

**CRITÉRIOS PARA BONIFICAÇÃO DE MERITOCRACIA DO TÉCNICO DE CAMPO,
SUPERVISOR E TÉCNICO ESPECIALISTA**

1– A Assistência Técnica e Gerencial do **SENAR-AR/MG** adota critérios para bonificação de meritocracia dos Técnicos de Campo, Supervisor e Técnico Especialista, conforme as seguintes premissas:

1.1– Avaliação do desempenho individual do Técnico de Campo, do Supervisor e Técnico Especialista

1.2– O valor máximo pago na bonificação corresponde a 2/12 (dois doze avos) do custo médio do valor dos serviços recebido pelo Técnico de Campo, Técnico Especialista ou Supervisor no período de um a dois anos.

1.3– Sua apuração será feita **anual ou bianualmente**, contemplando os resultados validados coletados nas propriedades participantes.

2– O cálculo da meritocracia é feito por meio de Software a partir do processamento dos dados técnicos e econômicos das propriedades atendidas.

3– A bonificação será definida por dois parâmetros, **esforço** e **resultado**, divididos conforme a tabela a seguir:

Tempo da propriedade na ATeG do SENAR-AR/MG	Parâmetro de Esforço	Parâmetro de Resultado
1º ano	50%	50%
2º ano	40%	60%
3º e 4º ano	30%	70%

Para os Técnicos de Campo:

4– No **parâmetro de esforço**, o objetivo é avaliar e bonificar os Técnicos de Campo que demonstrarem melhores índices de cumprimento da metodologia de Assistência Técnica e Gerencial, considerando sete indicadores, a saber:

4.1– **Realização de visitas:** Avalia o cumprimento das visitas agendadas, tanto em seu Percentual de realização, data, período de quatro horas.

Obs1: A cada cinco pontos percentuais haverá uma perda de 10% nesse critério.

Obs2: Técnicos com menos de 75% das visitas, independentemente de serem presenciais, sem justificativa aceita pela coordenação, serão excluídos da meritocracia automaticamente.

4.2– Pontualidade na entrega de relatórios: Avalia a entrega dos relatórios solicitados dentro dos prazos determinados.

Obs1: A cada atraso sem justificativa aceita pela coordenação haverá uma perda de 10% nesse critério.

Obs2: Técnicos com mais de três atrasos sem justificativa aceita pela coordenação serão excluídos da meritocracia automaticamente.

4.3– Qualidade e assertividade dos dados: Avalia o índice de informações coletadas na propriedade e lançadas corretamente no software. Ou seja, este indicador considera a quantidade de dados corretos em relação ao total de lançamentos a cada visita.

Obs1: A cada 10 (dez) pontos percentuais haverá uma perda de 10% nesse critério.

Obs2: Técnicos com menos de 60% dos produtores sem o envio das informações e/ou correções serão excluídos da meritocracia automaticamente.

4.4– Manutenção das propriedades atendidas: Avaliar a manutenção de produtores no grupo assistido.

Obs1: A cada 10 (dez) pontos percentuais haverá uma perda de 10% nesse critério.

Obs2: Técnicos com mais de 50% de evasão de produtores serão excluídos da meritocracia automaticamente.

4.5– Benchmarking: Avalia a realização a apresentação do Técnico de Campo e se foram cumpridos todos os requisitos para a realização para a realização do Benchmarking, que deve ser realizado ao fim de cada ciclo.

Obs1: Técnicos que não apresentarem o Benchmarking serão excluídos da meritocracia automaticamente.

4.6– Capacitação profissional do Técnico de Campo e Supervisor: Avalia o total de capacitações visando o aperfeiçoamento profissional do Técnico de Campo e do Supervisor em cada ano.

Obs1: Participação em todos os eventos promovidos e solicitados pelo Sistema Faemg Senar.

Obs2: Participação em pelo menos três capacitações externa com tema de relevância.

Obs3: Entrega dos questionários/pesquisas solicitados pelo Sistema Faemg Senar (entrega de 100% dos produtores atendidos).

5– No parâmetro de resultados, o objetivo é avaliar e bonificar os Técnicos de Campo utilizando como critério a evolução dos resultados técnicos e econômicos alcançados pelas propriedades atendidas, considerando quatro indicadores, a saber:

5.1– Incremento da produção anual: Avalia a média de evolução dos produtores do grupo, considerando a realidade anterior ao ATeG a realidade de condições de evolução de cada grupo.

5.2– Incremento na renda: Avalia a média de evolução dos produtores do grupo, considerando a realidade anterior ao ATeG a realidade de condições de evolução de cada grupo.

5.3– Lucro/unidade: Avalia a média de evolução dos produtores do grupo, considerando a realidade anterior ao ATeG a realidade de condições de evolução de cada grupo.

5.4– Aplicação de novas tecnologias: Avalia a capacidade do técnico em promover sua adoção e utilização de novas tecnologias pelos produtores do grupo.

Para os Supervisores:

6– No **parâmetro de esforço**, o objetivo é avaliar e bonificar os Supervisores que demonstrarem melhores índices de cumprimento da metodologia de Assistência Técnica e Gerencial, considerando quatro indicadores, a saber:

6.1– Pontualidade na entrega de relatórios: Avalia a entrega dos relatórios solicitados dentro dos prazos determinados.

Obs1: A cada atraso, a meritocracia diminuirá 20% nesse critério.

Obs2: Supervisor com mais de três atrasos sem justificativa aceita pela coordenação será excluído da meritocracia automaticamente.

6.2– Capacitação do Supervisor: Mensura a participação em todos os eventos promovidos e solicitados pelo Sistema Faemg Senar.

Obs1: A cada capacitação que o supervisor não participar, sem justificativa aceita pela coordenação, haverá uma diminuição de 30% nesse critério.

Obs2: Caso o Supervisor não participe de nenhum evento organizado pelo Sistema Faemg Senar durante o ano sem justificativa aceita pela coordenação será excluído da meritocracia.

6.3– Reuniões de sensibilização: Participação de todas as reuniões de mobilização a pedido do escritório regional

Obs1: A cada reunião solicitada pelo escritório regional que não for atendida pelo supervisor, sem justificativa aceita pela coordenação, haverá uma diminuição de 20% nesse critério.

6.4– Dia de campo: Participação de todos os dias de campo a pedido do escritório regional

Obs1: A cada dia de campo que o supervisor não participar, sem justificativa aceita pela coordenação, haverá uma diminuição de 30% nesse critério.

7– No parâmetro de resultados, o objetivo é avaliar e bonificar os Supervisores utilizando como critério a evolução dos resultados técnicos e econômicos alcançados pelos grupos supervisionados, considerando indicadores, a saber:

7.1– Envio mensal dos indicadores e/ou correção de lançamento pedido pela coordenação:

Obs1: Caso o envio seja abaixo de 90% a meritocracia diminuirá pela metade nesse critério.

Obs2: Supervisor com menos de 60% de envio das informações será excluído da meritocracia automaticamente.

7.2– Monitoramento das visitas realizadas pelos técnicos de campo: Monitoramento realizado a cada último dia do mês.

Obs1: Caso o Supervisor não envie o relatório de monitoramento até o dia primeiro de um dos meses do ano ele não receberá meritocracia nesse critério.

Obs2: Supervisor que deixar de enviar o relatório de monitoramento por três meses durante o ano será excluído da meritocracia.

Obs3: Caso mais de três técnicos de campo não apresentem o *Benchmarking* o supervisor será excluído da meritocracia automaticamente.

7.3– Visitas as entidades cooperadas: Realizar visitas as entidades cooperadas com a frequência mínima solicitada pela coordenação

Obs1: No levantamento da quantidade total que deve ser feita durante o período de 1 ano, reduzir 10% no quesito a cada falta em 10% das visitas.

Obs2: Caso o supervisor não participe de pelo menos 50% das visitas e visite pelo menos 1 vez cada sindicato, não terá direito ao recebimento da meritocracia.

Para os Técnicos Especialistas:

8– No parâmetro de esforço, o objetivo é avaliar e bonificar os Técnicos Especialistas que demonstrarem melhores índices de cumprimento da metodologia de Assistência Técnica e Gerencial, considerando quatro indicadores, a saber:

8.1– Pontualidade e qualidade na entrega de relatórios: Avalia a entrega dos relatórios solicitados dentro dos prazos determinados e qualidade destes.

Obs1: A cada atraso, a meritocracia diminuirá 20% nesse critério.

Obs2: Tec. Especialista com mais de três atrasos sem justificativa aceita pela coordenação será excluído da meritocracia automaticamente.

8.2– Capacitação do Técnico Especialista: Avalia o total de capacitações visando o aperfeiçoamento profissional do Técnico Especialista em cada ano.

Obs1: Participação em todos os eventos promovidos e solicitados pelo Sistema Faemg Senar.

Obs2: Participação em pelo menos três capacitações externa com tema de relevância.

Obs1: A cada capacitação que o tec. especialista não participar, sem justificativa aceita pela coordenação, haverá uma diminuição de 30% nesse critério.

Obs2: Caso o tec. especialista não participe de nenhum evento organizado pelo Sistema Faemg Senar durante o ano sem justificativa aceita pela coordenação será excluído da meritocracia.

8.3– Dia de campo/Participação em eventos (seminário, palestras etc.): Participação em todos os eventos a pedido do escritório regional e ou coordenação.

Obs1: A cada dia de campo e/ou evento que o tec. especialista não participar, sem justificativa aceita pela coordenação, haverá uma diminuição de 30% nesse critério.

9– No parâmetro de resultados, o objetivo é avaliar e bonificar os Técnicos especialistas utilizando como critério a evolução dos resultados técnicos e econômicos alcançados pelo junto aos produtores e equipe técnica, considerando indicadores, a saber:

9.1– Envio mensal dos indicadores através do relatório de desempenho técnico, tal relatório deverá mostrar a evolução do trabalho desenvolvido e a capacidade do técnico especialista em sintetizar, promover e avaliar os resultados alcançados.

9.2– Visitas as entidades cooperadas e outras entidades que auxiliam no desenvolvimento do trabalho do técnico especialista: Avalia a proatividade do profissional em promover ações para promoção de ações de melhoria para o programa.

9.3– Aplicação de novas tecnologias: Avalia a capacidade do técnico especialista em promover sua adoção e utilização de novas tecnologias para produtores atendidos na cadeia de expertise.