



Avaliação de Desempenho como Ferramenta de Gestão: A Sistemática de Avaliação da CODEVASF

Leosmar Bispo Valido¹; Priscila Domingos da Silva Valido²; Andressa Pacifico Franco Quevedo³

Resumo: Aborda a avaliação de desempenho como ferramenta de gestão. Descrever as áreas de atuação, a finalidade, os programas e ações da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (CODEVASF), empresa pública federal responsável pelo desenvolvimento e revitalização das bacias dos rios São Francisco, Parnaíba, Itapecuru e Mearim. Elenca os principais critérios das progressões por elevação de Escolaridade, Mérito e Antiguidade estabelecidos pela Sistemática Anual de Progressão Salarial (SAPS) da CODEVASF. Conclui que a SAPS da CODEVASF não se destaca como uma ferramenta de gestão.

Palavras-chave: CODEVASF. Sistemática. Avaliação. Progressão. Gestão.

Performance Evaluation as a Management Tool: The Systematic Evaluation of CODEVASF

Abstract: Discusses the performance evaluation as a management tool. Describe the areas, the purpose, programs and activities of the Development Company of the São Francisco and Parnaíba (CODEVASF), state-owned company responsible for the development and revitalization of the basins of rivers São Francisco, Parnaíba, Itapecuru and Mearim. It lists the main criteria of progressions by lifting Education, Merit and Antiquity established by Systematics Annual Salary Progression (SAPS) of CODEVASF. It concludes that the SAPS Codevasf does not stand out as a management tool.

Key-words: CODEVASF; Systematics; Evaluation; Progression; Management.

Introdução

Fundada no ano de 1974, a Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (CODEVASF) é uma empresa pública federal, vinculada ao Ministério da Integração Nacional (MI), que possui como missão o desenvolvimento dos vales dos rios São Francisco, Parnaíba, Itapecuru e Mearim.

¹ Discente do curso de Especialização em Gestão Pública da UNIVASF. Graduado em Administração pela UNIT. Especialista em Pequenas e Médias Empresas (UNIT) e em Gestão Pública, Agronegócio e Desenvolvimento Sustentável (FUNDACE/USP). E-Mail: leovalido@gmail.com.

² Discente do curso de Especialização em Gestão Pública da UNIVASF. Graduada em Secretariado Executivo (FACAPE). Especialista em Recursos Humanos (FACULDADE MONTE NEGRO). E-Mail: priscilavalido@gmail.com;

³ Orientadora acadêmica e docente do curso de Gestão Pública da UNIVASF. Graduada em Turismo (UFPE). Especialista Gestão da Capacidade Humana nas Organizações (UFPE). Mestra em Administração (UFPE). E-Mail: andressadm@gmail.com.



De acordo com Brasil (2016a), a CODEVASF é promotora do “desenvolvimento e revitalização das bacias dos rios citados, com a utilização sustentável dos recursos naturais e estruturação de atividades produtivas para a inclusão econômica e social”.

Está sediada em Brasília, contando com oito Superintendências Regionais (SR's) que atuam nos estados de Minas Gerais, Bahia, Pernambuco, Sergipe, Alagoas, Goiás, Piauí e Maranhão.

É possuidora de um quadro de aproximadamente 1800 empregados, distribuídos em efetivos e cedidos a outros órgãos da administração federal.

A CODEVASF desenvolveu e implantou a sua sistemática anual de progressão salarial contemplando as progressões por elevação de escolaridade, por mérito e por antiguidade para atender regulamentação do seu Plano de Carreiras e Salários (PCS) e o regulamento de pessoal aprovados através de resoluções internas.

Neste sentido, este artigo tem como objetivo geral discursar acerca da avaliação de desempenho como ferramenta de gestão e, como objetivos específicos, descrever suas áreas de atuação, finalidade, programas e ações da CODEVASF, além de caracterizar a sistemática de avaliação da aludida empresa.

Quanto aos procedimentos metodológicos, este objeto de estudo será norteado pela pesquisa descritiva, além da pesquisa documental e bibliográfica.

A pesquisa descritiva expõe as características de uma determinada população, a pesquisa documental é a realizada em documentos pertencentes a órgãos públicos ou privados, independente de sua natureza e a pesquisa bibliográfica tem como cerne a informação publicada em livros, periódicos, jornais, web, etc. (MORESI, 2003, p. 9/10).

Discussão

Sua área de atuação inclui os vales de diversos rios, como o Itapecuru, Mearim, São Francisco e Parnaíba, em conformidade com a Lei Nº 12.196 de 14 de janeiro de 2010.

Atualmente vinculada ao MI, sua finalidade é promover o desenvolvimento regional, valendo-se da irrigação como mecanismo propulsor.

Atua nos estados de Bahia, Alagoas, Goiás, Piauí, Maranhão, Minas Gerais, Pernambuco, Sergipe e parte do Distrito Federal.

Sua área de atuação (**ANEXO A**) inclui os vales de diversos rios, como o Itapecuru, Mearim, São Francisco e Parnaíba, em conformidade com a Lei Nº 12.196 de 14 de janeiro de 2010.



A finalidade da CODEVASF, de acordo com o Ministério da Integração Nacional (2005 *apud* PASSADOR e PASSADOR, 2008, p. 273/4) é:

(...) o aproveitamento, para fins agrícolas, agropecuários e agroindustriais dos recursos de água e solo dos vales dos rios São Francisco e Parnaíba [além do Itapecuru e Mearim], diretamente ou por intermédio de entidades públicas e privadas, promovendo o desenvolvimento integrado de áreas prioritárias e a implantação de distritos agroindustriais e agropecuários. Para alcançar esses objetivos, pode coordenar ou executar, diretamente ou mediante contratação, obras de infra-estrutura, particularmente de captação de água para fins de irrigação, de construção de canais primários ou secundários e também obras de saneamento básico, eletrificação e transportes.

A empresa apresenta diversos programas e ações, cujo cerne é o desenvolvimento regional, podendo, de acordo com o Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário (2015), assim ser elencados:

Construção de obras de infra-estrutura com enfoque no desenvolvimento regional, particularmente para implantação de projetos de irrigação, aproveitamento racional de recursos hídricos, implantação de pólos de irrigação, aplicação de novas tecnologias, diversificação de culturas, recuperação de áreas ecologicamente degradadas, capacitação e treinamento de produtores rurais, realização de pesquisas e estudos sócio-econômico-ambientais, reabilitação de perímetros irrigados, preparação da juventude rural para o empreendedorismo, construção de barragens, construção e instalação de adutoras, perfuração e instalação de poços tubulares e amazonas, instalação de cisternas simplificadas de abastecimento de água, implantação de linhas de distribuição de energia, construção de estradas, além de participar do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), do governo federal, implantando obras em diversos municípios brasileiros.

Já Brasil (2016b) destaca que os programas e as ações da Codevasf perpassam a revitalização da bacia do rio São Francisco, os Arranjos Produtivos Locais, o Plano de Ação para o Desenvolvimento Integrado da Bacia do Parnaíba, o Projeto Amanhã, o Programa de Desenvolvimento Florestal, as ações ambientais, entre outras.

Tais programas e ações, segundo Passador e Passador (2008, p. 274) “resultam num expressivo desenvolvimento econômico e social da região”.

Assim, a empresa é possuidora de uma grande reputação em virtude dos benefícios socioeconômicos proporcionados, pois possibilita o desenvolvimento, tanto rural quanto urbano, da introdução tecnológica na agricultura irrigada, na implementação do saneamento básico, na infra-estrutura de pequenas comunidades, no aprimoramento da produção, no combate à seca, na capacitação de recursos humanos, entre outros.

Acerca de sistemática de avaliação da empresa, torna-se relevante a conceituação destas palavras.



Considerando a definição de sistemática, segundo o Dicionário Online de Português (2016), é algo “que se refere a um sistema ou é característico deste”.

Pode também ser definido como um “conjunto de critérios organizados”. (DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA, 2016).

Portanto, sistemático deve ser entendido como uma espécie de conjunto de elementos que são organizados ou classificados de acordo com critérios de interesse.

Já o conceito de avaliação está relacionado com a ação e o efeito de avaliar, permitindo assinalar, estimar, apreciar ou calcular o valor de algo, bem como qualificar conhecimentos, aptidões e rendimento. (CONCEITO.DE, 2016).

Para Gonçalves e Larchert (2012, p. 49), a avaliação “não é um elemento neutro e deslocado do fenômeno/situação que pretende valorar ou emitir juízo. Ela tem como referenciais os valores da sociedade, grupo social e contexto histórico em que se realiza”.

Já Luckesi (1997, p.47), leciona que avaliar “é o ato de diagnosticar uma experiência, tendo em vista reorientá-la para produzir o melhor resultado possível”.

Definidos os termos, ato contínuo será a descrição da sistemática de avaliação da CODEVASF.

No dia 9 de janeiro de 2012, através da resolução Nº 051 (ANEXO B), a Diretoria Executiva da CODEVASF, em sua 1.429ª Reunião Ordinária resolve aprovar a Sistemática Anual de Progressão Salarial (SAPS), a ser adotada pela empresa a partir do ano de 2012. (BRASIL, 2012).

A partir da supracitada data, a SAPS é aplicada a todos os seus empregados, de acordo com Brasil (2011) e compreende as progressões por elevação de Escolaridade, Mérito e Antiguidade.

Uma progressão tem como vantagem financeira o acréscimo de 3,25% (que equivale a um nível salarial) sobre o salário-base.

Ressalta-se que os empregados de nível operacional terão direito até 22 padrões salariais, enquanto que os de nível médio e superior este número se estende a 28 níveis salariais.

Progressão por Escolaridade

Será concedida Progressão por Elevação de Escolaridade aos empregados que possuam nível de escolaridade formal além do exigido pelo cargo correspondente, nas seguintes condições:

- Um padrão salarial para os ocupantes do cargo de Auxiliar Operacional em Desenvolvimento Regional, admitidos até 1997, desde que possuam escolaridade de nível fundamental completo.



- Um padrão salarial para os ocupantes do cargo de Auxiliar Operacional em Desenvolvimento Regional que possuam escolaridade de nível médio completo.
- Um padrão salarial para os ocupantes do cargo de Assistente Técnico em Desenvolvimento Regional que possuam escolaridade de nível superior com diploma de graduação.
- Um padrão salarial para os ocupantes dos cargos de Técnico em Desenvolvimento Regional, Técnico em Comunicação, Técnico em Serviços de Saúde, Analista em Desenvolvimento Regional, Analista em Comunicação, Analista em Serviços de Saúde, ou Assessor Jurídico que possuam escolaridade de nível de pós-graduação *lato sensu* (curso com duração mínima de 360 horas) ou *stricto sensu* (certificação por conclusão das cadeiras de curso de Mestrado sem defesa da dissertação).
- Um padrão salarial para os empregados que possuam o título de Mestrado (*stricto sensu*) em área de interesse da CODEVASF e compatível com o cargo de nível superior ocupado.
- Um padrão salarial para os empregados que possuam o título de Doutorado (*stricto sensu*) em área de interesse da CODEVASF e compatível com o cargo de nível superior ocupado.

Torna-se relevante destacar que a progressão por elevação de escolaridade será aplicada uma única vez por empregado, logo a conclusão de mais de um curso de um mesmo nível de escolaridade não possibilita nova progressão.

Progressão por Mérito

Os empregados da CODEVASF concorrerão à Progressão por Mérito, conforme os fatores e critérios estabelecidos nos FATORES INDIVIDUAIS DE ATUAÇÃO (**ANEXO C**) e as COMPETÊNCIAS CORPORATIVAS (**ANEXO D**), considerando o período de 1º/outubro do ano anterior a 30/setembro do ano de aplicação da SAPS.

Ressalta-se que a avaliação das Competências Corporativas é efetuada semestralmente (abril/outubro) e os Fatores Individuais de Atuação são efetuados anualmente.

A apuração dos Fatores Individuais de Atuação é procedida GGP e as avaliações das Competências Corporativas procedidas, pela chefia imediata.

O resultado final - que possibilita o escore de cada empregado - é divulgado pela Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) no mês de novembro seqüente.

Na ocorrência de empate entre empregados no escore apurado, por nível de cargo (operacional, médio ou superior), a classificação será efetuada seguindo os seguintes critérios:



- Maior Pontuação final da apuração dos Fatores Individuais de Atuação.
- Maior pontuação obtida na Avaliação das Competências Corporativas.
- Maior nota do Escore Final para Progressão por Mérito obtida no ano Anterior.
- Maior tempo de serviço na CODEVASF.
- Que atenda o estabelecido no art. 440 do Decreto-Lei nº 3.689/1941 (exercício efetivo da função de jurado no período avaliativo).

A Progressão por Mérito é concedida de acordo com a disponibilidade de recursos financeiros para aquele exercício e, caso não ocorra, não gera qualquer direito para o próximo exercício.

Serão contemplados com um padrão salarial os empregados classificados com Escore Final igual ou superior a 50 (desde que a nota das Competências Corporativas seja superior a 50). Concorrerão a um segundo padrão os empregados classificados com escore final igual ou superior a 80, desde que haja recurso financeiro e que todos os empregados habilitados à progressão de 1 padrão salarial já estejam contemplados.

Inelegíveis a progressão por mérito

Não é elegível a progressão por mérito o empregado que se enquadre em pelo menos uma condição seguinte:

- Que tenha sido admitido após o início do período avaliativo.
- Que tenha se afastado para tratar de assuntos de interesse particular (suspensão de contrato de trabalho por solicitação), com qualquer duração, durante o período avaliativo.
- Que tenha se afastado para tratamento de saúde pelo INSS por mais de 6 (seis) meses contínuos ou intercalados, durante o período avaliativo, exceto nos casos de licença maternidade/adoção ou de acidente de trabalho em que não tenha havido negligência pelo empregado.
- Que tenha se licenciado para exercer mandato eletivo, durante o período avaliativo.
- Que tenha sofrido pena disciplinar ou censura ética durante o período avaliativo.
- Que tenha apresentado mais de 5 (cinco) faltas não justificadas, durante o período avaliativo.
- Que seja regido pelo PCSC e que tenha direito à Progressão por Antiquidade no ano de aplicação da Sistemática.



- Que tenha interrompido ou deixado de concluir curso de pós-graduação patrocinado pela CODEVASF, durante o período avaliativo, ressalvado o empregado que tenha ressarcido as despesas incorridas no treinamento ou que tenha recebido autorização da Empresa.

Não interferem na elegibilidade o reenquadramento em decorrência de aprovação em concurso público, a progressão salarial por elevação de escolaridade e o ajuste de enquadramento devido a processo de reavaliação salarial.

Avaliações Especiais referentes às Competências Corporativas

Existem empregados submetidos a um Processo Especial de Avaliação, concernente às Competências Corporativas, desde que não estejam inelegíveis nas condições previstas no item 2.2.1. São eles:

- Nomeados pelo Presidente da República para cargos de direção na Administração Pública Federal. *
- Designados pelo Presidente da CODEVASF para o exercício das seguintes funções de confiança. *
- Gerente-Executivo. *
- Superintendente Regional. *
- Chefe de Gabinete da Presidência ou da Superintendência Regional ou Secretário Executivo. *
- Exercendo cargo de presidente ou diretor na Fundação São Francisco ou na CASEC, no caso de afastamento integral das atividades na CODEVASF, devidamente autorizado. **
- Exercendo cargo de presidente ou diretor na ASSEMCO ou de dirigente do Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário (SINPAF) amparado pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), no caso de afastamento integral das atividades na CODEVASF, devidamente autorizado. **
- Participando de curso de pós-graduação “*stricto sensu*” por interesse da CODEVASF, ou de missão de trabalho, fora de sua localidade de lotação.
- Cedidos à Presidência da República, ao Ministério da Integração Nacional – ao qual a CODEVASF é vinculada –, ou a órgãos para os quais a cessão seja de caráter compulsório, conforme previsto em legislação específica, durante parte ou na totalidade do período avaliativo.
- Cedidos a outros órgãos durante parte ou na totalidade do período avaliativo.



Notas: * Tem garantida a Pontuação Máxima Equivalente de avaliação referente às Competências Corporativas. ** Serão avaliados pelo chefe imediato no órgão cessionário, considerando a parcela do período avaliativo semestral em que permaneceram cedidos.

Estas são, portanto, as principais características da progressão por mérito.

Progressão por Antiguidade

É destinado aos empregados que não foram contemplados com Progressão por Mérito ou por Antiguidade nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, observados os critérios de elegibilidade estabelecidos no item 2.2.1, observado também a limitação de recursos financeiros.

Inelegíveis a progressão por antiguidade

Não é elegível a progressão por antiguidade o empregado que se enquadre em pelo menos uma condição seguinte:

- Ser regido pelo antigo Plano de Cargos, Salários e Carreiras (PCSC) de julho/2002.
- Admitido após o início do período avaliativo.
- Contemplado com Progressão por Mérito ou por Antiguidade no ano anterior.
- Afastado para tratar de assuntos de interesse particular (suspensão de contrato de trabalho por solicitação), com qualquer duração, durante o período avaliativo.
- Afastado para tratamento de saúde pelo INSS por mais de 6 (seis) meses contínuos ou intercalados, durante o período avaliativo, exceto nos casos de licença maternidade/adoção ou de acidente de trabalho em que não tenha havido negligência pelo empregado.
- Licenciado para exercer mandato eletivo, durante o período avaliativo.

Para concorrer a Progressão por Antiguidade, aplicam-se, para a classificação dos empregados, os seguintes critérios:

- Maior tempo de serviço efetivo sem ter sido contemplado com Progressão por Mérito ou por Antiguidade.
- Empregado com mais tempo de serviço na CODEVASF.
- Empregado com mais idade.
- Que atenda o estabelecido no art. 440 do Decreto-Lei nº 3.689/1941 (exercício efetivo da função no período avaliativo).



Estas foram, portanto, as principais características critérios das progressões por elevação de Escolaridade, Mérito e Antiguidade estabelecidos pela Sistemática Anual de Progressão Salarial da CODEVASF.

Conclusão

Os empregados da CODEVASF consideram a SAPS muito boa, apesar de não se ter mensurado tal afirmação.

Porém algumas situações são, não raramente, questionadas tanto pelos empregados, quanto pelo sindicato da categoria, o SINPAF, acerca dos itens, a seguir discriminados.

Primeiro, os empregados do nível operacional podem receber até 22 padrões e os de nível médio e superior, até 28. Ao atingirem seus respectivos tetos, os empregados ficam impactados, lhes sendo, a partir de então, majorados os salários unicamente pela data base da categoria, que é 1º de maio. A proposta do SINPAF é todos os empregados recebam até 35 níveis.

Segundo, refere-se ao reduzido número de padrões oferecidos a especialistas, mestres e doutores. Cada uma destas pós-graduações tem direito a apenas um padrão. O SINPAF propõe que, ao especialista, seja acrescido 10% do salário-base, ao mestre 25% e ao doutor, 50%.

Terceiro, o período avaliativo anual começa no início do mês de outubro e termina no final do mês de setembro do ano seguinte. Isto provoca um imensurável problema para quem é contratado, por exemplo, no primeiro dia do mês de novembro, pois terá que esperar 11 meses para chegar o próximo outubro (nesses 11 meses é avaliado, mas não é elegível), para começar o processo de avaliação e elegibilidade para a SAPS. O SINPAF propõe que a avaliação anual (para se tornar elegível) se inicie no primeiro dia de trabalho.

O quarto ponto se refere a não obrigatoriedade da CODEVASF em conceder, de forma retroativa, ao pagamento de padrões a empregados que, apesar de terem sido contemplados, não perceberam em seus proventos o referido padrão, por indisponibilidade de recursos no ano da avaliação. Esta situação já gerou processo judicial impetrado pelo SINPAF contra a CODEVASF.

Apesar dos pontos citados e outros pormenores, a SAPS da CODEVASF proporciona um grande benefício: um segundo aumento salarial no ano.

O quadro funcional da empresa é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com reajuste salarial em 1º de maio, onde os empregados terão seus salários majorados através de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e, em novembro do mesmo ano, o segundo aumento salarial promovido pela SAPS.



Para exemplificar, em 2015, os empregados da CODEVASF obtiveram em 1º de maio 8.17% de reajuste e, em novembro, quem obteve dois padrões, recebeu 6.50%, totalizando 14,67% de reajuste.

Portanto, apesar dos pontos questionados pelos empregados e seus representantes sindicais, a SAPS da CODEVASF se destaca como uma excelente ferramenta de avaliação dos empregados da aludida empresa pública, haja vista a eficácia naquilo que propõe, através de processos avaliativos dinâmicos e estruturados, concernente a progressão salarial por elevação de escolaridade, mérito e antigüidade.

Todavia, a SAPS como ferramenta de gestão, não se constitui como ferramenta de gestão para a empresa, visto que, após a mensuração dos resultados, obtenção dos escores, publicação e destinação dos padrões salariais aos empregados, a sistemática se torna uma ferramenta estanque.

Sobre seus resultados não ocorrem interferências com vistas a otimização dos problemas detectados, ou seja, inexistente um plano de capacitação que ajuste as deficiências aferidas na SAPS, nem tampouco um “feedback” para o avaliador dos resultados apurados, nem a construção de infográficos comparativo de avaliações anteriores (sejam das melhorias, quanto deficiências).

Nestes termos, a SAPS emerge como possibilitadora da ascensão salarial aos empregados da CODEVASF, já como ferramenta de gestão, todavia, não se fundamenta no que perpassa a melhoria de desempenho profissional.

Referências

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **A Codevasf**. Disponível em: < <http://www2.codevasf.gov.br/empresa> >. Acesso em: 01 fev. 2016a.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Programas e ações**. Disponível em: < http://www2.codevasf.gov.br/programas_acoes >. Acesso em: 10 fev. 2016b.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Área de atuação da CODEVASF no território brasileiro: 2012**. Disponível em: < http://www2.codevasf.gov.br/osvales/arquivos/area_atuacao_brasil.pdf >. Acesso em: 12 fev. 2016c.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Sistemática anual de progressão salarial**: regulamentação básica. Brasília-DF: CODEVASF, 2012a. 46 p.

BRASIL. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARNAÍBA. **Resolução nº 0512, de 09 de Janeiro de 2012**. Brasília-DF: CODEVASF, 2012.



CONCEITO.DE. **Conceito de avaliação**. Disponível em: < <http://conceito.de/avaliacao> >. Acesso em: 16 fev. 2016.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Sistemático**. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/sistematico/>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. **Sistemática**. Disponível em: <<https://www.priberam.pt/dlpo/sistem%C3%A1tica>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

GONÇALVES, Alba Lúcia; LARCHERT, Jeanes Martins. **Avaliação da aprendizagem**. Ilhéus: EDITUS, 2013. 99 p. Módulo 4, v. 6 – EAD.

LUCKESI, Cipriano Carlos. **Avaliação da aprendizagem escolar**. São Paulo: Cortez, 1997.

MORESI, Eduardo (Org.). **Metodologia da Pesquisa**. Brasília DF: Universidade católica de Brasília, 2003. 108 p.

PASSADOR, Cláudia Souza; PASSADOR, João Luiz (Orgs). **Gestão pública e desenvolvimento no século XXI: caso da Companhia de Desenvolvimento dos vales do São Francisco e do Parnaíba (CODEVASF)**. São Paulo: Annablume, 2008. 288 p.

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO. **Carta Aberta aos Deputados (as) Federais, Senadores (as) e Ministros (as)**. Disponível em:

<<http://www.camara.leg.br/internet/sitaqweb/TextoHTML.asp?etapa=3&nuSessao=134.1.55.O&nuQuarto=91&nuOrador=1&nuInsercao=0&dtHorarioQuarto=16:00&sgFaseSessao=BC%20%20%20%20%20%20%20%20&Data=01/06/2015&txApelido=JO%C3%83O%20DANIEL&txFaseSessao=Breves%20Comunica%C3%A7%C3%B5es%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20&dtHoraQuarto=16:00&txEtapa=Sem%20reda%C3%A7%C3%A3o%20final>>. Acesso em: 02 jun. 2015.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

VALIDO, L.B.; VALIDO, P.D.S.; QUEVEDO, A.P.F. Avaliação de desempenho como Ferramenta de Gestão: A sistemática de Avaliação da CODEVASF. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Julho de 2016, vol.10, n.30, Supl 3, p. 113-123 . ISSN 1981-1179.

Recebido: 20/05/2016

Aceito: 25/05/2016