



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

PLANO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - PRV

1. PRÁTICA EFICAZ DE GESTÃO DE PESSOAS

1.1 Histórico da Prática Eficaz

A Nova Escola tem aplicado a Meritocracia como um recurso na Gestão de Pessoas, por isso, desenvolveu em 2001 o Plano de Desenvolvimento Profissional (PDP) que funciona como um plano de carreira, considerando o desempenho, a formação e a experiência profissional para enquadrar e reenquadrar os funcionários em linha horizontal e vertical na distribuição de cargos.

Como uma evolução deste processo, criou-se em 2005 o sistema de bonificação por competências, que foi ajustado em 2006. No ano de 2007, implantou-se o PRV que é um programa de benefício aos funcionários, baseado na performance profissional. Trata-se de uma premiação, com base nas diretrizes e valores estratégicos estabelecidos pela escola.

1.2 Objetivos da Prática Eficaz

- a) Formular uma política de bonificação por competências, levando-se em consideração a realidade da escola e a performance de cada funcionário;
- b) Estabelecer condições de remuneração individual, proporcionando aumento de produtividade e motivação, pois os resultados estão diretamente ligados ao desempenho, sem interferência de terceiros;
- c) Obter maior comprometimento com a qualidade no desempenho dos funcionários;
- d) Aprimorar a mão de obra, no intuito de aperfeiçoar seus recursos técnicos e aumentar a competitividade da escola no mercado;
- e) Reforçar positivamente a meritocracia como recurso na gestão de pessoas;
- f) Promover a retenção e atração de talentos, projetando a escola como uma das melhores instituições de ensino para se trabalhar.



1.3 Público-Alvo Atingido

Todos os funcionários a partir de 01 ano de vínculo empregatício.

1.4 Descrição das Atividades Implantadas

Aplicado desde 2007, o PRV é um programa de benefício aos funcionários, baseado na performance profissional do ano. Considerou-se para a avaliação, Planos Administrativo e Pedagógico para cada área da escola, com 10 quesitos de análise de desempenho, com pesos diferenciados, como: Assiduidade, Qualidade de Trabalho, Colaboração, Participação em Eventos, Relacionamento, entre outros. Também foi criado um Plano Executivo com quesitos específicos para avaliação dos Coordenadores e Supervisores destas áreas.

Os pontos obtidos em cada quesito são transferidos para uma planilha que multiplica pelo peso correspondente, apurando uma nota média de desempenho semestral.

A soma das médias semestrais resulta na nota que será a base para o cálculo do PRV. A tabela tem níveis progressivos de percentuais a serem aplicados sobre o valor do salário base de cada funcionário. São premiados os que obtiveram nota média anual de desempenho igual ou superior a 7,6 após serem submetidos a duas Avaliações Funcionais semestrais.

Para cada área da escola, os quesitos avaliados são:

Plano Administrativo:

Quesitos	Pontos/ Notas	Pesos
Assiduidade	De 0 a 10	05
Comportamento/ atendimento		05
Conhecimento do trabalho		10
Cooperação com o grupo		15
Iniciativa		10
Método de trabalho		15
Desempenho nos eventos		05
Qualidade no trabalho		10

Relacionamento		15
Responsabilidade		10
TOTAL		Nota

Plano Pedagógico:

Quesitos	Pontos/ Notas	Pesos
Assiduidade		05
Atualização		05
Compromisso no trabalho		10
Conhecimento Pedagógico		15
Desempenho do Aluno		10
Iniciativa		15
Desempenho nas reuniões		10
Desempenho nos eventos		05
Problemas disciplinares		10
Relacionamento		15
TOTAL		Nota

Plano Executivo:

Quesitos	Pontos/ Notas	Pesos
Assiduidade		05
Atualização		10
Confidencialidade		10
Conhecimento do Trabalho		10
Delegação de Autoridade		10
Iniciativa		10
Liderança		15
Planejamento		10
Produtividade		10
Relacionamento		10
TOTAL		Nota



Abaixo, a Tabela de PRV:

TABELA PRV	
NOTA DA AVALIAÇÃO ANUAL	% DE BONIFICAÇÃO S/ SALÁRIO
7,6 a 7,7	5
7,8 a 7,9	6
8	8
8,1 a 8,2	9
8,3	10
8,4	11
8,5	12
8,6	13
8,7 a 8,8	14
8,9	15
9	17
9,1	18
9,2	19
9,3	20
9,4	21
9,5 a 9,6	22
9,7 a 9,9	23
10	25

Em 2007 e 2008, os percentuais de bonificação variaram de 5% a 25% do salário base de cada funcionário.

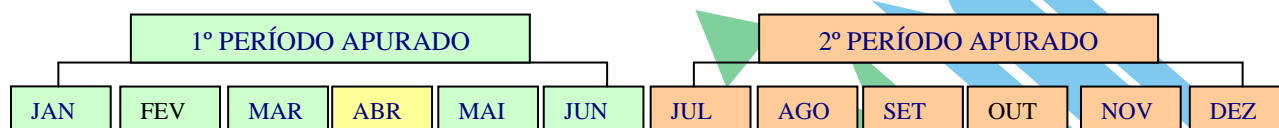
Com base nos recursos disponíveis, este percentual poderá ser revisado.



Como se dá o processo:

O líder superior imediato avalia o desempenho do funcionário que também fará a sua própria avaliação, seguindo regras pré-estabelecidas para as pontuações. A avaliação do líder poderá ser ratificada pela Coordenação e/ ou Direção.

Depois que cada um (líder e funcionário) estabelecerem uma nota, em conjunto consensam uma média para o semestre, sendo que o primeiro período apurado corresponde à performance dos meses de Janeiro a Junho, e o segundo período apurado, avalia-se a performance dos meses de Julho a Dezembro:



A bonificação é concedida no mês de **Abril** através de um cartão “vale-compras” nominal a cada colaborador. O bônus não tem caráter salarial, sendo pago em data distinta do salário. Funciona como um 2º PLR do ano, atendendo as determinações legais para esta bonificação conforme CLT (acordo coletivo homologado, cumprimento de prazo mínimo de pagamento de bonificação etc).

Nas avaliações de 2007 e 2008 em que o PRV foi aplicado, promoveu-se um reconhecimento adicional chamado “Destaque do Ano” em que, além da bonificação, premia-se dois funcionários (um da área pedagógica e um da administrativa) que obtiveram as maiores médias de desempenho, com enfoque no trabalho em equipe. O prêmio é concedido em forma de “vale-prêmio”, com as despesas pagas para jantar ou almoço, com acompanhante em um restaurante conceituado na região.

2 LIDERANÇA

2.1 Equipe Envolvida com a Prática

Todos os funcionários são envolvidos no PRV.



2.2 Participação da Alta Direção

A Alta Direção participa plenamente do PRV, seja nos momentos de avaliação de desempenho, seja na programação de recursos financeiros para a bonificação, seja na entrega do prêmio aos destaques do ano.

3 FOCO

3.1 Clientes

O PRV visa promover resultados diretos no desempenho das equipes e por consequência, na qualidade dos serviços educacionais prestados aos clientes.

3.2 Docentes/ Funcionários

Todos os funcionários participam do PRV. São envolvidos desde a contratação, na apresentação dos benefícios concedidos pela escola e anualmente recebem esclarecimentos acerca do processo de bonificação.

3.3 Econômico- Financeiro

O resultado econômico financeiro do PRV busca uma melhor produtividade de todos os funcionários, contribuindo para que a escola esteja mais harmônica aos ideais determinados na missão e por consequência, na captação e manutenção (permanência) dos alunos matriculados na escola.

3.4 Acadêmico

Como o PRV considera a atualização dos profissionais e conhecimento pedagógico e do trabalho, contribui indiretamente para o enfoque acadêmico, agregando aprimoramento no processo ensino-aprendizagem.

3.5 Comunidade

Acredita-se que a comunidade que interage com a Nova Escola, percebe a motivação e o bom desempenho dos funcionários, beneficiando-se em cadeia a partir do reconhecimento da prática efetiva da missão educacional traduzida na boa gestão de recursos Humanos.



4 RESULTADOS

4.1 Formas de Avaliação

Após a premiação de 2007 (1ª experiência), houve um questionamento direto com cada funcionário que recebeu o PRV para avaliar o grau de satisfação, importância e motivação que o benefício propiciou. Os resultados foram positivos, ressaltando o entusiasmo dos funcionários “destaque do ano”, que além do benefício do PRV receberam o “vale-prêmio”.

4.2 Orçamento

A elaboração do Sistema de Bonificação por Competência no ano de 2005 foi executado por empresa especializada em consultoria de Recursos Humanos e demandou investimento aproximado de R\$ 2.100,00.

O valor total do PRV pago em Abril de 2008, correspondente a 2007 foi de aproximadamente R\$ 3.000,00 distribuído a um grupo de 15 funcionários e a projeção para Abril de 2009 é de R\$ 3.500,00. Este valor é considerado no planejamento financeiro da escola como pagamento de PLR.

Também foi investido o valor de R\$ 2.000,00 à Consultoria Jurídica para a elaboração do Acordo Coletivo que homologa o PRV como um PLR, garantindo a não incidência de tributação sobre os valores concedidos.

Total de investimento até o momento (ano 2005-2009): R\$ 7.900,00.

4.3 Análise Financeira

Não há retorno imediato frente aos valores investidos. Visto que as políticas de benefícios em Recursos Humanos são constituídas de maneira gradativa e requerem tempo e consistência para um melhor reconhecimento por parte dos funcionários, o retorno deve ser projetado a longo prazo.

4.4 Indicadores Acadêmicos

Não há indicadores acadêmicos que monitorem o PRV.

4.5 Indicadores de Produtividade e/ou satisfação dos colaboradores

A satisfação com os resultados obtidos com o PRV é notada empiricamente desde a sua implantação (2007). A partir de 2009, o grau de satisfação com o PRV será medido na Pesquisa de Clima Organizacional, que é uma pesquisa de satisfação de funcionários, aplicada no mês de Junho e Novembro. Uma expectativa positiva é claramente observada nos funcionários contratados após a implantação do PRV e que não tem conhecimentos de planos semelhantes, visto que é um benefício incomum em outras instituições de ensino.

4.6 Indicadores de Satisfação de Clientes (Externos)

A Nova Escola utiliza-se de Pesquisa Anual de Satisfação de Clientes onde a percepção dos pais/ responsáveis é bastante positiva nos comentários expressos de que a equipe da Nova Escola é composta de pessoas agradáveis, bem dispostas e simpáticas. Considera-se que esta percepção seja oriunda da motivação da equipe para o trabalho.

4.7 Resultados obtidos junto à Comunidade

Não há resultados diretos obtidos junto a comunidade. Indiretamente observa-se um resultado positivo nos familiares dos funcionários premiados, através de comentários, sobre a utilização do benefício em família na rede de hipermercados concedente do cartão “vale-compras”.

4.8 Outros Indicadores de Resultados Organizacionais

A Nova Escola é uma empresa certificada pela NBR ISO 9001:2000 e frente a este sistema, possui vários Indicadores da Qualidade que contribuem com o processo de melhoria contínua da escola.

5 LIÇÕES APRENDIDAS

A Nova Escola acredita que o PRV tem sido uma estratégia bastante interessante como política de benefícios destinada aos recursos humanos. Hoje, com um cenário político-econômico em crise, várias empresas estão baixando e até cortando custos,



inclusive os aplicados diretamente aos funcionários e, neste sentido, os diferenciais como o PRV passam a ser mais valorizados. É unânime a indicação de que excelência profissional com qualidade de trabalho e consequente satisfação de clientes é a melhor alternativa para a superação de crises no mercado empresarial. Pretendemos que o PRV possa contribuir positivamente neste contexto.

6 AÇÕES DE CONTINUIDADE

A Nova Escola Pezinho de Feijão pretende continuar com a promoção do PRV sem que haja data prevista de encerramento, a não ser que condições econômicas negativas impulsionem a empresa nesta decisão. Confiamos que este cenário não seja uma realidade para a escola que marcou recentemente seus 20 anos de atuação em Educação Infantil e com uma história de muitas conquistas.



ANEXO



Funcionária Gilcélia Kilsam (Prof. Educação Infantil) recebendo o “vale prêmio” pelo Destaque Pedagógico de 2007.



Funcionário Valmir Moura (Zelador) recebendo o “vale prêmio” pelo Destaque Administrativo de 2007.