

RESOLUÇÃO CGOV/CEFET-MG N° 12, DE 27 DE JUNHO DE 2024

Institui o Sistema de Medição de Desempenho do CEFET-MG e dispõe sobre suas finalidades, organização, responsabilidades das unidades organizacionais e processo de planejamento institucional para medição e avaliação de desempenho

A PRESIDENTE DO COMITÊ DE GOVERNANÇA DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS, autarquia de regime especial vinculada ao Ministério da Educação, no uso das atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas,

CONSIDERANDO:

- i) o disposto nos arts. 10 e 12 da Resolução CD-33, de 22 de novembro de 2022, que institui a Política de Governança do CEFET-MG;
- ii) o que consta do Processo nº 23062.027063/2024-60; e
- iii) o que foi deliberado na 12ª Reunião do Comitê de Governança, em 14 de junho de 2024,

RESOLVE:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Resolução institui o Sistema de Medição de Desempenho - SiMED do CEFET-MG, sistema estruturante da governança institucional, e dispõe sobre suas finalidades, organização, responsabilidades das unidades organizacionais e sobre o processo de planejamento institucional para medição e avaliação de desempenho.

Parágrafo único. As normas contidas nesta Resolução e eventuais normas complementares, metodologia, manuais e procedimentos que instrumentalizam este Sistema de Medição de Desempenho têm âmbito de aplicação institucional.

Art. 2º Os resultados esperados da implementação de quaisquer instrumentos de planejamento institucional - planos estratégico e de desenvolvimento, política, portfólio, programa, projeto, plano de ação, procedimento padrão etc. -, deverão ser preestabelecidos nos próprios instrumentos, na forma de objetivos, e serão monitorados, mensurados e avaliados por meio de indicadores de desempenho no âmbito do SiMED.

Alinhamento estratégico

Art. 3º O SiMED se constitui como elemento essencial para a gestão estratégica da

governança, a avaliação dos resultados decorrentes da execução dos planos de caráter institucional e a promoção da gestão baseada em evidências e da transparência ativa.

Parágrafo único. A metodologia de medição de desempenho e os instrumentos e ferramentas que operacionalizam o SiMED serão desenvolvidos observando-se os princípios e diretrizes da Política de Governança e assegurando seu alinhamento à estratégia institucional estabelecida no Plano Estratégico Institucional 2023-2032.

Finalidades

Art. 4º O SiMED tem por finalidades:

I - assegurar uma abordagem sistêmica e integrada para medição e acompanhamento do desempenho dos planos estratégico e de desenvolvimento, políticas, programas, projetos, planos de ação, procedimentos padrão e, até mesmo, de atividades operacionais da rotina de uma unidade organizacional;

II - proporcionar estratégias, metodologias e ferramentas de apoio para monitorar o progresso no alcance dos objetivos, avaliar os resultados obtidos frente às metas temporais preestabelecidas e, se necessário, identificar as ações corretivas para que os resultados sejam aqueles desejados e planejados;

III - desenvolver métodos, técnicas e instrumentos para viabilizar a criação de uma hierarquia de indicadores de desempenho alinhados, por construção, aos objetivos estratégicos, táticos e operacionais estabelecidos pela instituição;

IV - desenvolver e promover uma abordagem sistemática para identificar, registrar, coletar, analisar e tratar os dados institucionais, organizando-os num conjunto de variáveis úteis para a descrição e análise de determinado aspecto da atuação institucional;

V - proporcionar aos dirigentes e gestores mecanismos para avaliar a eficiência e a eficácia dos processos de trabalho sob sua responsabilidade, independentemente de sua complexidade;

VI - contribuir para a formação de dirigentes e gestores em assuntos relativos à gestão por resultados, medição e avaliação de desempenho;

VII - nortear, induzir e desenvolver ações de melhoria nos processos decisórios da instituição, por meio da gestão baseada em evidências;

VIII - desenvolver a responsabilização compartilhada entre as autoridades administrativas e unidades organizacionais que detêm competências específicas no que concerne à medição e avaliação de desempenho e à análise e publicização dos resultados;

IX - contribuir para a melhoria dos processos de gestão de riscos, por meio do monitoramento e da avaliação sistemática do desempenho institucional, em todas as suas áreas e níveis de atuação;

X - contribuir para aperfeiçoar os processos de prestação de contas e responsabilização (*accountability*) à sociedade e para promover a transparência ativa na instituição; e

XI - fomentar e desenvolver a transparência pública ativa, mediante a publicização periódica

de todos os indicadores de desempenho institucionais, tanto aqueles definidos no âmbito interno quanto os definidos no âmbito externo ao CEFET-MG.

Definições e conceitos

Art. 5º Para os fins estabelecidos nesta Resolução, considera-se:

I - indicador: combinação de duas ou mais variáveis específicas relacionadas a determinado objeto de estudo ou aspecto da realidade que possa se constituir em um padrão de medição quantificável e mensurável para um conceito abstrato, consistindo assim, num recurso metodológico que permite indicar, empiricamente, uma tendência acerca da evolução do aspecto observado que, de outro modo, não seria imediatamente detectável por meio da análise de variáveis isoladas;

II - indicador de desempenho (ou métrica de desempenho): padrão de medição quantificável que permite mensurar e acompanhar a evolução temporal do desempenho de determinado objetivo estabelecido num plano - estratégico, tático ou operacional -, que esteja sendo executado, e comparar seu resultado com metas numéricas previamente estabelecidas;

III - instrumento de planejamento institucional: documento formalmente aprovado pela instância competente, que tenha por finalidade planejar as ações a serem realizadas num determinado intervalo de tempo e orientar a tomada de decisões, tais como: planos estratégico e de desenvolvimento, políticas, portfólios, programas, projetos, planos de ação, procedimentos padrão etc.;

IV - meta (ou meta de desempenho): valor que se espera atingir, sob circunstâncias e intervalo de tempo bem definidos, para determinado indicador de desempenho de um objetivo cujo resultado esteja sendo mensurado; todo indicador terá, necessariamente, uma ou mais metas associadas;

V - objetivo: aquilo que se pretende alcançar ao final e após a execução de uma ação ou a implementação de certo planejamento institucional; representa, assim, uma expectativa de resultado que serve ao propósito de orientar a realização de um conjunto planejado de ações, durante um certo intervalo de tempo;

VI - medição de desempenho: ato de apurar, aferir ou mensurar o valor de um indicador de desempenho em determinado instante ou intervalo de tempo e determinada região espacial;

VII - tratamento de dados: aplicação de métodos e técnicas previamente estabelecidos sobre um conjunto de dados brutos com a finalidade de obter um conjunto de dados tratados, cuja consistência, qualidade e confiabilidade possa ser assegurada, e que possibilite mensurar o resultado de uma ou mais variáveis de forma precisa;

VIII - unidade de medida: quantidade específica de determinada grandeza física que servirá de padrão de referência para a realização de medição do valor de certa variável associada a algum objeto, tais como: metro, hora, metros por hora etc.; e

IX - variável: refere-se a uma propriedade bem definida de um objeto de estudo da realidade, empiricamente observável ou mensurável, que pode assumir diferentes valores, quantitativos ou qualitativos, numa determinada unidade de medição e em determinada situação.

Componentes do SiMED

Art. 6º O SiMED é constituído, no mínimo:

- I - pelo conjunto de objetivos, organizados em rede hierárquica, que mantêm entre si uma relação direta de causa e efeito;
- II - pelo conjunto de indicadores de desempenho associados aos objetivos, organizados em rede hierárquica, que mantêm entre si uma relação direta de causa e efeito;
- III - pela metodologia de coleta e tratamento de dados, de construção de indicadores de desempenho, de medição de resultados e de avaliação de desempenho;
- IV - por uma ferramenta informatizada para instrumentalizar a metodologia adotada;
- V - pelos processos de trabalho envolvidos na definição, construção e mensuração dos indicadores de desempenho e na análise e avaliação dos resultados da gestão da instituição;
- VI - por um aplicativo de *Business Intelligence* (BI) para publicização dos resultados institucionais e construção de relatórios específicos customizados;
- VII - por painéis analíticos, organizados por área temática, que suportem a gestão baseada em resultados e favoreçam a tomada de decisão baseada em evidências; e
- VIII - por um manual para a modelagem e construção de indicadores de desempenho e medição de resultados, destinado aos dirigentes e gestores institucionais.

Parágrafo único. A gestão do SiMED será responsabilidade da Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional, que poderá estabelecer outros componentes complementares, caso necessário.

Competências específicas das unidades organizacionais

Art. 7º O Comitê de Governança é responsável por:

- I - acompanhar e supervisionar a gestão do SiMED;
- II - aprovar os indicadores de desempenho associados aos objetivos estabelecidos no Plano Estratégico Institucional (PEI), no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), nas políticas institucionais e nos portfólios de programas;
- III - supervisionar o cumprimento dos objetivos institucionais estabelecidos nos instrumentos de planejamento institucional não especificados no inciso II, por meio do SiMED; e
- IV - promover ações estratégicas visando aprimorar o SiMED.

Parágrafo único. As responsabilidades de que trata o *caput* são complementares àquelas estabelecidas na Resolução CD-12/22, de 10 de agosto de 2022.

Art. 8º A Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional, no que concerne ao SiMED, é responsável por:

- I - realizar a gestão do SiMED;
- II - elaborar e publicizar a metodologia a ser adotada nos processos de coleta e tratamento de

dados, de construção de indicadores de desempenho, de medição de resultados e de avaliação de desempenho;

III - modelar a hierarquia de indicadores de desempenho referentes aos objetivos estratégicos e de desenvolvimento, em estrita observância e expressão da cadeia de relações de causalidade identificada;

IV - avaliar e validar todos os indicadores de desempenho associados aos objetivos, desde os estratégicos aos operacionais, no que concerne a assegurar a conformidade desses com a metodologia adotada no SiMED;

V - aprovar os indicadores de desempenho associados aos objetivos de nível tático e operacional estabelecidos nos programas, nos projetos, nos planos de ação, nos procedimentos padrão e demais instrumentos, respectivamente;

VI - elaborar e desenvolver os componentes do SiMED previstos nos incisos IV a VIII do art. 6º;

VII - prestar apoio técnico e metodológico às unidades organizacionais regimentais na modelagem dos indicadores de desempenho e na medição dos resultados sob sua responsabilidade; e

VIII - propor e desenvolver ações visando aprimorar o funcionamento do SiMED.

Parágrafo único. Para atender ao disposto no *caput* a Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional deverá emitir normas complementares, instrumentos e procedimentos necessários à plena operacionalização do SiMED.

Art. 9º As unidades organizacionais regimentais, no que concerne ao SiMED, são responsáveis por:

I - identificar, analisar e construir a cadeia de relações de causalidade, diretas e indiretas, existente entre os objetivos estabelecidos nos portfólios, nos programas, nos projetos, nos planos de ação, nos procedimentos padrão e demais instrumentos sob gestão da unidade;

II - modelar a hierarquia de indicadores de desempenho associados aos objetivos referidos no inciso I, em estrita observância e expressão da cadeia de relações de causalidade identificada;

III - assegurar o alinhamento, desde o nível estratégico até o nível operacional, dos objetivos e seus respectivos indicadores gerenciados pela unidade;

IV - definir tecnicamente os objetivos, indicadores e variáveis, mediante o preenchimento das fichas técnicas dos objetivos, dos indicadores e das variáveis gerenciados pela unidade;

V - medir periodicamente, conforme previsto no âmbito do SiMED, o resultado das variáveis e indicadores sob gestão da unidade;

VI - zelar pela correta aplicação dos tratamentos de dados previstos para a apuração das variáveis;

VII - armazenar os arquivos digitais contendo a extração dos dados brutos, assim como os arquivos digitais resultantes da aplicação do tratamento de dados, em pasta específica do SiMED, para fins de auditoria de dados;

VIII - exercer a curadoria informacional das variáveis, indicadores de desempenho e objetivos gerenciados pela unidade;; e

IX - analisar e avaliar criticamente o resultado mensurado das variáveis, indicadores de desempenho e objetivos sob sua gestão e propor ou executar ações corretivas, quando necessário.

§ 1º Os modelos das fichas técnicas dos objetivos, dos indicadores e das variáveis referidas no inciso IV do *caput* será elaborado e publicizado pela Diretoria de Governança e Desenvolvimento institucional.

§ 2º As competências estabelecidas nos incisos IV a VII do *caput* poderão ser delegadas expressamente, no todo ou em parte, às unidades organizacionais imediatamente subordinadas à unidade regimental, vedada a subdelegação.

§ 3º A unidade responsável pela curadoria da informação será definida nas fichas técnicas dos objetivos, dos indicadores e das variáveis, conforme o caso.

Art. 10. As responsabilidades de que tratam os arts. 7º a 9º são complementares àquelas estabelecidas na Resolução CD-12/22, de 10 de agosto de 2022.

Processo de planejamento institucional para a medição de desempenho

Art. 11. O processo de planejamento institucional no âmbito do CEFET-MG compreende quatro níveis de planejamento, a saber:

I - nível estratégico;

II - nível de desenvolvimento;

III - nível tático; e

IV - nível operacional.

§ 1º O planejamento institucional referido no *caput* se constitui do conjunto conexo de instrumentos de planejamento institucional, formalmente aprovados pelas instâncias competentes, conforme disposto no inciso III do *caput* do art. 5º.

§ 2º Cada um dos níveis de planejamento institucional constituem-se em desdobramentos do planejamento elaborado no nível hierárquico superior, no sentido de atribuir-lhe maior concretude e especificidade.

§ 3º Cada instrumento de planejamento institucional deverá ser construído centrado em um dos níveis de planejamento, podendo contemplar outros níveis, de forma complementar e subsidiária.

Art. 12. Os instrumentos de planejamento institucionais deverão seguir as diretrizes metodológicas de planejamento, conforme a formulação adotada no Plano Estratégico Institucional 2023-2032.

§ 1º Cada instrumento de planejamento institucional deverá ser elaborado assegurando seu alinhamento à estratégia institucional, estabelecida no Plano Estratégico Institucional, e sua conformidade com os demais instrumentos de nível hierárquico superior.

§ 2º A Diretoria de Governança e Desenvolvimento institucional publicizará a metodologia de planejamento referida no *caput* e prestará apoio metodológico às unidades organizacionais regimentais na formulação das políticas, portfólios, programas, projetos, planos de ação etc.

Objetivos do planejamento institucional

Art. 13. Em cada instrumento de planejamento institucional deverão ser claramente estabelecidos um ou mais objetivos que se pretende alcançar com a implementação do instrumento.

§ 1º Os objetivos serão denominados objetivos estratégicos, de desenvolvimento, táticos ou operacionais, conforme o nível do instrumento de planejamento institucional que os estabelece.

§ 2º Os objetivos estabelecidos nos instrumentos de planejamento institucional, independentemente de seu nível, deverão ser definidos por meio da ficha técnica do objetivo e registrados no SiMED.

Art. 14. Os objetivos deverão guardar relação de causa e efeito, direta ou indireta, com os objetivos estabelecidos nos instrumentos de níveis superiores na hierarquia de planejamento institucional.

§ 1º Os objetivos deverão ser organizados em um determinado número de camadas superpostas, observando-se suas relações de causalidade direta e indireta, visando sua distribuição equilibrada ou balanceada nas camadas, conforme dispuser a metodologia de planejamento institucional e de medição de desempenho adotadas pelo CEFET-MG

§ 2º Em cada camada, os objetivos serão agrupados segundo os macroprocessos institucionais a que se refiram.

§ 3º A organização dos objetivos consoante o disposto *caput* constituirá um conjunto hierarquizado de objetivos, desde os estratégicos até os operacionais, ordenados segundo suas relações de causalidade.

Indicadores de desempenho institucionais

Art. 15. Cada objetivo de planejamento institucional, do nível estratégico ao operacional, deverá ter seu cumprimento mensurado por meio de um ou mais indicadores de desempenho que deverão ser validados e aprovados pela instância competente.

§ 1º Os objetivos estratégicos, previstos no Plano Estratégico Institucional (PEI), e os de desenvolvimento, estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), serão mensurados por um único indicador de desempenho, ainda que multidimensional.

§ 2º Os indicadores de desempenho serão denominados indicadores estratégicos, de desenvolvimento, táticos ou operacionais, conforme o nível dos objetivos aos quais estão associados.

§ 3º Os indicadores de desempenho poderão ser complexos e multidimensionais, refletindo a complexidade e multidimensionalidade do objetivo aos quais estão associados.

§ 4º Os indicadores de desempenho, independentemente de seu nível, deverão ser definidos por meio da ficha técnica do indicador de desempenho e registrados no SiMED.

Art. 16. Os indicadores de desempenho deverão guardar uma relação de causa e efeito, direta ou indireta, com os indicadores de desempenho associados aos objetivos de níveis hierárquicos superiores.

§ 1º Os indicadores de desempenho deverão ser organizados em um determinado número de camadas superpostas, observando-se suas relações de causalidade direta e indireta, conforme dispuser a metodologia de planejamento institucional e de medição de

desempenho adotadas pelo CEFET-MG

§ 2º Em cada camada, os indicadores de desempenho serão agrupados segundo os macroprocessos institucionais a que se refiram.

§ 3º A organização dos indicadores de desempenho consoante o disposto *caput* constituirá um conjunto hierarquizado de indicadores de desempenho, desde os estratégicos até os operacionais, ordenados segundo suas relações de causalidade.

Art. 17. Os indicadores de desempenho poderão ser compostos por outros indicadores de desempenho menos complexos, consoante a metodologia preestabelecida.

§ 1º Os indicadores de desempenho estratégicos, de desenvolvimento e táticos poderão ser compostos por outros indicadores de desempenho de mesma camada ou de camadas inferiores.

§ 2º Os indicadores de desempenho operacionais poderão ser compostos por outros indicadores operacionais ou de variáveis operacionais simples.

§ 3º Na construção dos indicadores de desempenho deverá ser observado o princípio da máxima desagregação possível de dados.

Art. 18. Os indicadores de desempenho estratégicos e de desenvolvimento, deverão contemplar, sempre que possível, cinco elementos de avaliação, a saber:

- I - resultados quantitativos provenientes de avaliações externas, caso disponíveis;
- II - resultados quantitativos provenientes de avaliações internas;
- III - resultados quantitativos provenientes de indicadores do nível hierárquico imediatamente inferior;
- IV - resultados semiquantitativos de avaliação da percepção pela comunidade externa ao CEFET-MG; e
- V - resultados semiquantitativos de avaliação da percepção pela comunidade interna (alunos, servidores e colaboradores, conforme o caso).

Art. 19. Os indicadores de desempenho compostos deverão ser modelados como uma combinação linear de outros indicadores de desempenho ou de variáveis operacionais simples que pertençam à sua hierarquia de causalidade direta.

Parágrafo único. As fórmulas gerais de cálculo dos indicadores estratégicos, de desenvolvimento, táticos e operacionais serão aquelas estabelecidas no anexo.

Variáveis do processo de medição de desempenho

Art. 20. Uma variável do processo de medição de desempenho do SiMED, deverá, necessariamente:

- I - ser mensurável, específica e única;
- II - ser formalmente instituída em algum dos instrumentos de planejamento institucional ou em ato normativo específico emitido por autoridade competente;
- III - ser proveniente de uma única fonte de dados brutos (base de dados, tabela, relatório etc.);
- IV - resultar de um único tratamento de dados, simples ou composto, aplicado *in totum* sobre

os dados brutos;

V - ser caracterizada tecnicamente e registrada no SiMED;

VI - ter associado um valor de referência (*baseline*), apurado em uma data ou intervalo de tempo preestabelecido, que servirá de referência para a análise de desempenho;

VII - ter uma unidade de medida definida;

VIII - ter uma frequência de medição preestabelecida; e

IX - estar sob a responsabilidade de uma unidade organizacional preestabelecida, no que concerne à medição de resultados e à sua avaliação;

§ 1º Na definição das variáveis deverá ser observado o princípio da máxima desagregação possível de dados, conforme previsto na metodologia do SiMED.

§ 2º A composição de variáveis dará origem a um indicador de desempenho operacional, invariavelmente, consoante a metodologia preestabelecida no âmbito do SiMED.

§ 3º As variáveis formalmente instituídas deverão ser definidas por meio da ficha técnica da variável e registradas no SiMED, após serem validadas e aprovadas pelas instância competentes.

Tratamentos de dados para obtenção de variáveis

Art. 21. Um tratamento de dados específico incluirá uma ou mais das seguintes operações sobre os dados, dentre outras possíveis:

I - limpeza de dados:

- a) remoção de dados duplicados, incompletos ou inconsistentes;
- b) tratamento de valores ausentes, nulos; e
- c) verificação e correção de erros de lançamento ou codificação; e

II - padronização e normalização:

- a) uniformização de unidades de medida e respectivos formatos numéricos;
- b) transformação de dados para uma unidade de medida comum;
- c) codificação de variáveis qualitativas ou categóricas em variáveis quantitativas ou numéricas; e
- d) normalização estatística para facilitar comparações; e

III - filtragem e seleção:

- a) remoção de valores discrepantes;
- b) seleção de atributos relevantes para a análise; e
- c) aplicação de critérios de inclusão e exclusão; e

IV - transformação e integração:

- a) agregação de dados provenientes de diferentes fontes;
- b) transformação de dados brutos em formatos compatíveis; e

c) criação de atributos derivados ou calculados.

Parágrafo único. O tratamento de dados deverá ser caracterizado tecnicamente, formalmente estabelecido em ato normativo específico emitido por autoridade competente e registrado no SiMED.

Art. 22. Um tratamento de dados específico aplicado a um arquivo digital contendo um conjunto de dados brutos, provenientes de uma única fonte de dados, produzirá um arquivo digital contendo um conjunto de dados tratados, o qual poderá servir para mensurar o resultado de uma ou mais variáveis.

§ 1º Um tratamento de dados poderá ser simples ou composto por outros tratamentos de dados.

§ 2º A cada medição periódica das variáveis, os arquivos digitais contendo tanto o conjunto completo dos dados brutos quanto o conjunto completo dos dados tratados deverão ser arquivados em pastas específicas do SiMED, para fins de auditoria de dados.

Art. 23. Na hipótese de tratamento de dados compostos, cada tratamento de dados será aplicado conforme uma sequência única preestabelecida, na qual o tratamento de dados subsequente incidirá sobre o resultado do tratamento imediatamente antecedente.

Parágrafo único. O tratamento de dados compostos será aplicado na sequência completa (*in totum*) à fonte de dados brutos, e resultará em um único arquivo de dados tratados.

Art. 24. A unidade organizacional que for responsável pela medição e curadoria informacional de determinada variável será igualmente responsável pela correta aplicação do tratamento de dados que servirá para se mensurar o valor da referida variável.

Disposições transitórias

Art. 25. As unidades organizacionais regimentais deverão elaborar ou revisar, conforme o caso, o conjunto de instrumentos de planejamento institucional referidos nos arts. 10 e 11 sob sua responsabilidade, visando conformá-los ao Plano Estratégico Institucional 2023-2032 e às metodologias de planejamento institucional e de medição de desempenho adotadas pelo CEFET-MG.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento Institucional 2023-2027 e as políticas institucionais deverão ser revisados e submetidos à apreciação dos conselhos superiores no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º Os portfólios, programas e demais instrumentos de planejamento institucional deverão ser aprovados ou submetidos à apreciação dos órgãos colegiados ou das autoridades competentes, conforme o caso, no prazo máximo de 360 (trezentos e sessenta) dias.

Casos omissos

Art. 26. Os casos omissos nesta resolução serão resolvidos pela Diretoria de Governança e Desenvolvimento institucional e, em grau de recurso, pelo Comitê de Governança do CEFET-MG.

Vigência

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor em 1º de julho de 2024.

Publique-se e cumpra-se.

(Assinado digitalmente em 27/06/2024 18:57)

CARLA SIMONE CHAMON
PRESIDENTE - TITULAR
CGOV (11.78)
Matrícula: 1218048

Processo Associado: 23062.027063/2024-60

Visualize o documento original em <https://sig.cefetmg.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **12**, ano: **2024**, tipo: **RESOLUÇÃO**, data de emissão: **27/06/2024** e o
código de verificação: **f40a55bae1**