

RESOLUÇÃO Nº. 003, DE 17 DE MARÇO DE 2025.

Institui o Sistema de Gestão do Desempenho dos empregados do Conselho Regional de Serviço Social da 8ª Região – CRESS/DF.

A Presidente do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) da 8ª Região — Distrito Federal, no uso de suas atribuições legais e regimentais, previstas e asseguradas pelas Resoluções deste Regional e do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS),

Considerando a aprovação do Plano de Empregos, Carreiras e Salários – PECS;

Considerando a necessidade de regulamentação do processo de gestão do desempenho dos empregados.

Considerando a deliberação favorável do Conselho Pleno do CRESS/DF na reunião extraordinária nº 1372;

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir o Regulamento de Gestão do Desempenho.

Art. 2º - O Regulamento de Gestão do Desempenho segue anexo a esta Resolução.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos à 1º de março de 2025.

Brasília, 17 de março de 2025.

Documento assinado digitalmente
KARINA APARECIDA FIGUEIREDO
Data: 18/03/2025 21:42:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Karina Aparecida Figueiredo
Conselheira Presidente
CRESS da 8ª Região – DF

ANEXO ÚNICO

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 Conselho Regional de Serviço Social da 8ª Região – CRESS.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

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

I – 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;

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

III – Empregado - é considerado empregado todo profissional ocupante de emprego público do CRESS.

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

V – 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; e

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

III. Identificar se as lacunas entre desempenho e resultados alcançados decorrem das necessidades de desenvolvimento de competências do empregado.

CAPÍTULO III DA APLICAÇÃO

4. O Sistema de Gestão do Desempenho aplica-se a todos os empregados do **CRESS**.

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 Acompanhamento, ocorre entre 01 de janeiro a 31 de dezembro;
- II – Etapa de Formalização da Avaliação Individual de Desempenho, ocorre até 28 de fevereiro do ano seguinte;
- III – Etapa de Desenvolvimento, ocorre junto com a Etapa II.

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

- I – Execução e acompanhamento das atividades, 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.

7. 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 em até 10 (dez) dias úteis após o final do período de

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

acompanhamento. As avaliações com nota superior a 7 (sete) deverão ser justificadas por meio de apresentação de evidências.

- b) Após o registro da autoavaliação, um Comitê de Avaliação composto pelo Coordenador Administrativo e duas outras pessoas indicadas pela Diretoria fará a validação ou não da autoavaliação e das evidências apresentadas no prazo máximo de 10 (dez) dias após a autoavaliação, podendo alterar as avaliações feitas pelo avaliado. No caso da avaliação do Coordenador Administrativo, a validação da sua autoavaliação será realizada pela Diretoria do CRESS.
- c) Em até 15 (quinze) dias após a conclusão de todas as avaliações, a Coordenação 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 – Encaminhamento de recurso fundamentado à Coordenação Administrativa, por parte dos empregados que discordarem do resultado da avaliação;

III – Julgamento dos recursos pelo Comitê de Avaliação.

VI – Consolidação e análise dos resultados, pela Coordenação Administrativa, em até 15 (quinze) dias, excetuados os casos objeto de recursos.

7.1 - A avaliação referir-se-á estritamente ao período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à sua realização, durante os quais deverá ser acompanhada a atuação do empregado em relação aos fatores avaliativos estabelecidos no Anexo I ou Anexo II, na forma estabelecida neste Regulamento.

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

8. A **Etapas 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.

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

CAPÍTULO V DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

9. A Avaliação do Desempenho será registrada no Formulário de Avaliação de Desempenho, constante nos Anexos I e II deste Regulamento e deverá observar as ações laborais desenvolvidas pelo empregado durante o ano.

CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO

10. A avaliação do desempenho será feita mediante escala de 0 a 10 pontos, conforme Anexos I e II.

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

ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
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

11. São considerados avaliadores:

- I – Os **empregados**, para a realização da autoavaliação;
- II – O Comitê de Avaliação, para a realização da avaliação de desempenho individual dos empregados;

CAPÍTULO VII DOS RESULTADOS

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

12. - 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.

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

12.2 - 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 11.

CAPÍTULO VIII DOS RECURSOS

13. Concluído o processo de avaliação, o empregado terá 10 (dez) 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 III deste Regulamento.

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

13.2 - 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.

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

13.4 – Após a Decisão Final, a Coordenação Administrativa dará ciência ao empregado e efetuará o arquivamento de todo o processo na pasta funcional do empregado.

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

CAPÍTULO IX DAS RESPONSABILIDADES

14. Compete ao empregado:

- I – Realizar sua autoavaliação;
- II – Indicar à chefia imediata, durante a fase de acompanhamento, as dificuldades e ações necessárias para o alcance dos objetivos definidos.

16. Compete à Coordenação Administrativa:

- I - Coordenar a aplicação, processamento e consolidação dos resultados da avaliação de resultado e desempenho dos empregados;
- II - Encaminhar os casos de discordâncias relativas ao resultado da Avaliação de Desempenho, apresentadas em grau de recurso;
- III - Propor medidas de ajustes e melhorias do sistema ao longo de sua aplicação.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

17. O **CRESS**, por intermédio da Coordenação Administrativa, viabilizará os meios e instrumentos necessários à operacionalização da gestão do desempenho previsto neste Regulamento.

18. O primeiro Ciclo de Avaliação será realizado no período de **01/01/2025 a 31/12/2025** e seus resultados servirão de parâmetro para eventuais ajustes no sistema e implantação definitiva do modelo.

19. O sistema a que se refere este Regulamento será objeto de permanente avaliação e acompanhamento, visando ao seu aperfeiçoamento, ajuste e adequação à realidade do **CRESS**.

20. Os casos omissos serão apreciados e decididos pelo Diretoria.

21. Este Regulamento entra em vigor a partir de 01 de março de 2025.

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

ANEXO I

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO EMPREGADO			
1. Identificação do empregado avaliado			
Nome:			
Emprego:		Matrícula:	
Lotação:			
2. Identificação da chefia imediata			
Nome:			
Emprego:		Matrícula:	
3. Período Avaliado: ____/____/____ a ____/____/____			
4. Avaliação do desempenho			
4.1 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 própria CRESS .			
Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Registro de evidências
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 CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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	
	Avaliação do Comitê:		
Monitoramento e avaliação do trabalho de forma sistemática, fazendo as devidas correções, em busca de	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS,	7-8-9	

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

melhorias contínuas.	atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.		
	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	
	Avaliação do Comitê:		
Formulação e apresentação de ideias e sugestões para a melhoria dos processos de trabalho que o empregado realiza, ou da sua unidade ou do CRESS.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra que foi nítido o comportamento em apresentar sugestões e ideias para melhorar o trabalho.	10	
	Avaliação do Comitê:		
Cumprimento dos prazos estipulados e entrega de tarefas e atividades obedecendo ao fluxo do seu processamento no CRESS.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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 atividades. É sempre pontual nos compromissos que exigem presença física.	10	
	Avaliação do Comitê:		
4.2 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	Registro de evidências
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

Organização das tarefas de forma a evitar retrabalho e obter maior eficiência .	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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	
	Avaliação do Comitê:		
Execução das tarefas em conformidade com a norma pertinente e os padrões adotados no CRESS.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item demonstra total conformidade com os padrões adotados pelo CRESS e rigorosamente dentro do que é definido pela legislação e/ou pelas normas aplicadas às suas atividades.	10	
	Avaliação do Comitê:		
Cumprimento das metas ou atividades pactuadas com a chefia.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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 CRESS.	10	
	Avaliação do Comitê:		

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

4.3 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	Registro de evidências
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 CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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.	10	
	Avaliação do Comitê:		
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 CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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	
	Avaliação do Comitê:		
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 CRESS.	0-1-2-3	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS.	7-8-9	

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

	atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.		
	O desempenho apresentado neste item demonstra que o empregado usa de evidente bom senso e sempre se comporta de forma ética, respeitosa e com total descrição no trabalho que realiza.	10	
	Avaliação do Comitê:		
Nota Final do Empregado			
5. Data da avaliação: ____/____/____			

Assinatura do Avaliado

Assinaturas dos Membros do Comitê

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS OCUPANTES DE POSIÇÕES DE CHEFIA				
1. Identificação do empregado avaliado				
Nome:				
Emprego ou Função:			Matrícula:	
Área:				
2. Identificação da chefia imediata				
Nome:				
Emprego ou Função:			Matrícula:	
3. Período Avaliado: ____/____/____ a ____/____/____				
4. Avaliação do desempenho				
4.1 Fator de Avaliação: Desempenhos para gerar resultados organizacionais: mensura a contribuição da unidade gerenciada pelo avaliado para os resultados do CRESS.				
Itens de Avaliação	Grau de Excelência	Limite de Pontos	Peso	Registro de evidências
Conformidade das tarefas realizadas pela sua unidade.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	1	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
	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 CRESS.	10		
	Avaliação do Comitê:			
Monitoramento e avaliação do	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3		

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

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 CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6	2	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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 pelo qual responde.	10		
	Avaliação do Comitê:			
Cumprimento dos prazos estipulados e entrega de tarefas e atividades obedecendo ao fluxo do seu processamento no CRESS.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	2	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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 pelo qual responde.	10		
	Avaliação do Comitê:			
4.2 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	Registro de evidências
Apresentação de estímulos e desafios para a equipe.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3		
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

	<p>O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.</p> <p>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.</p>	<p>7-8-9</p> <p>10</p>	2	
	Avaliação do Comitê:			
Obtenção de elevado nível de competência de todos os integrantes da equipe que gerencia.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	2	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, atendendo boa parte dos padrões estabelecidos.	7-8-9		
	O desempenho apresentado pelo avaliado 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 CRESS.	10		
Alinhamento da equipe que gerencia com os objetivos estratégicos da CRESS.	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está distante do grau de excelência requerido pelo CRESS.	0-1-2-3	1	
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item está abaixo do grau de excelência requerido pelo CRESS, necessitando de ajustes e/ou desenvolvimento.	4-5-6		
	O desempenho apresentado pelo empregado neste item aproxima-se do grau de excelência requerido pelo CRESS, 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 CRESS.	10		
	Avaliação do Comitê:			
TOTAL GERAL DE PONTOS ATRIBUÍDOS AO AVALIADO				

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

5. Data da avaliação: ____/____/____

Assinatura do Avaliado

Assinatura do Avaliador

ANEXO III

FORMULÁRIO DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO	
Nome:	
Emprego Público:	Área:
Período da avaliação:	Nome do avaliador:
Solicito a revisão do resultado da minha Avaliação referente ao item abaixo identificado:	
Justificativa/razões do recurso:	

Regulamento do Sistema de Gestão do Desempenho

Data: ____/____/____	Assinatura do recorrente
Data da protocolização	