boa imagem pessoal e da Instituição nos contatos internos e externos, assim como a educação e respeito com que o empregado se dirige a superiores, colegas e subordinados.

3.1.3.4 - CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

- Ajustamento ao trabalho

Considerar o grau de adaptação do empregado às características de seu trabalho, de forma a executá-lo com satisfação e tranquilidade.

- Discrição

Considerar o comportamento ético do empregado quanto a assuntos onde seja requerido sigilo ou cuidado na divulgação.

- Saúde

Considerar não a aparência física do empregado, mas seu cuidado com a própria saúde, segurança e higiene dentro e fora do ambiente de trabalho, que se traduz em menor absenteísmo por razões médicas.

- Liderança

Considerar a capacidade do empregado em orientar pessoas e obter confiança e cooperação, de forma a motivar colegas e subordinados, reduzir atritos e conseguir resultados.

- Dedicação

Considerar o grau de comprometimento espontâneo do empregado com tarefas de sua incumbência e o seu esforço em bem desempenhá-las.

- Iniciativa

Considerar a capacidade do empregado de tomar decisões no âmbito de sua atuação, antecipando-se a determinações superiores.

- Responsabilidade

Considerar o grau de conscientização do empregado para com suas obrigações relativas à Instituição e aos colegas, e o seu desempenho quanto a compromissos assumidos.

- Interesse e aspirações profissionais

Considerar o empenho do empregado em se aperfeiçoar para melhor desenvolver seu trabalho e abrir perspectivas para assumir novos cargos e responsabilidades.

3.1.3.5 - DISCIPLINA

- Assiduidade

Considerar a regularidade e a aplicação do empregado no comparecimento aos expedientes de trabalho, levando em conta o seu impacto no desenvolvimento das tarefas.

- Pontualidade

Considerar o grau de cumprimento dos horários de trabalho estabelecidos pela Instituição e/ou pelo grupo de trabalho, levando em conta o seu impacto no desenvolvimento das tarefas.

- Zelo pelos instrumentos e materiais de trabalho

Considerar o grau de cuidado dedicado pelo empregado ao manuseio e conservação dos instrumentos e materiais de trabalho sob sua responsabilidade ou de outrem, levando também em conta a higiene e limpeza com que as tarefas são executadas.

- Segurança

Considerar o grau de cuidado tomado pelo empregado com a prpria segurança e a de seus colegas no ambiente de trabalho.

- Respeito a normas e instruções

Considerar o comportamento do empregado em relação aos regulamentos e procedimentos da Instituição, bem como seu grau de obediência a decisões e determinações dos superiores.

3.2 - FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO

INSTITUTO DE PESQUISAS ESPACIAIS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
 CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES

NOME			REGISTRO		
CARGO			CÓDIGO		
ÓRGÃO/DIVISÃO					
PERÍODO DE AVALIAÇÃO: de/...../..... a/...../.....					
<p>1. CONHECIMENTO/POTENCIAL</p> <p>1.1 Conhecimento técnico e/ou científico</p> <p>1.2 Capacidade de assimilação</p> <p>1.3 Qualidade de trabalho</p> <p>1.4 Produtividade/Cumprimento de prazos</p> <p>1.5 Utilização efetiva dos conhecimentos</p> <p>2. HABILIDADE ANALÍTICA</p> <p>2.1 Capacidade de análise</p> <p>2.2 Capacidade de julgamento</p> <p>2.3 Planejamento e organização</p> <p>2.4 Criatividade</p> <p>3. RELACIONAMENTO NO TRABALHO</p> <p>3.1 Integração ao grupo</p> <p>3.2 Integração à Instituição</p> <p>3.3 Comunicação</p> <p>3.4 Apresentação e atitude</p> <p>4. CARACTERÍSTICAS PESSOAIS</p> <p>4.1 Ajustamento ao trabalho</p> <p>4.2 Discricção</p> <p>4.3 Saúde</p> <p>4.4 Liderança</p> <p>4.5 Dedicção</p> <p>4.6 Iniciativa</p> <p>4.7 Responsabilidade</p> <p>4.8 Interesse e Aspirações Profissionais</p> <p>5. DISCIPLINA</p> <p>5.1 Assiduidade</p> <p>5.2 Pontualidade</p> <p>5.3 Zelo pelos instrumentos e materiais de trabalho</p> <p>5.4 Segurança</p> <p>5.5 Respeito a normas e instruções</p>	PESO (0-5)	x NOTA (1-5)	= (PESO x NOTA)		
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
Tomei conhecimento desta avaliação: <input type="checkbox"/> De acordo <input type="checkbox"/> Vide verso			CONCEITO GLOBAL Σ Peso x Nota: <input type="text"/> Σ Peso		
FUNCIONÁRIO _____ / ____ / ____					
Chefe Imediato _____ / ____ / ____ Rubrica	Chefe de Divisão _____ / ____ / ____ Rubrica	Chefia do Órgão _____ / ____ / ____ Rubrica			

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (continuação)

<p>Observações do funcionário:</p> <p style="text-align: right;">_____/_____/_____ Assinatura do funcionário Data</p>
<p>Comentários dos avaliadores/superiores:</p> <p style="text-align: right;">_____/_____/_____ Data</p>
<p><u>Notas de Desempenho</u></p> <p>1 - Insuficiente 2 - Regular 3 - Bom 4 - Muito Bom 5 - Ótimo</p>
<p><u>Conceito Final</u></p> <p>1,0 ≤ x ≤ 1,5: Insuficiente 1,5 ≤ x ≤ 2,5: Regular 2,5 ≤ x ≤ 3,5: Bom 3,5 ≤ x ≤ 4,5: Muito Bom 4,5 ≤ x ≤ 5,0: Ótimo</p>

AUTO-AVALIAÇÃO

NOME: _____ CARGO: _____ CÓDIGO: _____ DEPTO:DIVISÃO: _____

Este processo de avaliação visa atender os seus interesses e os interesses da empresa. Preenchendo este formulário e devolvendo-o ao seu supervisor você estará colaborando para a sua avaliação de duas maneiras:
• os seus pontos de vista serão levados em consideração durante a avaliação de seu desempenho;
• ajudará a tornar a sua entrevista de avaliação mais produtiva.

Caso o espaço reservado após cada item não for suficiente para os comentários, use uma folha de papel a parte, anexando-a no fim do formulário.

Seção I - Elemento Chave do Trabalho: Descreva o seu trabalho em termos de Elemento Chave do Trabalho. Em outras palavras, descreva o seu trabalho quanto a: responsabilidades principais, obrigações elementares ou funções importantes. As perguntas que se seguem têm por finalidade ajudá-lo a identificar os elementos chaves do seu trabalho. Que resultados importantes são esperados de você? Que tipos de trabalhos o seu supervisor considera de maior importância? Quais os trabalhos que lhe tomam mais tempo e esforço para serem realizados? Que coisas importantes não seriam feitas se o seu trabalho não existisse? Se você ocupa um cargo de supervisão inclua os seguintes elementos chaves de trabalho: Organização e Planejamento, Comunicação, Relacionamento no Trabalho com outros e Desenvolvimento de subordinados. Mesmo que você não tenha um cargo de supervisão poderá usar estes elementos chaves do trabalho, caso eles se apliquem ao seu trabalho.

Seção II - Contribuições Principais: Faça uma revisão em cada elemento chave do trabalho e mencione qualquer contribuição que você tenha feito. Nestas contribuições deverão estar incluídos problemas importantes que você tenha resolvido, implementação ou idéias bem sucedidas, melhorias em seu trabalho, a realização de uma meta de trabalho ou a conclusão bem sucedida de uma tarefa difícil que lhe foi atribuída.

Seção III - Dificuldades no Desempenho: Faça uma revisão de cada elemento chave do seu trabalho e mencione as dificuldades encontradas as quais o tomaram menos eficiente. Mencione também qualquer tipo de auxílio que você necessita para eliminar estas dificuldades.

Seção IV - Plano de Ação: Faça um exame nos seus elementos chaves de trabalho, contribuições e dificuldades encontradas e elabore um plano de ação. Ao desenvolver o seu plano de ação, siga as diretrizes abaixo:

- O plano de ação deverá consistir em ações específicas que você poderá tomar para aumentar a sua eficiência e remover as dificuldades existentes.
- O plano de ação deverá ser suficientemente específico, de modo que você saiba quando ele terá de ser executado.
- No plano de ação deverá ser indicado, quando for o caso, se há necessidade de treinamento.

Você e o seu supervisor deverão dispor de tempo suficiente para discutir os seus planos de ação a fim de assegurar se eles são realísticos e estão de acordo com as metas do seu departamento.

Seção V - Objetivos Profissionais: Descreva suas metas profissionais a curto e longo prazo.

Agora você terá a oportunidade de fornecer dados quanto aos seus interesses profissionais para serem cadastrados no Banco de Dados - R.I. Este fato irá levar ao conhecimento da gerência os seus interesses profissionais, os quais serão considerados quando oportunidades de promoção ou transferência ocorrerem. Indique no quadro abaixo o código geral, por exemplo, 0C1 para Engenharia ou especificando uma determinada área, tal como, 031 para Engenharia - Emissão (*). Indique, também, se você estaria mais interessado em um cargo de supervisão (S) ou em um cargo de não-supervisão (N), colocando (S) ou (N) no espaço reservado no quadro abaixo.

Área de primeiro interesse
Área de segundo interesse

Indique S ou N	

Seção VI - Comentários Adicionais: Caso haja dúvidas ou pontos de vista que você gostaria que fossem discutidos em sua entrevista de avaliação, anote-os abaixo.

Assinatura: _____ Data: _____

(*) - O código de áreas de trabalho poderá ser obtido junto ao seu supervisor.

INSTITUTO DE PESQUISAS ESPACIAIS

- CURRÍCULO RESUMIDO -

CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DE OPERAÇÕES

Data: / /

Orgão: _____ Divisão: _____

Empregado: _____ Reg. INPE: _____

Cargo: _____ Código: _____

I FORMAÇÃO

Grau	Campo de Especialização	Instituição	Mês e ano
BS			
MSc			
PhD			

Tempo de exercício efetivo da profissão(em cargos ou funções diretamente relacionado à sua formação).

- no INPE: _____ anos e _____ meses.

- fora do INPE _____ anos e _____ meses.

CURRÍCULO RESUMIDO (continuação)

11 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

1. Descrever a função atualmente desempenhada (há ____ anos e ____ meses):

2. Relacionar as funções anteriormente desempenhadas no INPE e o tempo de exercício em cada uma em anos e meses:

Função	Tempo
1.	

3. Relacionar as funções anteriormente desempenhadas fora do INPE (no exercício da profissão) e os respectivos tempos em anos:

Função	Tempo
1.	

3.3 - Procedimentos para normalização dentro do órgão (Depto. etc.)- Carreira de Desenvolvimento Tecnológico e de Operações

Efetuadas as avaliações individuais pelos chefes de Divisão, em colaboração com os chefes imediatos, a chefia do órgão deve observar se, no seu entender, as médias obtidas em cada Divisão refletem a realidade ou denotam distorções de avaliação. Por exemplo, se uma Divisão tem média muito mais alta ou mais baixa que as outras, de acordo com os critérios característicos do avaliador.

Caso seja necessário, o chefe do órgão deverá estabelecer um fator multiplicativo para cada Divisão, pelo qual serão multiplicadas todas as avaliações individuais, de forma a conduzir a média de cada Divisão ao valor considerado compatível com a realidade.

O Chefe do órgão deve distribuir para cada chefe de Divisão um formulário de "Resumo por Divisão" para preenchimento na parte que lhe cabe. Ao recolher os formulários preenchidos por cada divisão, a chefia do órgão deve, então, proceder a normalização deles, de acordo com o procedimento descrito.

Exemplo: As divisões A, B e C, do Departamento X apresentam médias 3.25, 4.23 e 3.98, respectivamente. Caso, globalmente, as Divisões tiverem, por exemplo, avaliações equivalentes a 4.0 do ponto de vista da chefia do Departamento, os fatores de correção a aplicar para normalizar todas as avaliações à média 4.0, serão:

4.0/3.25, para todos os avaliados da Divisão A;

4.0/4.23, para todos os avaliados da Divisão B;

4.0/3.98, para todos os avaliados da Divisão C,

Dessa forma, um funcionário da Divisão A que tenha tido uma avaliação 2.89 passaria a ter uma avaliação normalizada de $2.89 \times 4.0/3.25 = 3.57$. Já para a Divisão B uma avaliação de 4.80 se tornaria $4.80 \times 4.0/4.23 = 4.54$.