

Resolução n.º 269/2007, de 05 de fevereiro de 2007

***Cria critérios para Avaliação de Desempenho
dos Servidores do CORECON/RN.***

O Presidente do Conselho Regional de Economia da 19ª Região/RN, no uso de suas atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas pela Lei n.º 1.411/51, de 13/08/51, Decreto n.º 31.794 de 17/11/52 e Regimento Interno do CORECON/RN:

CONSIDERANDO: A necessidade de subsidiar a Progressão Funcional- Normativo de Pessoal do Plano de Cargos e Salários- PCS;

CONSIDERANDO: A necessidade de criar critérios para avaliação de desempenho dos Servidores do CORECON/RN;

RESOLVE:

Art. 1º O processo de Avaliação de desempenho no CORECON/RN será realizado anualmente, nos meses de janeiro e fevereiro e aplicado em março, com efeito retroativo ao mês de janeiro, e abrangerá todos os Empregados, independentemente do tempo de serviço.

Art. 2º A avaliação de Desempenho do Empregado será efetivada, separadamente: cruzada entre todos os avaliados, auto-avaliação, avaliação pela Chefia imediata e pela presidência do Corecon, observados os seguintes fatores:

I – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL:

- a) assiduidade e pontualidade;
- b) compromisso com a qualidade do trabalho;
- c) compromisso com a instituição;
- d) conhecimento técnico;
- e) conhecimento da Instituição;
- f) competência profissional;
- g) conduta ético-profissional;
- h) disciplina;
- i) organização e planejamento;
- j) responsabilidade;
- l) eficiência;
- m) eficácia;
- n) potencial;
- o) confidencialidade.

Arquivos Word/RESOLUÇÕES/Resolução 269 Avaliação PCS.doc

II) AVALIAÇÃO DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:

- a) cooperação;
- b) iniciativa;
- c) criatividade;
- d) capacidade de realização;
- e) capacidade de compreensão;
- f) capacidade de adaptação.

III – relacionamento inter-pessoal;

IV –VII – Iniciativa;

IX – espírito de cooperação;

X –;

§ 1º A avaliação final será a média aritmética das avaliações acima citadas.

§ 2º As fichas para Avaliação de Desempenho constam dos anexos I, II e III.

Art. 3º O resultado da avaliação final será, obrigatoriamente, apresentado ao Empregado em entrevista com o superior imediato.

Art. 4º Compete à Gerência Executiva coordenar o processo de Avaliação de Desempenho, garantindo suporte em termos de preparação de formulários, tabulações, cadastro e arquivo dos documentos referente à mesma.

Art. 5º Apesar da periodicidade anual da avaliação formal, o avaliador deverá acompanhar, rotineiramente, o desempenho de seus subordinados, de maneira a que possa conduzir o processo em suas unidades organizacionais com justiça e consistência, sem tendenciosidade.

Parágrafo único. A performance do pessoal a ser avaliado será gerida no dia-a-dia do trabalho, com base na sua efetiva capacidade de produzir resultados e no desenvolvimento dos planos de ação individual, garantindo-se o respectivo registro dos fatos relevantes ocorridos.

Art. 6º Em caso de dúvida ou omissão, o Plenário do CORECON/RN deverá ser consultado, para efeito de definição, constituindo-se esta em jurisprudência pertinente.

Art. 7º - Esta Resolução entra em vigor a partir da data da sua assinatura, e ficam revogadas as disposições em contrário.

Natal (RN), 05 de fevereiro de 2007.

FABÍOLA ANDRÉA LEITE DE PAULA
Presidente

ANEXO I

**PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
RESULTADO DA AVALIAÇÃO**

NOME DO EMPREGADO	
NOME DO CARGO	PERÍODO AVALIADO
AVALIADOR	DATA DA AVALIAÇÃO
RESULTADO DA AVALIAÇÃO	SOMA DOS PONTOS
AUTO AVALIAÇÃO	
AVALIAÇÃO CRUZADA	
AVALIAÇÃO DO CORECON/RN	
AVALIAÇÃO DA PRESIDÊNCIA	
PONTUAÇÃO OBTIDA:	
RESULTADO: SOMA DOS PONTOS DIVIDO 4:	

ANEXO II
PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

NOME DO EMPREGADO			
NOME DO CARGO		PERÍODO AVALIADO	
AVALIADOR		DATA DA AVALIAÇÃO	
FATORES E SUB-FATORES		RESULTADOS	JUSTIFICATIVA
1. ASSIDUIDADE			
A	Sempre		
B	Quase Nunca		
C	As vezes		
D	Raramente		
E	Nunca		
2. PONTUALIDADE			
A	Sempre		
B	Quase Nunca		
C	As vezes		
D	Raramente		
E	Nunca		
3. GRAU DE DESEMPENHO NO EMPREGO			



A	Sempre		
B	Quase Nunca		
C	As vezes		
D	Raramente		
E	Nunca		
4. INTERESSE NO SERVIÇO			
A	Sempre		
B	Quase Nunca		
C	As vezes		
D	Raramente		
E	Nunca		
5. INTEGRAÇÃO À EQUIPE DE TRABALHO			
A	Sempre		
B	Quase Nunca		
C	As vezes		
D	Raramente		
E	Nunca		
PONTUAÇÃO (dúvidas)		PONTUAÇÃO OBTIDA	
A = 91 a 100 pontos B = 71 a 90 pontos C = 51 a 70 pontos D = 0 a 50 pontos		: 5 = (Avaliação Final)	

ANEXO III (dúvidas)

**PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SEMESTRAL**

NOME DO EMPREGADO		
NOME DO CARGO		PERÍODO AVALIADO
AVALIADOR		DATA DA AVALIAÇÃO
FATORES E SUB-FATORES	RESULTADOS DA AVALIAÇÃO	JUSTIFICATIVA
1. COMPETÊNCIA PROFISSIONAL		
A	Pleno conhecimento técnico, inclusive na solução de problemas novos	
B	Demonstra conhecimentos adequados	
C	Conhecimento técnico restrito às atividades rotineiras	
D	Necessita de treinamento e orientação profissional	



2. QUALIDADE DO TRABALHO			
A			
B			
C			
D			
3. RELACIONAMENTO INTER-PESSOAL			
A	Alta qualidade reconhecida no relacionamento com colegas, superiores e subordinados		
B	O relacionamento não apresenta problemas relevantes		
C	Comportamento com problemas razoáveis nas relações interpessoais		
D	Relacionamento com colegas, superiores e subordinados necessitando de orientação profissional		
4. COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO			
A			
B			
C			
D			
5. ASSIDUIDADE: Comparcimento ao trabalho todos os dias.			
A			
B			
C			
D			
6. PONTUALIDADE: Comparcimento e cumprimento ao trabalho no horário estabelecido.			
A			
B			
C			
D			
7. INICIATIVA			
A			
B			
C			
D			
8. CONHECIMENTO DA INSTITUIÇÃO			
A			
B			
C			
D			
9. ESPÍRITO DE COOPERAÇÃO			
A	Postura usual de disponibilidade positiva		
B	Tende a não resistir apesar de não se empenhar		
C	Tendência significativa de ações de resistência às mudanças positivas		



D	Resiste às mudanças		
10. DISCIPLINA – dúvidas (???)			
A	Atende às solicitações com atenção e presteza		
B	Atende razoavelmente às solicitações com atenção e presteza		
C	Demora no atendimento das solicitações		
D	Nem todas as solicitações são atendidas		
11. EFICÁCIA:			
Alcance das metas propostas			
A			
B			
C			
D			
PONTUAÇÃO		PONTUAÇÃO OBTIDA	
A = 91 a 100 pontos B = 71 a 90 pontos C = 51 a 70 pontos D = 0 a 50 pontos		: 4 = (Avaliação Final)	

Nata/RN, _____ de _____ de 200_

 Cliente: _____
 Funcionário/Matrícula

 Diretor

ANEXO IV
PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
FICHA DE REGISTRO INDIVIDUAL DE RESULTADOS E FATOS RELEVANTES

NOME DO EMPREGADO		
NOME DO CARGO		AVALIADOR
DATA	RESULTADO OBTIDO FATOS RELEVANTES OCORRIDOS	OBSERVAÇÃO

