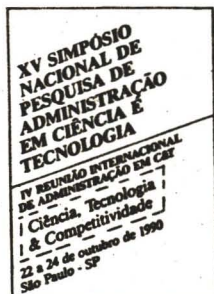


Avaliação de desempenho de Pesquisadores do Centro Nacional de Pesquisa de Florestas-CNPFlorestas/EMBRAPA

Vitor Afonso Hoeflich(\*)  
Edilson Batista de Oliveira(\*)  
Rivail Salvador Lourenço (\*)  
Yeda Maria Malheiros de Oliveira (\*)

CNPFlorestas/EMBRAPA



## Sumário

1. Introdução
  2. Objetivo
  3. Revisão Bibliográfica
    - 3.1 Avaliação de Desempenho no Setor Público Brasileiro
    - 3.2 Periodicidade da Avaliação
  4. Premissas Básicas para a Formulação do Processo.
  5. Conclusão
  6. Referências
- Anexo I  
Anexo II

## 1. INTRODUÇÃO

O Processo para Avaliação de Desempenho dos pesquisadores do CNPFlorestas constituiu-se de normas e procedimentos a serem seguidos por avaliados, avaliadores e a direção do CNPFlorestas, num esforço consciente para quantificar e valorizar, uniforme e continuamente, o seu desempenho técnico bem como oferecer normas para o trabalho das Comissões de Avaliação a serem instituídas.

Para melhor entendimento deste processo e do modelo que lhe é correspondente, alguns esclarecimentos e definições, a seguir enumerados, se fazem necessários:

- a) o processo de avaliação de desempenho é aplicável a todo profissional pertencente ao Grupo Ocupacional Técnico-Científico, do quadro do CNPFlorestas;
- b) o processo se propõe a ser contínuo e dinâmico na medida em que o avaliado responderá aos quesitos de um formulário de avaliação, com critérios e pontuações pré-determinados, correspondente às atividades desenvolvidas no período objeto da avaliação de desempenho. O aspecto dinâmico do processo é caracterizado pelo fato de que os critérios e as pontuações da avaliação poderão ser revisados caso fique constatada a inaplicabilidade ou inadequação de um ou mais dos itens que compõem o processo ou surjam situações não contempladas;

(\*) Pesquisadores do Centro Nacional de Pesquisa de Florestas/EMBRAPA

- c) o processo visa quantificar as atividades consideradas mais importantes para que a EMBRAPA, em geral, e o CNPFlorestas em particular, atinjam seus principais objetivos;
- d) o processo assume caráter permanente para cada período de avaliação.

O processo de avaliação aprovado baseia-se, fundamentalmente, em critérios objetivos de julgamento, estabelecendo a performance de cada pesquisador a partir de sua atuação em cinco áreas específicas e do recebimento de prêmios. Para cada uma das áreas de atuação (pesquisa, ensino/treinamento/difusão, consultoria/assessoria, apoio técnico, administração do CNPFlorestas) foram especificadas atividades e a cada uma delas as pontuações devidas.

Na definição das pontuações procurou-se estabelecer uma equivalência que levasse em conta a complexidade e as características de cada trabalho realizado, tomando como referencial básico a valorização estabelecida para a concretização de um artigo técnico-científico.

## 2. OBJETIVO

O Processo de Avaliação de Desempenho dos Pesquisadores do CNPFlorestas aprovado tem como finalidade precípua fornecer informações que possibilitem ao Comitê de Avaliação quantificar os níveis de desempenho dos pesquisadores do CNPFlorestas, a partir do estabelecimento de critérios e pontuações pré-determinados, e indicar os procedimentos para a progressão salarial por desempenho.

## 3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O Instituto de Recursos Humanos da Fundação Getúlio Vargas, em sua publicação sobre Especialização em Administração de Recursos Humanos, coordenada pelo Prof. Rubem Dias Henrique indica que:

- a) a avaliação de desempenho quando executada com seriedade é um dos valiosos canais de retroalimentação de um sistema de administração de recursos humanos;
- b) um bem montado processo de avaliação deve considerar as expectativas dos diferentes agentes envolvidos (direção, avaliador e avaliado).

Além disso, a referida publicação apresenta os seguintes lembretes que devem ser utilizados quando da implementação de um processo de avaliação:

- a) é importante basear as avaliações em fatos e não em opiniões;

- b) é necessário que o avaliador tome sua própria decisão, não se deixando influenciar por opiniões tendenciosas;
- c) é preciso ter bastante cuidado ao se comparar as avaliações de empregados, em diferentes tipos de trabalho.

### 3.1 Avaliação de desempenho no Setor Público Brasileiro

CARVALHO (1979) afirma que "na administração pública federal brasileira, a experiência com avaliação de desempenho sempre se revelou inócua".

GRILLO (1979) ao analisar a instituição da avaliação de desempenho de funcionários da administração pública federal acentua que "com o correr do tempo as medidas (de avaliação) perderam a sua consistência principalmente em razão do despreparo dos avaliadores do desempenho, fato aliás que se repete nos dias atuais". Este autor afirma igualmente que "na administração pública brasileira a avaliação de desempenho tem oferecido um resultado muito aquém da sua potencialidade, como elemento capaz de promover o desenvolvimento da organização e dos indivíduos que a compõem". Ressalta, também, que "um dos problemas que mais afetam a discussão em torno da avaliação de desempenho está relacionada à subjetividade do julgamento" e insiste que "através dos tempos, os vários métodos estudados sempre procuravam descobrir formas de avaliação que melhor eliminassem a subjetividade inerente à posição do avaliador".

A despeito da administração pública brasileira ter definido diferentes modelos de avaliação de desempenho, GRILLO (1979) indica que "apesar das precauções, a subjetividade não desapareceu, nem tampouco diminuiu ao grau desejado".

NIGRO (1966) acentua que "é utópico pensar em poder eliminar completamente os fatores subjetivos na administração de pessoal. O máximo que se pode esperar a respeito é reduzi-los ao mínimo possível, no interesse da justiça para com os subordinados".

### 3.2 Periodicidade da Avaliação

AQUINO (1979) ressalta que a "natureza humana é excessivamente complexa para ser conhecida em um período de tempo tão curto (6 meses)". Por isso propõe que "o tempo válido (para avaliação de desempenho) é de um ano".

GRILLO (1979) expressa sua opinião de que "não é recomendável para a administração pública a avaliação anual. É um prazo muito longo para se proceder a um acompanhamento adequado dos servidores e também para se obter as informações necessárias à programação dos recursos humanos. Dentro de uma perspectiva que vise a aplicação bastante abrangente dos resultados da avaliação de desempenho, com repercussões

amplas no comportamento das pessoas que compõem a organização, é preciso reduzir o prazo das informações sobre a força de trabalho. A avaliação semestral pode oferecer resultados mais compatíveis com a desejada integração de avaliadores e avaliados, num trabalho de compreensão mútua, em que se reduz o tempo tanto para o avaliador corrigir um julgamento porventura injusto, como para o avaliado melhorar seu desempenho". Enfatiza ainda este autor que "não se pode esquecer o papel democratizador exercido pela avaliação de desempenho, porque permite um relacionamento periódico e mais estreito, entre chefes e subordinados, numa situação que, se bem conduzida, abre perspectivas de maior entendimento e compreensão entre pessoas que, às vezes, mal se conhecem. Para tanto, é importante que o avaliado tome conhecimento da avaliação e sobre ela possa se pronunciar. E, por isto, também não é recomendável um espaço muito grande entre as avaliações. Enfim, trata-se de um momento excepcional para se desenvolver a interação de objetivos individuais e organizacionais".

Ressalta, finalmente, que "a participação do avaliado no decorrer do julgamento é indispensável para o sucesso da avaliação de desempenho. Não se deve julgar o servidor sem dar a ele a oportunidade de conhecer as razões que motivaram a decisão, além de permitir a apresentação de possíveis justificativas pelo procedimento considerado inadequado. Decisões unilaterais resultam, muitas vezes, em injustiças, que abalam o comportamento do avaliado, prejudicando seu futuro relacionamento com a organização".

#### 4. PREMISSAS BÁSICAS PARA A FORMULAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO NO CNPFFlorestas/EMBRAPA

A partir do objetivo definido anteriormente, foram estabelecidas as seguintes premissas básicas que nortearam a formulação do Processo de Avaliação do Desempenho de Pesquisadores do CNPFFlorestas:

- a) os critérios a serem adotados seriam isentos da interferência dos fatores subjetivos de avaliação (qualidade, competência, assiduidade etc) por entender-se que estes fatores deveriam ser considerados unicamente quando da incumbência de atribuições, funções e responsabilidades ao pesquisador; o processo de avaliação de desempenho, em si mesmo, é uma etapa posterior à execução de atividades, oportunidade em que os fatores subjetivos já teriam sido aplicados ou até mesmo deveriam, por suas próprias características, ser levados em conta para questionar ou caracterizar o desempenho de cada pesquisador;
- b) toda atividade desenvolvida pelo pesquisador - seguindo normas da EMBRAPA, constante de seu Programa Anual de Trabalho e previamente aprovada pela Chefia do CNPFFlorestas - deveria merecer pontuação no processo de avaliação de desempenho;
- c) toda atividade autorizada comporia a avaliação de desempenho mediante comprovação de sua realização;

- d) nenhuma área de conhecimento poderia, de antemão, entrar prejudicada no processo de avaliação por não ter sido contemplada com produtos de sua ação entre as atividades consideradas como indicadoras da performance de cada pesquisador; o processo de avaliação proposto deveria, por isso, levar em conta as peculiaridades de cada área de conhecimento;
- e) todos os critérios, itens e avaliações integrantes do processo de avaliação deveriam ser conhecidos, com a máxima clareza, antes de se iniciar o processo e o período de avaliação, enfatizando-se que deveria haver um conhecimento prévio das regras de jogo que norteariam os procedimentos relacionados à avaliação de desempenho;
- f) todos os pesquisadores deveriam participar na discussão e aprovação dos itens, pontuações e dos critérios a serem adotados no decorrer da implementação do processo de avaliação de desempenho;
- g) a Assembléia de Pesquisadores do CNPFlorestas seria o colegiado indicado para discutir e aprovar o Processo de Avaliação de Desempenho, sua implementação e suas reformulações.

#### 4.1 IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PESQUISADORES DO CNPFlorestas/EMBRAPA

A implementação do processo de avaliação de desempenho inclui as seguintes etapas e procedimentos:

- a) o processo e o modelo de avaliação foram aprovados em Assembléia dos pesquisadores do CNPFlorestas;
- b) o processo deverá ser exercitado anualmente, devendo cada pesquisador preencher um formulário pré-estabelecido (ANEXO 2), o qual conterá a quantificação das atividades realizadas e devidamente documentadas, durante o período de avaliação considerado;
- c) a avaliação de desempenho será efetivada por uma Comissão de Avaliação, constituída por cinco membros: Chefe e Chefe Adjunto Técnico do CNPFlorestas, seus membros natos, três membros efetivos e por um suplente, todos pesquisadores no exercício pleno de suas atividades no CNPFlorestas, a serem eleitos pela categoria avaliada, na primeira quinzena de agosto de cada ano;
- d) a Comissão de Avaliação terá as seguintes atribuições:
  - . implementar o Processo de Avaliação de Desempenho aprovado;
  - . dirimir as dúvidas e casos omissos que ocorrerem durante a execução do Processo, observadas as normas nele estabelecidas e as em vigor na EMBRAPA;

- . comunicar aos pesquisadores as alterações aprovadas no Processo e nos formulários de avaliação;
  - . analisar os documentos que compõem os formulários de avaliação (Anexo 2);
  - . encaminhar à chefia do CNPFlorestas as listas de progressão salarial por desempenho;
  - . elaborar critérios para identificar defasagens de enquadramento de pesquisadores no Plano de Cargos e Salários da EMBRAPA, tomando por base a situação vigente nas Unidades da Empresa;
  - . submeter à Assembléia de Pesquisadores do CNPFlorestas os critérios previstos no item anterior, até 30 dias após a Assembléia que aprovou o Processo de Avaliação de Desempenho de Pesquisadores do CNPFlorestas;
  - . propor à Chefia do CNPFlorestas, à luz dos critérios aprovados, a revisão da classificação dos pesquisadores em defasagem;
  - . convocar Assembléia de Pesquisadores, por sua deliberação ou por solicitação de, no mínimo, um terço dos pesquisadores em exercício pleno de suas atividades no CNPFlorestas.
  - . desempenhar outras atividades que lhe forem confiadas pela Assembléia de Pesquisadores ou pela Chefia do CNPFlorestas;
- e) sugestões para aprimoramento do processo e do formulário de avaliação, com as devidas justificativas, deverão ser encaminhadas, por escrito, à Comissão de Avaliação do CNPFlorestas e submetidas, após sua compatibilização, à aprovação em Assembléia;
- f) as alterações introduzidas no processo de avaliação de desempenho entrarão em vigor conforme o que for determinado na Assembléia que as aprovou;
- g) a avaliação de desempenho individual será anual e compreenderá as atividades desenvolvidas nos períodos definidos pelas normas da EMBRAPA;
- h) os formulários e anexos devem ser entregues à Comissão de Avaliação com 30 (trinta) dias de antecedência à data limite do encaminhamento da documentação final ao DRH;
- i) a avaliação deverá ser discutida entre a Comissão de Avaliação e cada um dos avaliados, em época anterior à elaboração final da lista de progressões salariais por desempenho;

- j) concorrerão a progressão salarial por desempenho todos os pesquisadores do CNPFlorestas, conforme o total de pontos alcançados em cada cargo, e observadas as demais normas da EMBRAPA;
- l) a classificação dos candidatos à progressão salarial por desempenho será função do Total Geral obtido (Quadro Resumo do Anexo 2) observando-se que:

em caso de empate terá preferência o candidato que obtiver maior número de pontos em cada conjunto de atividades, observada a seguinte sequência:

#### ATIVIDADES

1. PESQUISA .....(A.1)
2. ENSINO, TREINAMENTO E DIFUSÃO .....(A.2)
3. CONSULTORIA E ACESSORIA .....(A.3)
4. APOIO TÉCNICO .....(A.4)
5. ADMINISTRAÇÃO DO CNPFlorestas .....(A.5)

caso ainda persista o empate, terá preferência o candidato que estiver enquadrado no menor nível salarial.

- m) o montante de recursos destinados à progressão salarial por desempenho de pesquisadores deve corresponder, pelo menos, à participação do valor total dos salários e vantagens do grupo ocupacional técnico-científico em relação ao valor total e vantagens do quadro de pessoal do CNPFlorestas;
- n) a avaliação de pesquisadores será realizada separadamente para os cargos de Pesquisador I, Pesquisador II e Pesquisador III sendo que os recursos destinados à progressão salarial por desempenho deverão ser distribuídos proporcionalmente de acordo com o valor total de proventos de cada cargo;
- . se o número de pesquisadores dentro de um destes cargos impossibilitar progressão salarial devido à insuficiência de dotação, estes deverão ser agrupados com os pesquisadores do cargo imediatamente superior.
  - . será facultada a cada pesquisador a sua inclusão entre os de cargo imediatamente superior desde que indique esta opção na ocasião da entrega dos documentos que compõem o processo de avaliação.
- o) a distribuição dos níveis salariais disponíveis para progressão salarial por desempenho obedecerá o critério geral de que: os níveis serão concedidos seguindo-se a ordem decrescente de pontuação e que cada nível adicional será concedido ao pesquisador que tiver pontuação superior em pelo menos 33,3% às dos seus concorrentes para a concessão dos dois primeiros níveis e de 50% para a concessão do 3º nível;

- p) cada item constante do processo de avaliação de desempenho deverá ser respaldado em autorização prévia e comprovação de realização e será considerado apenas uma vez, em cada período de avaliação, independentemente da forma de sua divulgação ou registro.

## 5. CONCLUSÃO

Pode-se concluir, portanto, segundo as recomendações de especialistas em administração de recursos humanos que um processo coerente e duradouro de avaliação de desempenho deve, forçosamente:

- a) prever o preparo dos avaliadores;
- b) eliminar o efeito da transitoriedade das chefias;
- c) reduzir, ao mínimo possível, os fatores subjetivos de avaliação;
- d) democratizar a sua execução, mediante a participação efetiva dos agentes nele envolvidos (direção, avaliador e avaliado).

A partir das considerações mencionadas, estabeleceu-se um Processo Sistemático de Avaliação de Desempenho dos Pesquisadores do CNPFlorestas, com vistas à definição de suas progressões salariais por desempenho. A sua implementação foi efetivada no último exercício de 1989 e apresentou-se como um instrumento adequado, sendo o único indicativo para a definição das promoções por merecimento efetivadas na unidade de pesquisa.

A sistemática proposta tomou por base os critérios definidos nos documentos de avaliação preparados pelo CPAC, CNPH, Universidade Federal do Paraná, Fundação Getúlio Vargas e artigo especializado constante da Revista de Administração da USP.

## 6. REFERÊNCIAS

- AQUINO, C.P. Administração de Recursos Humanos. São Paulo, Editora Atlas, 1979, p.201 I.
- CARVALHO, M.S.M.V.de. Análise de Desempenho: relatório de análise. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 1301:105-114. jan./mar. 1979 I.
- EMBRAPA. CNPFlorestas, Colombo, PR. Documento orientador do processo de avaliação de desempenho de pesquisadores do Centro Nacional de Pesquisa de Florestas-CNPFlorestas/EMBRAPA. Colombo, 1989. 19p. (Instrução de Serviço CNPFlorestas, 002/89).



FGV. Instituto de Recursos Humanos. **Especialização em Administração de Recursos Humanos**. Coordenação do Prof. Rubem Dias Henrique. (mimeografado).

GRILLO, A.N. **O Sistema de pessoal civil na administração federal, uma abordagem crítica**. Cadernos do curso de Pós-Graduação em Administração. Florianópolis, UFSC, 1979, 1.

GRILLO, A.N. **Avaliação de Desempenho: A Experiência Brasileira na Administração Pública**. *Revista de Administração*. São Paulo, 17(1):24-37. jan./mar. 1982.

NIGRO, F.A. **Administração de Pessoal no Serviço Público**. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1966, p.367-369.

## ANEXO 1

### GLOSSÁRIO

O processo de avaliação de desempenho dos pesquisadores do CNPFlorestas/embrapa toma em conta os seguintes conceitos básicos:

- 1 - **Artigo Científico** - Trabalho técnico-científico que relate resultados de pesquisa, publicado ou aceito para publicação em revista científica, ou em Anais de Eventos Técnicos, nacionais ou estrangeiros, que formalmente tenha sido aprovado para publicação por Comitê Editorial;
- 2 - **Circular Técnica** - Publicação que contém um conjunto de informações baseadas em resultados experimentais ou em observações de interesse da economia local, regional ou nacional;
- 3 - **Resumos Informativos** - São referências bibliográficas sobre determinado assunto, acompanhadas de resumos;
- 4 - **Bibliografia** - Relação de referências bibliográficas sobre determinado assunto;
- 5 - **Comunicado Técnico** - Publicação que contém informações e/ou recomendações de interesse da economia local, regional ou nacional, de forma sucinta e objetiva, alimentada por trabalho técnico-científico ou observações dos pesquisadores;
- 6 - **Documento** - Publicação que contenha relatos de pesquisa, observações técnicas ou informações tecnológicas que se enquadrem nas normas do Comitê de Publicações do CNPFlorestas;
- 7 - **Capítulo de Documento** - Valem as observações do item 6;
- 8 - **Nota Técnico Científica** - Publicação breve, escrita em linguagem técnico-científica, que não requer a estruturação de um trabalho científico, em que um problema é analisado a partir de resultados obtidos e que pretende servir de orientação para a difusão de técnicas;
- 9 - **Relatório ou Laudo Técnico** - Documento que, solicitado por autoridade e não sendo de caráter administrativo, contenha uma descrição e análise técnica sobre fatos isolados, seguida de conclusões e/ou recomendações técnicas para a tomada de decisão (ex.: missões de curta duração para identificação de problemas localizados);
- 10 - **Informação Técnica** - Refere-se à publicação constante de jornais ou revistas que não possuam Comitê Técnico-Científico;
- 11 - **Pesquisa em Andamento** - Publicação apresentada de forma sucinta objetiva que aborda aspectos do problema e/ou objetivos e metodologia, podendo conter informações e/ou observações de cunho científico;

- 12 - Livro - Publicação não periódica, impressa, correspondente a um texto apresentado em pelo menos 70 (setenta) laudas de papel carta (21 x 28 cm), com um mínimo de 30 (trinta) linhas por lauda e 65 (sessenta e cinco) caracteres por linha, dactilografadas em espaço dois e que não contenha mais de 30% (trinta por cento) de seu conteúdo expresso através de tabelas ou figuras; serão consideradas para fins de avaliação de desempenho apenas aquelas obras cujos direitos autorais forem concedidos à EMBRAPA ou às Sociedades Científicas relacionadas às atividades da EMBRAPA e que tenham suas estruturas básicas aprovadas por Comitê Editorial;
- 13 - Capítulo de Livro - Valem as observações do item 12;
- 14 - Anais de Reuniões Técnicas - Refere-se a todas as publicações que contenham trabalhos técnico-científicos apresentados em Congressos, Simpósios e eventos similares;
- 15 - Invenção, Modelo Industrial e Desenho Industrial - Correspondem aos documentos aprovados e publicados segundo as normas do MIC, referentes às contribuições que se relacionam com o setor agropecuário e florestal;
- 16 - Unidade de Observação - é, ao mesmo tempo, um método de experimentação e de extensão destinado a comprovar nas condições locais a aplicabilidade de uma prática cuja vantagem foi estabelecida previamente em situações semelhantes pelos trabalhos de pesquisa e também para mostrar, mediante exemplos, a viabilidade econômica da aplicação da mesma. é também conhecida por teste de campo ou ensaio extensivo, fechada ao público, servindo mais para autotreinamento do agente de extensão, ainda que sua condução seja de responsabilidade do pesquisador;
- 17 - Unidade de Demonstração - é uma demonstração envolvendo um conjunto de técnicas (sistemas ou pacotes tecnológicos), já comprovadas na região e que são empregadas por um produtor, sob controle técnico e orientação do extensionista, com a finalidade de criar um exemplo vivo na comunidade, visando a adoção pelos demais produtores;
- 18 - Material de Divulgação - Consiste na preparação de textos para folders, folhetos e cartazes de interesse da EMBRAPA;
- 19 - Relatório de Consultoria - Relatório técnico que contenha:
  - 1) definição do problema ou diagnóstico do assunto;
  - 2) apresentação e discussão de metodologias aplicáveis ao problema ou assunto, juntamente com proposta de operacionalização de ações;
- 20 - Relatório de Contrapartida - Relatório técnico que contenha análise crítica concernente à consultoria realizada.

## A N E X O 2

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PESQUISADORES

## Q U A D R O R E S U M O

NOME: .....

PERÍODO: 1º DE MAIO DE 1988 A ..... DE 1989

ITEM	TOTAL DE PONTOS	PERCENTUAL
A - ATIVIDADES		
A.1 PESQUISA .....	-----	-----/-----
A.2 ENSINO, TREINAMENTO E DIFUSÃO .....	-----	-----/-----
A.3 CONSULTORIA E ASSESSORIA .....	-----	-----/-----
A.4 APOIO TÉCNICO .....	-----	-----/-----
A.5 ADMINISTRAÇÃO DO CNPF .....	-----	-----/-----
B - DISTINÇÕES E PRÊMIOS RECEBIDOS .....		
TOTAL GERAL .....	-----	100,00

ANEXAR COMPROVANTES DAS ATIVIDADES REALIZADAS, DAS DISTINÇÕES E DOS PRÊMIOS RECEBIDOS.

## A N E X O 2

## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PESQUISADORES

NOME: .....

PERÍODO: 1º DE MAIO DE 1988 A ..... DE 1989

## A - ATIVIDADES REALIZADAS

A.1 - ATIVIDADES DE PESQUISA (mediante comprovação)		PONTOS	Nº	TOTAL
1.1	Artigo Científico em língua portuguesa	Autor.....	10	-----
		Co-autor (2º)...	5	-----
		Co-autor (outros)	2,5	-----
1.2	Artigo Científico em língua estrangeira	Autor.....	12	-----
		Co-autor (2º)...	6	-----
		Co-autor (outros)	3	-----
1.3	Circular Técnica em língua portuguesa	Autor.....	8	-----
		Co-autor (2º)...	4	-----
		Co-autor (outros)	2	-----
1.4	Circular Técnica em língua estrangeira	Autor.....	9,6	-----
		Co-autor (2º)...	4,8	-----
		Co-autor (outros)	2,4	-----
1.5	Resumo Informativo em língua portuguesa	Autor.....	5	-----
		Co-autor (2º)...	2,5	-----
		Co-autor (outros)	1,25	-----

1.6	Resumo Informativo em língua estrangeira	Autor.....	6	---	---
		Co-autor (2º)...	3	---	---
		Co-autor (outros)	1,5	---	---
1.7	Bibliografia em língua portuguesa	Autor.....	3	---	---
		Co-autor (2º)...	1,5	---	---
		Co-autor (outros)	0,75	---	---
1.8	Bibliografia em língua estrangeira	Autor.....	3,6	---	---
		Co-autor (2º)...	1,8	---	---
		Co-autor (outros)	0,7	---	---
1.9	Comunicado Técnico em língua portuguesa	Autor.....	5	---	---
		Co-autor (2º)...	2,5	---	---
		Co-autor (outros)	1,25	---	---
1.10	Comunicado Técnico em língua estrangeira	Autor.....	6	---	---
		Co-autor (2º)...	3	---	---
		Co-autor (outros)	1,5	---	---
1.11	Documento em língua portuguesa	Autor.....	20	---	---
		Co-autor (2º)...	10	---	---
		Co-autor (outros)	5	---	---
1.12	Documento em língua estrangeira	Autor.....	24	---	---
		Co-autor (2º)....	12	---	---
		Co-autor (outros)	6	---	---
1.13	Capítulo de Documento em língua portuguesa	Autor.....	5	---	---
		Co-autor.....	2,5	---	---
		Co-autor (outros)	1,25	---	---
1.14	Capítulo de Documento em língua estrangeira	Autor.....	6	---	---
		Co-autor (2º)....	3,0	---	---
		Co-autor (outros)	1,5	---	---
1.15	Nota Técnico-Científica em língua portuguesa	Autor.....	5	---	---
		Co-autor (2º)...	2,5	---	---
		Co-autor (outros)	1,25	---	---
1.16	Nota Técnico-Científica em língua estrangeira	Autor.....	6	---	---
		Co-autor (2º)...	3	---	---
		Co-autor (outros)	1,5	---	---
1.17	Relatório ou Laudo Técnico	Autor.....	2	---	---
		Co-autor (2º)...	1	---	---
		Co-autor (outros)	0,5	---	---
1.18	Resumo para Congressos em língua portuguesa	Autor.....	2	---	---
		Co-autor (2º)...	1	---	---
		Co-autor (outros)	0,5	---	---

1.19	Resumo para Congressos em língua estrangeira	Autor.....	2,4	---	---
		Co-autor (2º)...	1,2	---	---
		Co-autor (outros)	0,6	---	---
1.20	Informação Técnica em língua portuguesa	Autor.....	2	---	---
		Co-autor (2º)...	1	---	---
		Co-autor (outros)	0,5	---	---
1.21	Informação Técnica em língua estrangeira	Autor.....	2,4	---	---
		Co-autor (2º)...	1,2	---	---
		Co-autor (outros)	0,6	---	---
1.22	Pesquisa em Andamento em língua portuguesa	Autor.....	1	---	---
		Co-autor (2º)...	0,5	---	---
		Co-autor (outros)	0,25	---	---
1.23	Pesquisa em Andamento em língua estrangeira	Autor.....	1,2	---	---
		Co-autor (2º)...	0,6	---	---
		Co-autor (outros)	0,3	---	---
1.24	Livro em língua portuguesa	Autor.....	60	---	---
		Co-autor (2º)...	30	---	---
		Co-autor (outros)	15	---	---
		Editor.....	20	---	---
1.25	Livro em língua estrangeira	Autor.....	72	---	---
		Co-autor (2º)...	36	---	---
		Co-autor (outros)	18	---	---
		Editor.....	24	---	---
1.26	Anais de Reuniões Técnicas em língua portuguesa	Editor.....	20	---	---
		Co-editor (2º)...	10	---	---
		Co-editor/outros	5	---	---
1.27	Anais de Reuniões Técnicas em língua estrangeira	Editor.....	24	---	---
		Co-editor (2º)...	12	---	---
		Co-editor/outros	6	---	---
1.28	Capítulo de Livro em língua portuguesa	Autor.....	10	---	---
		Co-autor (2º)...	5	---	---
		Co-autor (outros)	2,5	---	---
1.29	Capítulo de Livro em língua estrangeira	Autor.....	12	---	---
		Co-autor (2º)...	6	---	---
		Co-autor (outros)	3	---	---
1.30	Invenção	Autor.....	20	---	---
		Co-autor (2º)...	10	---	---
		Co-autor (outros)	5	---	---
1.31	Modelo Industrial	Autor.....	10	---	---
		Co-autor (2º)...	5	---	---
		Co-autor (outros)	2,5	---	---

1.32 Desenho Industrial	Autor.....	5	---	-----
	Co-autor (2º)...	2,5	---	-----
	Co-autor (outros)	1,25	---	-----

-----  
TOTAL DE PONTOS COM ATIVIDADES DE PESQUISA..... -----  
-----

A.2 - ATIVIDADES DE ENSINO/TREINAMENTO/DIFUSÃO		PONTOS	Nº	TOTAL
(mediante comprovação)				
2.1	Orientação de Tese	Doutorado.....	10	---
		Pós-doutorado...	10	---
		Mestrado.....	10	---
2.2	Co-orientação de Tese	Doutorado.....	5	---
		Pós-doutorado...	5	---
		Mestrado.....	5	---
2.3	Orientação de Monografia de Graduação.....		3	---
2.4	Aulas proferidas em Curso de Pós-Graduação (0,25 por hora)	Máximo de	20	---
2.5	Palestras em Cursos de Extensão (0,40 por hora)	Máximo de	20	---
2.6	Participação em bancas examinadoras de tese.		3	---
2.7	Organização de Congressos e Simpósios Locais ou Estaduais			
	coordenação geral (1 por dia)	Máximo de	5	---
	coord.de comissão (0,8 por dia)	Máximo de	4	---
	membro (0,6 por dia)	Máximo de	3	---
2.8	Organização de Congressos e Simpósios Regionais			
	coordenação geral (2 por dia)	Máximo de	10	---
	coord.de comissão (1,6 por dia)	Máximo de	8	---
	membro (1,2 por dia)	Máximo de	6	---
2.9	Organização de Congressos e Simpósios Nacionais			
	coordenação geral (4 por dia)	Máximo de	20	---
	coord.de comissão (3,2 por dia)	Máximo de	16	---
	membro (2,4 por dia)	Máximo de	12	---



2.10	Organização de Congressos e Simpósios Internacionais				
	coordenação geral (7 por dia)	Máximo de	35	---	-----
	coord.de comissão (5,6 por dia)	Máximo de	28	---	-----
	membro (4,2 por dia)	Máximo de	21	---	-----
2.8	Participação em Congressos, Seminários e Reuniões Técnicas				
	Coordenador.....		1	---	-----
	Debatedor.....		2	---	-----
	Relator.....		2	---	-----
	Apresentação de trabalho		2	---	-----
2.9	Unidade de Observação Instalada.....		2	---	-----
2.10	Unidade de Demonstração Instalada.....		4	---	-----
2.11	Material de Divulgação				
	Autor.....		1	---	-----
	Co-autor (2º)...		0,5	---	-----
	Co-autor (outros)		0,25	---	-----
2.12	Atendimento a público externo ao CNPF (extensionistas, pesquisadores e produtores) - 0,15 por hora.	Máximo de	10	---	-----
2.13	Entrevistas a órgãos de imprensa .....		0,20	---	-----

-----

TOTAL DE PONTOS COM ENSINO/TREINAMENTO/DIFUSÃO... -----

-----

=====

**A.3 - ATIVIDADES DE CONSULTORIA/ASSESSORIA** PONTOS Nº TOTAL

(mediante comprovação)

=====

3.1	Relatório de Consultoria Internacional				
	Autor.....	10		---	-----
	Co-autor (2º)...	5		---	-----
	Co-autor (outros)	2,5		---	-----
3.2	Relatório de Consultoria Nacional				
	Autor.....	8		---	-----
	Co-autor (2º)...	4		---	-----
	Co-autor (outros)	2		---	-----
3.3	Relatório de Contrapartida Internacional				
	Autor.....	8		---	-----
	Co-autor (2º)...	4		---	-----
	Co-autor (outros)	2		---	-----

3.4	Relatório de Contrapartida Nacional			
	Autor.....	6	---	-----
	Co-autor (2º)...	3	---	-----
	Co-autor (outros)	1,5	---	-----
3.5	Revisão de Artigo Científico.....			
	(2 por artigo)	Máximo de	20	---
3.6	Participação em bancas examinadoras.....	2	---	-----
3.7	Participação em Reuniões de Avaliação de Projetos (1,5 por dia)	Máximo de	4,5	---
3.8	Parecer Global sobre Projeto de Pesquisa....	1	---	-----
3.9	Parecer sobre Disciplina Específica de Projeto de Pesquisa.....	0,15	---	-----

-----  
TOTAL DE PONTOS COM CONSULTORIA/ASSESSORIA.....  
-----

=====		PONTOS	Nº	TOTAL
A.4	- ATIVIDADES DE APOIO TÉCNICO (mediante comprovação;proporcional ao tempo exercido)			
4.1	Coordenação de PNP.....	40	---	-----
4.2	Coordenação Regional de PNP.....	10	---	-----
4.3	Coordenação de Área Técnica.....	10	---	-----
4.4	Responsável por Setor Técnico.....	5	---	-----
4.5	Participação em Comitê de Publicação..... (1 por Reunião)	Máximo de	3	---

-----  
TOTAL DE PONTOS COM ATIVIDADES DE APOIO.....  
-----

=====			
A.5 - ATIVIDADES NA ADMINISTRAÇÃO DO CNPF (mediante comprovação; proporcional ao tempo exercido)	PONTOS	Nº	TOTAL
=====			
5.1 Participação no CTC, CCI ou equivalente..... (0,5 por Reunião) Máximo de	3	---	----
5.2 Responder Interinamente pela Chefia ou Chefias-Adjuntas (mais de 7 dias).....	4	---	----
5.3 Participação em Comissões Internas Permanentes (CIPA, Restaurante, Incêndios etc)			
Presidente (0,25 por Reunião) Máximo de	2,5	---	----
Vice-Presidente (0,20 por Reunião) Máximo de	2	---	----
Secretário (0,15 por Reunião) Máximo de	1,5	---	----
Membro (0,10 por Reunião) Máximo de	1	---	----
5.4 Participação em Comissões Internas Temporárias			
Presidente (por dia)	0,1	---	----
Membro (por dia)	0,08	---	----
5.5 Participação em Comissões Externas Permanentes ou Temporárias)			
Membro (0,5 por Reunião) Máximo de	10	---	----
TOTAL DE PONTOS COM ADMINISTRAÇÃO NO CNPF.....			-----
=====			

**B - DISTINÇÕES E PRÊMIOS DECORRENTES DAS ATIVIDADES DE PESQUISA**  
(mediante comprovação)

DESCRICOÃO	PONTOS	Nº	TOTAL
B.1 -----	20	1	-----
B.2 -----	20	1	-----
B.3 -----	20	1	-----
TOTAL DE PONTOS COM DISTINÇÕES E PRÊMIOS.....			-----
=====			