
Regulamento da Avaliação de Desempenho



Dispõe sobre o Regulamento do Programa de Avaliação de Desempenho

- Conteúdo Sigiloso - Divulgação Proibida -

Elaborado por





Sumário

Regulamento do Programa de Avaliação de Desempenho	3
CAPÍTULO I - FATORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	3
CAPÍTULO II - FATOR DESEMPENHO CONSISTENTE	4
CAPÍTULO III - FATOR TEMPO	5
CAPÍTULO IV - FATOR RESULTADOS	5
CAPÍTULO V - FATOR FORMAÇÃO e/ou ATUAÇÃO RELEVANTE	6
CAPÍTULO VI - REDUTORES DE PONTUAÇÃO	7
CAPÍTULO VII - CICLO DE GESTÃO DO DESEMPENHO	8
CAPÍTULO VIII - ELEGIBILIDADE PARA AVALIAÇÃO	8
CAPÍTULO IX - CLASSIFICAÇÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO	9
CAPÍTULO X - COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	9
CAPÍTULO XI - DISPOSIÇÕES FINAIS	11
ANEXO I - COMPORTAMENTOS DE ENTREGA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	12
ANEXO II - RELAÇÃO DE AVALIADORES (FUNÇÕES)	13
ANEXO III - CRONOGRAMA DO CICLO	14



Regulamento do Programa de Avaliação de Desempenho

O Conselho Regional De Medicina do Distrito Federal (CRM-DF) aprova e divulga para plena aplicação do Regulamento do Programa de Avaliação de Desempenho:

Art. 1º. Fica instituído o programa de avaliação de desempenho do CRM-DF.

CAPÍTULO I - FATORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º. A gestão do desempenho dos profissionais e equipes será baseada em quatro fatores:

- I. Fator desempenho consistente: Apresentação reiterada e confiável de comportamentos considerados dentro ou acima do esperado para o cargo ocupado, ensejando reconhecimento e valorização dos bons profissionais.
- II. Fator resultados: Atingimento de resultados importantes frente às metas definidas.
- III. Fator tempo de exercício profissional: Acúmulo de tempo de efetivo trabalho junto ao CRM-DF.
- IV. Fator formação relevante: Obtenção pelo profissional de nível de escolaridade superior à exigida para seu cargo ou acúmulo de volume de horas significativo em formação continuada, ambos os casos condicionados à relevância entre a área de concentração de estudos e as atividades desempenhadas.

Art. 3º. Os pesos de cada fator junto ao resultado final serão os seguintes:

- I. Fator desempenho consistente: 40% (quarenta por cento).
- II. Fator resultados: 20% (vinte por cento)
- III. Fator tempo de exercício profissional: 20% (vinte por cento).
- IV. Fator formação relevante: 20% (vinte por cento).



CAPÍTULO II - FATOR DESEMPENHO CONSISTENTE

- Art. 4º. O fator desempenho será mensurado com base na proficiência comportamental demonstrada pelos profissionais.
- Art. 5º. A proficiência comportamental será medida com base em competências transversais, que são competências comportamentais que permeiam os cargos e funções da organização, independentemente de organograma, pois possuem caráter geral e amplo.
- Art. 6º. A gestão comportamental será realizada como um desdobramento das competências transversais, através de “comportamentos de entrega”, que se constituem em ações praticadas pelos profissionais em suas rotinas, derivadas das responsabilidades mapeadas, passíveis de observação e orientação.
- Art. 7º. Por serem observáveis, objetivos e mensuráveis, os comportamentos de entrega deverão subsidiar processos de avaliação de desempenho comportamental e planos de desenvolvimento individuais elaborados.
- Art. 8º. As competências transversais avaliadas serão:
- I. Foco no público-alvo (interno e/ou externo): Identificar de forma proativa suas necessidades e atuar para atendê-las com qualidade e efetividade.
 - II. Trabalho em equipe: Intenção de agir cooperativamente com os outros, ser parte de uma equipe.
 - III. Proatividade: Antecipar potenciais problemas, identificar oportunidades e tomar medidas para resolvê-los ou aproveitá-las antes que sejam solicitadas ou necessárias.
 - IV. Competência Técnica: Executar de forma plena as atribuições de seu cargo, reunindo os conhecimentos e técnicas necessários para sua atuação.
- Art. 9º. As competências transversais deverão ser objeto de avaliação para todos os cargos e funções na autarquia.
- I. A matriz dos comportamentos de entrega esperados para as competências transversais (liderança ou não) segue junto ao Anexo I.
 - II. Referida listagem representa a exemplificação (não exaustiva) de comportamentos esperados, ou seja, desejáveis junto aos profissionais.
- Art. 10. A avaliação das competências transversais será feita com base em uma escala que mesure se o profissional avaliado apresenta os comportamentos esperados com consistência, bem como o modo como o



mesmo interfere na manifestação comportamental de seus pares e colegas.

Art. 11. As escalas de avaliação das competências transversais serão as seguintes:

Classificação	Pontuação	Descrição
Desempenho muito elevado	10	Quando o(a) profissional não é apenas engajado(a), mas <u>serviu de modelo</u> de comportamento a outros colegas, estimulando-os .
Desempenho elevado	8	Quando o(a) profissional <u>pratica de forma constante</u> o comportamento esperado, tendo-o incorporado à sua rotina de forma previsível e confiável .
Desempenho mediano	5	Quando o(a) profissional pratica o comportamento <u>em algumas ocasiões</u> , mas ainda há espaço para aprimoramento e aquisição de constância.
Desempenho baixo	3	Quando o(a) profissional praticamente <u>não apresenta comportamento esperado</u> , gerando inconvenientes em sua rotina de trabalho.
Desempenho muito baixo	1	Quando o(a) profissional, além de não apresentar o comportamento esperado, <u>teve atitudes que acabaram por desestimular</u> outros colegas.

Art. 12. O resultado do eixo será calculado com base na soma da pontuação das competências comportamentais, podendo chegar ao máximo de 40 (quarenta) pontos.

CAPÍTULO III - FATOR TEMPO

Art. 13. Para pontuação pelo tempo de trabalho, a cada 12 (doze) meses completos de exercício o profissional receberá 01 (um) ponto, até o limite de 20 (vinte) pontos acumulados.

Parágrafo único. Não será considerado para efeito de contagem de tempo de trabalho o período de afastamento sem vencimentos, exceto nos casos de licença maternidade e acidente de trabalho típico.

CAPÍTULO IV - FATOR RESULTADOS

Art. 14. A avaliação de resultados será mensurada da seguinte forma:



Classificação	<=80% da meta	>80% e <=95% da meta	>95% e <=100% da meta	>100% da meta
Pontuação	2	8	12	20

Art. 15. O resultado final do fator será apurado a partir da média simples da pontuação de todas as metas auferidas para a área, respeitado o limite de 20 (vinte) pontos.

Parágrafo único. As metas que irão compor a avaliação de desempenho, concordantes com o Planejamento Estratégico, deverão ser divulgadas com ao menos 30 (trinta) dias de antecedência à sua apuração para consolidação junto à avaliação.

CAPÍTULO V - FATOR FORMAÇÃO e/ou ATUAÇÃO RELEVANTE

Art. 16. Para avaliação da formação serão pontuadas titulações acadêmicas que superem o mínimo exigido para o cargo atualmente ocupado pelo profissional e a realização de cursos formais relevantes, desde que para ambos os casos a área da formação seja compatível com a área de atuação do profissional e de interesse da autarquia, conforme listagem abaixo:

- I. Curso de nível superior: 5 (cinco) pontos.
- II. Pós Graduação: 5 (cinco) pontos.
- III. Mestrado: 10 (dez) pontos.
- IV. Doutorado: 15 (quinze) pontos.
- V. Curso formal com carga horária mínima de 60 (sessenta) hs: 2 (dois) pontos.

Parágrafo único. O curso previsto junto ao inciso V deste artigo será aproveitado somente uma única vez e no exercício no qual foi realizado, sendo vedado reaproveitamento para futuras avaliações.

Art. 17. Para efeito de apuração, consideram-se cursos formais aqueles com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas, com emissão de certificado por instituição regular que atue na área de ensino superior, técnico ou de formação profissionalizante.



Art. 18. Para avaliação da atuação relevante serão pontuadas atividades de alta responsabilidade e que transcendem o escopo básico de atribuições para os cargos, conforme listagem abaixo:

- I. Participação em Comissões e Grupo de Trabalho definidos ou promulgados pela Diretoria, representando a autarquia: 5 (cinco) pontos.
- II. Atuação como Pregoeiro(a) em processos licitatórios: 5 (cinco) pontos.

Parágrafo único. O previsto neste artigo será aproveitado somente enquanto perdurar o efetivo exercício da atividade, sendo vedado reaproveitamento para futuras avaliações.

Art. 19. A pontuação deste eixo poderá ser acumulada até o limite de 20 (vinte) pontos.

CAPÍTULO VI - REDUTORES DE PONTUAÇÃO

Art. 20. Serão fatores redutores de pontuação final, desde que devidamente documentados pelo responsável pela avaliação:

- I. Falta de assiduidade - 03 (três) ou mais faltas injustificadas no período avaliado: -5 (cinco pontos negativos).
- II. Falta de pontualidade - 05 (cinco) ou mais atrasos não justificados superiores a 15 (quinze) minutos em relação ao horário definido para o trabalho, de forma injustificada no período avaliado: -5 (cinco pontos negativos).
- III. Punição disciplinar - Receber punição disciplinar por superior hierárquico ou autoridade competente: -10 (dez pontos negativos).
- IV. Inobservância: Deixar de realizar cursos obrigatórios: -5 (cinco pontos negativos).

§1º - As punições previstas como redutoras de pontuação junto ao inciso IV do presente artigo serão consideradas somente após decisão final da Comissão Disciplinar.

§2º - O empregado não terá os redutores aplicados mais de uma vez quando originário do mesmo ato e no mesmo ciclo.



CAPÍTULO VII - CICLO DE GESTÃO DO DESEMPENHO

Art. 21. Considera-se como ciclo de gestão do desempenho o intervalo temporal que intercala as avaliações de desempenho.

§1º - O ciclo de gestão do desempenho será semestral, com calendário divulgado anualmente pela área de gestão de pessoas.

§2º - Os resultados serão anualmente consolidados através da média simples das avaliações realizadas ao longo do ano, e este resultado consolidado será considerado para efeitos de progressão / promoção.

Art. 22. No início de cada ciclo de gestão, a liderança deverá estabelecer junto às equipes e indivíduos seu "contrato de desempenho", que corresponde à comunicação e pactuação quanto às expectativas sobre as entregas que devem ser realizadas, bem como os critérios que serão praticados.

Art. 23. O contrato de desempenho requer caráter formal, podendo ser divulgado via e-mail ou outros meios de comunicação, sendo importante o processo de clareza mais do que de formalidade ou burocracia.

Art. 24. Após a realização da avaliação de desempenho, é recomendável a elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual - PDI para o avaliado.

Art. 25. O Plano de Desenvolvimento Individual deverá conter a definição de ações a serem realizadas sob responsabilidade do profissional, visando seu desenvolvimento.

CAPÍTULO VIII - ELEGIBILIDADE PARA AVALIAÇÃO

Art. 26. Não será avaliado o profissional:

- I. Cujo contrato de trabalho tenha estado suspenso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o semestre relativo à avaliação.
- II. Com tempo de atuação junto à instituição inferior à 90 (noventa) dias.
- III. Cedido para ocupar cargo em outras instituições;
- IV. Em Auxílio-doença;
- V. Em Licença maternidade;
- VI. Em Licença sem Remuneração;



- VII. Atuando em representação sindical de categoria constante junto ao quadro.
- Art. 27. No caso de profissionais não avaliados pelas hipóteses acima, será calculada a média das duas últimas avaliações efetivamente realizadas.
- Art. 28. No caso de profissionais não avaliados no ciclo e que não detenham histórico de ao menos duas avaliações para apuração de média, os mesmos serão enquadrados automaticamente como "não avaliados" e não poderão reivindicar progressões por avaliação de desempenho.
- Art. 29. No caso de profissionais que estiverem cumprindo pena disciplinar haverá enquadramento automático como "baixo desempenho", em especial aqueles que tiverem incorrido em penalidade de Suspensão.
- Art. 30. No caso de profissionais atuantes em representação sindical de categoria constante junto ao quadro, os mesmos receberão pontuação automática de 60 (sessenta) pontos, exceto se estiverem respondendo a processo administrativo disciplinar ou se tiverem recebido, ao longo do ciclo, punição disciplinar.
- Art. 31. Quando o avaliado tiver alteração de lotação durante o ciclo de avaliação, e caso o período de permanência na nova área tenha sido inferior a 60 (sessenta) dias, ele será avaliado pelo superior imediato da área em que permaneceu por 60 (sessenta) dias ou mais no semestre em avaliação.

CAPÍTULO IX - CLASSIFICAÇÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

- Art. 32. Para fins de classificação dos resultados da avaliação de desempenho, serão adotados os seguintes critérios:
- I. Profissionais de desempenho muito elevado: Acima de 70 pontos.
 - II. Profissionais de desempenho elevado: Entre 56 e 70 pontos.
 - III. Profissionais de desempenho mediano: Entre 50 e 55 pontos.
 - IV. Profissionais de desempenho baixo: Entre 30 e 49 pontos.
 - V. Profissionais de desempenho muito baixo: Abaixo de 30 pontos.

CAPÍTULO X - COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- Art. 33. Deverá ser constituída uma comissão de avaliação de desempenho: CADE.



Art. 34. A CADE será composta por:

- I. 01 membro da Área de Recursos Humanos, que participará da CADE na condição de presidente da comissão, com mandato de dois anos;
- II. 01 membro representante dos empregados, com mandato de dois anos.
- III. 01 membro representante da diretoria do CRM-DF, com mandato de dois anos.

Art. 35. A CADE possui atuação transversal no organograma e multidisciplinar em conhecimentos, podendo requisitar, sempre que necessário, apoio e informações de todas e quaisquer áreas, sempre em alinhamento com o(a) responsável hierárquico(a).

Art. 36. São atribuições da CADE:

- I. Organizar e articular os recursos organizacionais para a execução bem-sucedida do processo de avaliação de desempenho.
- II. Acompanhar a avaliação de desempenho, bem como o desenvolvimento organizacional promovido através dos planos de desenvolvimento individuais, garantindo a legitimidade dos processos, deliberando em situações em que as partes não cheguem a um consenso.
- III. Analisar os recursos que forem interpostos por profissional que se sentir prejudicado pela avaliação de desempenho.
- IV. Validar avaliações que tornem "elegíveis" profissionais a progressões e/ou promoções.

Art. 37. O profissional terá prazo de 05 (cinco) dias úteis para apresentar recursos à CADE, contados a partir da ciência do fato contra o qual pretende recorrer.

Art. 38. A CADE terá prazo de 15 (quinze) dias úteis para decidir sobre o recurso, contados a partir da data de sua interposição.

Parágrafo Único - Sempre que necessário a CADE poderá promover diligências internas e/ou solicitar esclarecimentos adicionais, sendo que referidas ações interrompem a contagem do prazo decisório durante sua execução.

Art. 39. As questões e assuntos trazidos para resolução pela CADE serão avaliados por um de seus membros, designado pelo presidente da comissão como "Relator", o(a) qual analisará o caso e apontará seu voto/parecer.



Art. 40. A CADE se posicionará através de votação de seus membros, que opinarão pelo acolhimento ou não do voto/parecer do relator do caso, sendo considerada decisão válida a escolha por votação e maioria simples de seus membros.

CAPÍTULO XI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41. Este Programa entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.



ANEXO I - COMPORTAMENTOS DE ENTREGA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Competência	Comportamentos de Entrega		
Trabalho em Equipe <i>(Integração)</i>	Interage permanentemente com os membros da equipe, de forma respeitosa e cordial	Contribui para gestão de conflitos internos e alinhamento de informações	Auxilia a liderança para aprimoramento da gestão do grupo e desenvolvimento dos indivíduos
Proatividade <i>(Ação)</i>	Realiza as atividades que lhe são atribuídas sem necessitar de ordens	Busca por soluções e assume a responsabilidade por alcançar os resultados desejados	Toma iniciativa e assume responsabilidade por suas atribuições ao invés de apenas reagir às situações conforme surgem
Foco no Público Alvo <i>(Prestatividade)</i>	Realiza entregas em conformidade com as necessidades do público alvo (externos ou internos)	Procura avaliar oportunidades de melhoria nas entregas realizadas ao público alvo (internos e externos)	Contribui para criação de novos produtos ou serviços para o público alvo (internos ou externos)
Competência Técnica <i>(Conhecimento)</i>	Executa as atribuições previstas para seu cargo adequadamente	Possui os conhecimentos técnicos necessários para executar suas atribuições	Atua com zelo e responsabilidade, gerando resultados adequados frente às expectativas do cargo



ANEXO II - RELAÇÃO DE AVALIADORES¹ (FUNÇÕES)

Liderança e Gestão

- Coordenador;
- Coordenador Jurídico;
- Coordenador Adjunto;
- Coordenador Geral;

¹ A liderança imediata será responsável pela realização das avaliações.



ANEXO III - CRONOGRAMA DO CICLO

Descrição	Período
Sensibilização Geral	Abril (1 semana)
Capacitação dos Gestores	Abril (1 semana)
Contrato de Desempenho	Abril (1 semana)
Período de Avaliação	Maio (2 semana)
Tabulação dos Resultados	Maio (2 semana)
Realização dos Feedbacks	Junho (1 semana)
Período de Recebimento de Recursos	Junho (1 semana)
Análise dos Recursos	Junho (1 semana)
Encerramento do Ciclo	Junho (1 semana)