

RESOLUÇÃO CRP-09 nº 04/2022

Aprova a revisão do Sistema de Gestão do Desempenho dos empregados do Conselho Regional de Psicologia da 9ª Região – CRP-09.

O PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 9ª REGIÃO, no uso das competências que lhe confere o Regimento Interno e reunido ordinariamente no dia 21 de setembro de 2022, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando a necessidade de estruturação da gestão de pessoas em consonância com os normativos legais e de delineamento das atribuições dos empregos e enquadramento dos empregados na estrutura funcional;

Considerando a elaboração, pela Quântica Empresa de Consultoria e Serviços Ltda., do Plano de Empregos, Carreiras e Salários – PECS – com objetivo de atender às necessidades do Conselho Regional de Psicologia da 9ª Região; e

Considerando a Deliberação da Diretoria do CRP-09, que aprovou o Plano de Empregos, Carreiras e Salários – PECS.

DELIBEROU:

1 – Pela APROVAÇÃO do Regulamento de Gestão do Desempenho.

Esta Resolução entra em vigor nesta data, ficando revogada a Resolução CRP-09-005/2016 e demais disposições em contrário.

Goiânia, GO, 22 de setembro de 2022.



Christine Ramos Rocha
Conselheira Presidente
CRP-09/4346



Luciene Campos Falcão Silveira
Conselheira Tesoureira
CRP-09/3217

SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO	
Versão	1/2022
Data da aprovação pelo Plenário do CRP-09	21 de setembro de 2022.
Data do encaminhamento pela Diretoria do CRP-09	19 de setembro de 2022.
Advertência	<p>Este normativo é de uso exclusivo do CRP-09.</p> <p>A divulgação não autorizada estará sujeita às penalidades cabíveis por Lei.</p> <p>Toda e qualquer autorização para cópia, divulgação, apresentação ou qualquer outra finalidade deverá ser obtida junto ao CRP-09.</p>

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho dos Empregados

1. Ficam aprovados, na forma deste **REGULAMENTO**, os critérios e procedimentos a serem observados na aplicação da gestão do desempenho dos empregados do **CRP-09**.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

2. Para efeito de aplicação do disposto neste Regulamento, ficam definidos os seguintes termos:

I – Chefia Imediata – é o titular responsável pela unidade de exercício do empregado avaliado ou aquele a quem for atribuída a competência da avaliação;

II – Chefia Mediata – é o titular da unidade gerencial superior à unidade a que for vinculada a Chefia Imediata ou outro gestor de nível superior ao da Chefia Imediata, que tenha vínculo com os resultados esperados pela área avaliada.

III – Ciclo de Avaliação – período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho, com vistas a aferir o desempenho e os resultados dos empregados;

IV – Desempenho – atuação ocupacional qualificada que produz resultados e contribui para o cumprimento da Missão Institucional e a sua sustentabilidade;

V – Empregado - é considerado empregado todo profissional ocupante de cargo efetivo ou cargo em comissão do CRP-09.

VI – Fatores de Avaliação – são os itens que compõem a Avaliação do Desempenho;

VII – Gestão do Desempenho – consiste no acompanhamento contínuo e sistemático da atuação laboral do empregado.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

3. O Sistema de Gestão do Desempenho tem por objetivos:

- I. Acompanhar o desempenho do empregado com vistas a subsidiar os processos de crescimento na carreira e demais processos de gestão de pessoas;
- II. Identificar as lacunas existentes entre desempenho e os resultados alcançados pelo empregado, evidenciadas no cumprimento das atividades sob sua responsabilidade;
- III. Identificar se as lacunas entre desempenho e resultados alcançados decorrem das necessidades de desenvolvimento de competências do empregado;
- IV. Identificar a contribuição de cada empregado para o alcance dos resultados da sua equipe e/ou unidade organizacional;

CAPÍTULO III DA APLICAÇÃO

4. O Sistema de Gestão do Desempenho aplica-se a todos os empregados do **CRP-09**, de vínculo efetivo ou de vínculo temporário, ocupantes de cargos em comissão.

CAPÍTULO IV DO CICLO DE AVALIAÇÃO

5. O ciclo de avaliação do Sistema de Gestão do Desempenho será composto pelas seguintes etapas:
 - I – Etapa de Planejamento, a ser concluída até 28 de fevereiro do ano da avaliação.
 - II – Etapa de Acompanhamento, ocorre entre 01 de março a 31 de dezembro;
 - III – Etapa de Formalização da Avaliação Individual de Desempenho, ocorre até 28 de fevereiro do ano seguinte;
 - IV – Etapa de Desenvolvimento, ocorre junto com a Etapa III.
6. A **Etapa de Planejamento** compreende os 2 (dois) meses que antecedem a Etapa de Acompanhamento, e abrange as seguintes ações e procedimentos:
 - I – Definição dos resultados individuais esperados para o exercício, alinhados com as metas estabelecidas para a Unidade. Recomenda-se um mínimo de 3 (três) e um máximo de 5 (cinco) Resultados Esperados.
 - II – Apresentação, aos empregados, dos itens de avaliação que compõem o formulário de avaliação do desempenho.

III – Realização de treinamento ou outra ação suficientemente relevante para prestar as informações necessárias à realização do processo de avaliação de desempenho.

IV – Definição, pela Gerência Geral, do cronograma do Ciclo Anual de Gestão de Desempenho.

6.1 - Para o cumprimento do disposto neste item deverão ser observados os parâmetros e critérios de definição de metas e resultados setoriais.

6.2 – A definição dos resultados e desempenhos individuais pressupõe a definição de um Plano de Trabalho, a ser pactuado entre avaliador e avaliado, a partir das metas estabelecidas e atribuições da Unidade.

6.3 – Para cada Resultado Esperado e para cada Desempenho Esperado deverá ser atribuído um valor de peso. O somatório dos pesos dos itens de Resultado Esperado e Desempenho Esperado deverá somar 10 pontos, cada um.

7. A **Etapa de Acompanhamento** compreende as seguintes ações e procedimentos:

I – Execução e acompanhamento das ações previstas na etapa anterior, por parte do empregado e da respectiva chefia imediata, com foco nos pontos de controle das atividades estabelecidas;

II – Registro de incidentes críticos, assim entendidos os comportamentos e/ou eventos atípicos, positivos e negativos, passíveis de observação direta e descrição objetiva, que afetem ou sejam afetados pelo desempenho das atividades laborais;

III – Revisão, redefinição ou adequação das metas setoriais, quando necessário, devendo ser registrados os ajustes efetuados.

8. A **Etapa de Formalização da Avaliação** compreende as seguintes ações e procedimentos:

I – Registro dos resultados do desempenho, observando o seguinte:

- a) O empregado fará o registro da autoavaliação dos fatores de desempenho no sistema de informação até 10 (dez) dias úteis após o final do mês do período de acompanhamento;
- b) Após o registro da autoavaliação a Chefia Imediata fará a validação ou não da autoavaliação, podendo alterar as avaliações;
- c) A chefia imediata fará o registro das avaliações dos fatores de resultado no sistema de informação até 15 dias úteis após o final do mês do período de acompanhamento;

- d) A chefia mediata fará a validação ou não das avaliações dos fatores de resultado, podendo alterar as avaliações, em até 10 dias úteis, após a conclusão da avaliação pela chefia imediata;
- e) Em até 30 dias após a conclusão de todas as avaliações, a Gerência Administrativa fará o processamento das avaliações de acordo com o disposto neste Regulamento e em seguida disponibilizará os resultados individuais aos avaliados e avaliadores.

II - Reunião da chefia imediata com seus avaliados, individualmente, para reporte dos conceitos atribuídos em suas respectivas avaliações e busca de consenso em eventuais pontos de discordância.

III – Homologação pela chefia mediata das avaliações realizadas pela chefia imediata.

IV – Encaminhamento dos resultados consolidados para a Gerência Administrativa, até o final do segundo mês subsequente ao término do período avaliativo.

V – Encaminhamento de recurso fundamentado à Gerência Administrativa, por parte dos empregados que discordarem do resultado da avaliação;

VI – Consolidação e análise dos resultados finais, pela Gerência Administrativa, em até 30 (trinta) dias, excetuados os casos objeto de recursos.

8.1 - A avaliação referir-se-á estritamente ao período de 10 (dez) meses imediatamente anteriores à sua realização, durante os quais deverá ser acompanhada a atuação do empregado em relação aos fatores avaliativos correspondentes ao seu cargo e sua área, na forma estabelecida neste Regulamento.

8.2 - O registro do resultado final da avaliação integrará a pasta funcional do avaliado, assim como o registro do novo resultado obtido após eventual fase recursal;

8.3 - A avaliação final do empregado que, no período de referência, houver trabalhado sob a direção de mais de um gerente será formalizada pelo avaliador ao qual esteve subordinado por maior tempo, facultada a avaliação em conjunto com o avaliador do ciclo anterior.

9. A **Etapa de Desenvolvimento** compreende as seguintes ações e procedimentos:

- I – Análise, levantamento de possibilidades, discussão conjunta e indicação de ações de desenvolvimento e/ou capacitação do avaliado que possam subsidiar seu Plano de Desenvolvimento Individual.

- II – Identificação de variáveis de contexto e definição de ações que possam contribuir para facilitar e/ou melhorar o desempenho do empregado.

CAPÍTULO V DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

10. A Avaliação do Desempenho será registrada no Formulário de Avaliação de Desempenho, constante no Anexo I deste Regulamento e deverá observar os seguintes fatores de avaliação:

I – **Avaliação de Resultados Esperados** - Abrange os resultados e/ou as metas de cada empregado, estabelecidos, a cada ciclo de avaliação, pela chefia imediata em conjunto com a chefia mediata, em face dos objetivos e metas indicados no planejamento estratégico do CRP-09;

II – **Avaliação de Desempenho** - Consiste na avaliação das ações laborais desenvolvidas para o alcance dos resultados estabelecidos no Formulário de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO

11. A avaliação do Desempenho e dos Resultados será feita mediante escala de 0 a 10 pontos.

12. O resultado da Avaliação de Desempenho será obtido pela seguinte fórmula matemática:

$$RADC = (RAR \times 0,5) + (RDI \times 0,5), \text{ onde:}$$

Onde:

RADC = Resultado da Avaliação de Desempenho

RAR = Avaliação dos Resultados Individuais

RDI = Avaliação de Desempenho Individual

Onde:

RAR = Somatório das notas atribuídas a cada Resultado Esperado multiplicadas pelo respectivo Peso e divididas por 10.

RDI = Somatório das notas atribuídas a cada Desempenho Esperado multiplicadas pelo respectivo peso, divididas por 10.

O Resultado da Avaliação de Desempenho Geral (RAD) será transformado em um conceito, conforme o quadro a seguir.

ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E RESULTADOS			
Distante do Esperado	Abaixo do Esperado	Próximo do Esperado	Dentro do Esperado
0-1-2-3	4-5-6	7-8-9	10

CAPÍTULO VII DOS AVALIADORES

13. São considerados avaliadores:

I – Os **empregados**, para a realização da autoavaliação;

II – A **chefia imediata**, para a realização da avaliação de desempenho individual dos empregados da respectiva equipe e a sua autoavaliação;

III – A **chefia mediata**, para a realização da avaliação de resultados da equipe, a avaliação dos gestores das áreas sob sua subordinação direta, e a revisão ou homologação das avaliações hierárquicas efetuadas pelos gerentes dos setores sob sua subordinação direta.

IV – O **Comitê de Gestão do Desempenho**, para homologação dos resultados das avaliações individuais de desempenho dos empregados e gestores.

CAPÍTULO VIII DO COMITÊ DE GESTÃO DO DESEMPENHO

14. Integra o Sistema de Gestão do Desempenho o Comitê de Gestão, com as atribuições estabelecidas no item 20 deste Regulamento.

14.1 - O Comitê de Gestão será constituído por ato da Diretoria do **CRP-09** e será composto por três membros titulares e três suplentes.

14.2 - As reuniões e deliberações do Comitê serão registradas em atas.

CAPÍTULO IX DOS RESULTADOS

15. O Sistema de Gestão do Desempenho deverá apresentar os seguintes resultados:

I – Alcance dos Resultados Individuais – descreve os resultados obtidos e/ou percentual de atingimento das metas no ciclo de avaliação;

II – Resultado do Desempenho Individual – descreve o resultado individual obtido na avaliação dos fatores de desempenho.

15.1 - Os resultados individuais serão informados diretamente aos respectivos avaliados, em seu local de trabalho, observado o seguinte:

I – Os resultados individuais serão repassados de forma sigilosa, de acesso apenas do interessado.

II – Quando for necessário expedir comunicado impresso, o mesmo deverá ser encaminhado em envelope lacrado, com recibo do interessado, de modo a assegurar o caráter reservado do respectivo conteúdo.

15.2 - É vedado o uso das informações das avaliações e dos respectivos resultados fora dos instrumentos, dos relatórios e das finalidades previstas neste Regulamento, e também qualquer divulgação, interna ou externa, do material.

15.3 - Os formulários de avaliação e de consolidação de resultados serão arquivados ao final de cada ciclo, permitindo-se o acesso aos mesmos apenas aos intervenientes mencionados no item 13.

CAPÍTULO X DOS RECURSOS

16. Concluído o processo de avaliação, o empregado terá 5 (cinco) dias úteis, a partir da data da disponibilização dos resultados, para solicitar a revisão da sua avaliação de desempenho, utilizando para tanto o Formulário de Interposição de Recursos, constante do Anexo II deste Regulamento.

16.1 - O recurso a que se refere o *caput* será protocolado diretamente na Gerência Administrativa, acompanhado, quando for o caso, dos comprovantes necessários.

16.2 - Na elaboração das razões do recurso, o empregado deverá ater-se aos fatores componentes da Avaliação de Desempenho, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais falhas ocorridas.

16.3 - Após a análise de admissibilidade, o recurso será encaminhado para a chefia mediata do empregado, a qual terá prazo de 10 (dez) dias úteis para ouvir o empregado e a chefia imediata, manifestar-se sobre as razões apresentadas no recurso e proferir a Decisão Final reconsiderando ou não a avaliação questionada.

16.4 – Após a Decisão Final, a Gerência Administrativa dará ciência ao empregado e à chefia imediata e efetuará o arquivamento de todo o processo na pasta funcional do empregado.

CAPÍTULO XI DAS RESPONSABILIDADES

17. Compete ao empregado:

- I – Definir, junto com a chefia imediata, na fase de planejamento, os resultados e desempenhos a serem apresentados no período do ciclo de avaliação;
- II – Registrar a autoavaliação no Sistema de Avaliação do Desempenho;
- III – Atualizar periodicamente e se necessário, junto à chefia imediata, o planejamento do desempenho a ser avaliado;
- IV – Indicar à chefia imediata, durante a fase de acompanhamento, as dificuldades e ações necessárias para o alcance dos objetivos definidos.

18. Compete à chefia imediata do empregado avaliado:

- I – Definir, junto com o empregado avaliado, na fase de planejamento, os resultados e desempenhos a serem apresentados no período do ciclo de avaliação;
- II – Informar aos empregados da respectiva unidade, no início do período avaliativo, os fatores e critérios que serão utilizados na avaliação de desempenho e resultados;
- III – Acompanhar, orientar oportunamente e registrar o desempenho de cada empregado no Formulário de Avaliação do Desempenho;
- IV – Atualizar periodicamente e se necessário, junto com o empregado, o planejamento do desempenho a ser avaliado;
- V – Acompanhar e orientar o empregado na execução das atividades, com vistas ao alcance de padrões satisfatórios para os objetivos definidos;
- VI – Identificar com o empregado os possíveis obstáculos ao seu bom desempenho buscando superar as dificuldades ao longo do processo de avaliação;
- VII – Oferecer oportunidade para a conciliação dos conceitos por ele atribuídos na avaliação hierárquica com a autoavaliação efetuada pelo empregado;
- VIII – Aferir o resultado dos desempenhos pactuados com o empregado.

19. Compete à Gerência Administrativa:

- I - Coordenar a aplicação, processamento e consolidação dos resultados da avaliação de resultado e desempenho dos empregados;

II - Assegurar a utilização de critérios de avaliação adequados e alinhados aos objetivos e metas derivados do planejamento estratégico do CRP-09;

III - Encaminhar os casos de discordâncias relativas ao resultado da Avaliação de Desempenho, apresentadas em grau de recurso;

IV - Propor medidas de ajustes e melhorias do sistema ao longo de sua aplicação;

V – Dar suporte aos gerentes na execução das atividades necessárias ao bom funcionamento do Sistema.

20. Compete ao Comitê de Gestão do Desempenho:

I - Homologar os resultados da avaliação de desempenho dos empregados e gestores;

II – Assegurar a utilização de critérios de avaliação adequados e alinhados a objetivos e metas derivados do planejamento estratégico do **CRP-09**;

III - Propor medidas de ajustes e melhorias do sistema ao longo de sua aplicação.

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

21. O **CRP-09**, por intermédio da Gerência Administrativa, viabilizará os meios e instrumentos necessários à operacionalização do sistema de gestão do desempenho previsto neste Regulamento.

22. O primeiro Ciclo de Avaliação será realizado no período de **01/01/2023 a 31/12/2023** e seus resultados servirão de parâmetro para eventuais ajustes no sistema e implantação definitiva do modelo.

23. O sistema a que se refere este Regulamento será objeto de permanente avaliação e acompanhamento, visando ao seu aperfeiçoamento, ajuste e adequação à realidade e aos objetivos e metas estipulados no planejamento estratégico do CRP-09.

24. Os casos omissos serão apreciados e decididos pela Diretoria.

25. Este Regulamento entra em vigor a partir de 01 de outubro de 2022.

ANEXO I

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO EMPREGADO																				
1. Identificação do empregado avaliado																				
Nome:																				
Cargo:											Matrícula:									
Lotação:																				
2. Identificação da chefia imediata																				
Nome:																				
Cargo:											Matrícula:									
3. Período Avaliado: ___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___																				
4. Avaliação do desempenho																				
4.1 Fator de Avaliação: Resultados pactuados: compreende as metas pactuadas na fase de planejamento da avaliação.																				
Resultado	Percentual de alcance												Peso do Resultado	Nota						
	Prazo				Quantidade				Qualidade						Custo					
	Peso do Fator				Peso do Fator				Peso do Fator						Peso do Fator					
	Distan te 0-1-2-3	Abaix o 4-5-6	Próxim o 7-8-9	Distn ta 0-1-2-3	Abaix o 4-5-6	Próxim o 7-8-9	Distn ta 0-1-2-3	Abaix o 4-5-6	Próxim o 7-8-9	Dista n ta 0-1-2-3	Abaix o 4-5-6	Próxim o 7-8-9	Dista n ta 0-1-2-3	Abaix o 4-5-6	Próxim o 7-8-9	Distn ta 0-1-2-3	Abaix o 4-5-6	Próxim o 7-8-9		
Total de Pontos da Avaliação de Resultados																				

4.2 Fator de Avaliação: Desempenhos para gerar qualidade e cumprir prazos: mensura o empenho do empregado em imprimir qualidade e acerto naquilo que executa, em cumprir prazos e em contribuir para a melhoria contínua do seu trabalho e do próprio CRP-09.

Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Pontos Atribuídos
Apresentação das atividades ou tarefas que o empregado realiza, apresentadas de forma completa, correta e eficaz.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra que o trabalho realizado é sempre completo, sem erros e de qualidade inquestionável.	10	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	



Monitoramento e avaliação do trabalho de forma sistemática, fazendo as devidas correções, em busca de melhorias contínuas.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado neste item demonstra que o empregado monitora e avalia sistematicamente o trabalho que realiza, fazendo as correções necessárias antes de repassá-lo a outros, buscando a melhoria contínua daquilo que faz.	10	
Formulação e apresentação de ideias e sugestões para a melhoria dos processos de trabalho que o empregado realiza, ou da sua unidade funcional ou do CRP-09.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra que foi nitido o comportamento em apresentar sugestões e ideias para melhorar o trabalho ou o próprio CRP-09.	10	
Cumprimento dos prazos estipulados e entrega de tarefas e atividades obedecendo ao fluxo do seu processamento no CRP-09.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra que cumpre rigorosamente todos os prazos de elaboração e entrega das tarefas e antecipa-se com a parte das tarefas que lhe cabe fazer dentro dos processos de trabalho do CRP-09. É sempre pontual nos compromissos que exigem presença física.	10	

Total de pontos atribuídos no fator **Desempenhos para gerar qualidade e cumprir prazos**

Obs.: Descreva detalhes do desempenho do empregado avaliado, que permitam compreender mais facilmente a avaliação feita por você.

4.3 Fator de Avaliação: Desempenhos para gerar produtividade: mensura a quantidade de trabalho que o empregado realizou no período avaliativo e a forma como se organiza para realizar o que lhe cabe fazer.

Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Pontos Atribuídos
Organização das tarefas de forma a	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	

evitar retrabalho e obter maior eficiência.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra a organização do seu trabalho de forma exemplar, com total racionalização de tempo e recursos, sem retrabalhos e com eficiência máxima.	10	
Execução das tarefas em conformidade com a norma pertinente e os padrões adotados no CRP-09.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra total conformidade com os padrões adotados pelo CRP-09 e rigorosamente dentro do que é definido pela legislação que a se refere ou afeta as atividades. Seu trabalho é perfeito.	10	
Cumprimento das metas ou atividades pactuadas com a chefia.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra grande produtividade, sendo referência quando comparada entre os melhores empregados do CRP-09.	10	
Total de pontos atribuídos no fator Desempenhos para gerar produtividade			

Obs.: Descreva detalhes do desempenho do empregado avaliado, que permitam compreender mais facilmente a avaliação feita por você.

4.4 Fator de Avaliação: Desempenhos para colaborar com outros, trabalhar em equipe e apresentar comportamento profissional: mensura o empenho do empregado em compartilhar seus conhecimentos, comunicação e a colaboração com colegas e chefias e a forma como se comporta no trabalho.

Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Pontos Atribuídos
Atendimento a necessidades de colaboração apresentadas por colegas e chefias ou a solicitações para participar de atividades e serviços além dos que realiza.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra a sua colaboração com colegas e chefias, atendendo com boa vontade e prontidão as necessidades do trabalho, incluindo aquelas não diretamente relacionadas com as tarefas que realiza no CRP-09.	10	
Capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado neste item demonstra que o empregado trabalha em equipe, se comunica e interage de forma positiva com seus pares, na busca de soluções para as tarefas que deve realizar, conseguindo obter os resultados esperados nas situações que envolvem a participação de diferentes pessoas.	10	
Adoção de postura profissional baseada na ética, no respeito, na descrição e no bom senso.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado neste item demonstra que o empregado usa de evidente bom senso e sempre se comporta de forma	10	

ética, respeitosa e com total descrição no trabalho que realiza.		
Total de pontos atribuídos no fator Desempenhos para colaborar com outros, trabalhar em equipe e apresentar comportamento profissional.		
<p>Obs.: Descreva detalhes do desempenho do empregado avaliado, que permitam compreender mais facilmente a avaliação feita por você.</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
Total de Pontos dos Itens de Competência	Peso	Total de Pontos da Avaliação de Desempenho
Nota Final do Empregado		
5. Data da avaliação: ____ / ____ / ____		

Assinatura do Avaliado

Assinatura do Avaliador

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS OCUPANTES DE CARGOS DE CHEFIA

1. Identificação do empregado avaliado

Nome: _____

Cargo: _____ Matrícula: _____

Área: _____

2. Identificação da chefia imediata

Nome: _____

Cargo: _____ Matrícula: _____

3. Período Avaliado: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

4. Avaliação do desempenho

4.1 Fator de Avaliação: Resultados pactuados: compreende as metas pactuadas na fase de planejamento da avaliação.

Resultado	Percentual de alcance												Peso do Resultado	Nota				
	Prazo				Quantidade				Qualidade						Custo			
	Peso do Fator				Peso do Fator				Peso do Fator						Peso do Fator			
Distan	Abaix	Próxim	Dentr	Distan	Abaix	Próxim	Dentr	Distan	Abaix	Próxim	Dentr	D	Abaix	Próxim	Dentr			
0-1-2-3	4-5-6	7-8-9	10	0-1-2-3	4-5-6	7-8-9	10	0-1-2-3	4-5-6	7-8-9	10	1	4-5-6	7-8-9	10			
Total de Pontos da Avaliação de Resultados																		

4.2 Fator de Avaliação: Desempenhos para gerar resultados organizacionais: mensura a contribuição da unidade gerenciada pelo avaliado para os resultados do CRP-09.

Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Peso	Pontos Atribuídos
Conformidade das tarefas realizadas pela sua unidade.	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item aproxima-se do grau de excelência	7-8-9		

	requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.			
	O desempenho apresentado neste item demonstra que os resultados da unidade gerenciada pelo avaliado apresentam total conformidade com a legislação e com os procedimentos e padrões de alto desempenho, decorrentes do seu alinhamento com a estratégia e a missão do CRP-09.	10		
Monitoramento e avaliação do trabalho de forma sistemática, fazendo as devidas correções, em busca de melhorias contínuas.	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
	O desempenho apresentado neste item demonstra que o avaliado, monitora e avalia sistematicamente o que é produzido pelos empregados que supervisiona, fazendo as correções necessárias e assegurando o cumprimento de ações voltadas para a melhoria contínua do trabalho realizado na área pela qual responde.	10		
Cumprimento dos prazos estipulados e entrega de tarefas e atividades obedecendo ao fluxo do seu processamento no CRP-09.	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
	O desempenho apresentado pelo avaliado demonstra que consegue fazer a sua unidade de trabalho cumprir todos os prazos de elaboração e entrega das tarefas a que está sujeita, e que mostra rigorosamente pontual diante dos compromissos assumidos pessoalmente e em nome da unidade de trabalho pela qual responde.	10		
Total de pontos atribuídos no fator Desempenhos para gerar resultados organizacionais				
Obs.: Descreva detalhes do desempenho do avaliado, que permitam compreender mais facilmente a avaliação feita por você.				
<hr/> <hr/> <hr/>				
4.3 Fator de Avaliação: Desempenhos para gerenciar equipes de trabalho: mensura a capacidade do avaliado para levar a sua equipe de trabalho a apresentar alto desempenho, decorrente das competências que possuem e do quanto se mostram estimuladas e se percebem desafiadas a produzir mais e melhor.				
Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Peso	Pontos Atribuídos
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3		

Apresentação de estímulos e desafios para a equipe.	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
	O desempenho apresentado pelo avaliado deixa evidente a sua competência em estimular os integrantes da sua equipe de trabalho e em continuamente apresentar desafios que os levam à superação de resultados e a buscarem a excelência no trabalho.	10		
Obtenção de elevado nível de competência de todos os integrantes da equipe que gerencia.	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
Alinhamento da equipe que gerencia com os objetivos estratégicos do CRP-09.	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item demonstra a sua competência em desenvolver a sua equipe, fazendo com que todos os seus integrantes se mantenham atualizados e altamente produtivos para o trabalho que devem realizar no CRP-09.	10		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRP-09.	0-1-2-3		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRP-09, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo avaliado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRP-09, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
	O desempenho apresentado pelo avaliado evidencia a sua competência em alinhar todos os integrantes da sua equipe de trabalho com a estratégia adotada para o cumprimento da missão institucional e dos objetivos estratégicos do CRP-09.	10		
Total de pontos atribuídos no fator Desempenhos para gerenciar equipes de trabalho				
Obs.: Descreva detalhes do desempenho do avaliado, que permitam compreender mais facilmente a avaliação feita por você. <hr/> <hr/> <hr/>				
TOTAL GERAL DE PONTOS ATRIBUÍDOS AO AVALIADO				
5. Data da avaliação: ____ / ____ / ____				

Assinatura do Avaliado

Sede do Conselho Regional de Psicologia 9ª Região GO
Av. T2, Qd. 76, Lt. 18, nº 803, Setor Bueno
Goiânia-GO, CEP 74.210-010
Fone: 62 3253-1785 / Fax: 62 3285-6904
administracao@crp09.org.br

Assinatura do Avaliador

Página 19 de 20

ANEXO III

FORMULÁRIO DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO	
Nome:	
Cargo:	Área:
Período da avaliação:	Nome do avaliador:
Solicito a revisão do resultado da minha Avaliação referente ao (aos) subfator (res) abaixo identificado (s):	
Justificativa/razões do recurso:	
Data: ____/____/____	Assinatura do recorrente
Data da protocolização	

