



## **RESOLUÇÃO CRCPR Nº 802/2018**

(Ata 1.327ª)

**Altera o PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS do CRCPR, altera o número de avaliadores de cada funcionário, e aprova o novo formulário de AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL.**

**O Plenário do CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ – CRCPR, no uso de suas atribuições legais e regimentais;**

**CONSIDERANDO** a necessidade de fazer melhorias e tornar mais factível o Sistema de Avaliação de Desempenho aplicada aos funcionários do CRCPR,

### **RESOLVE:**

**Art. 1º** - Dar nova redação ao *Item 8*, do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CRCPR, quanto à Avaliação de Desempenho (AD) aplicada aos funcionários, passando os quesitos **METODOLOGIA e CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO**, a vigorar com a seguinte redação:

### **“8. DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

**OBJETIVO** - .....

**FORMULÁRIOS** - .....

**METODOLOGIA** - *Na Avaliação de Desempenho o funcionário será avaliado por meio de quesitos que abordarão os seguintes fatores:*

- 1) Assiduidade/Pontualidade;**
- 2) Disciplina/ Organização/Relacionamento;**
- 3) Capacidade de Iniciativa/Proatividade/Comprometimento;**
- 4) Produtividade /Qualidade;**
- 5) Trabalho em Equipe;**
- 6) Conhecimento e Aperfeiçoamento Profissional**
- 7) Gestão (somente para chefias).**





**CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO** - Esta avaliação permite definir critérios específicos para servir como elemento de motivação e estímulo aos funcionários, para que estes busquem a excelência em suas atividades, dando novas e relevantes contribuições, sendo desta maneira recompensados pela qualidade de seu trabalho, pelo seu desempenho e desenvolvimento profissional.

A pontuação máxima a ser atingida será de **75 pontos** para os funcionários em geral e **100 pontos** para os cargos de chefia, sendo que cada item poderá receber as seguintes notas:

(Mantida a redação original)

SIGLA	NOTA
<b>SE- Supera as Expectativas</b>	<b>5</b>
<b>AE – Atinge as Expectativas</b>	<b>3</b>
<b>PM – Precisa Melhorar</b>	<b>1</b>

Haverá evolução de nível (promoção por merecimento) para o funcionário que alcançar, pelo menos, a média anual de **38 pontos**, que corresponde ao alcance de mais de **50% (cinquenta por cento)** da nota máxima possível. Quanto aos ocupantes de chefias, deverão alcançar, no mínimo, **51 pontos**.

Os avaliados que não alcançarem a quantidade mínima de pontos na avaliação final, deverão frequentar programas de melhoria e desenvolvimento funcionais promovidos pelo CRCPR.

Aqueles que superarem **80% (oitenta por cento)** dos pontos possíveis da AD, poderão ser considerados para um banco de talentos do Órgão, cujas políticas de incentivo, reconhecimento e manutenção poderão ser constantemente avaliadas.

**Art. 2º** - Revogar o item que trata da avaliação funcional em conjunto, formado pelo superior imediato, avaliador par e autoavaliação, contida no art. 3º da Resolução CRCPR nº 779/2016.

**Art. 3º** - Os funcionários serão avaliados apenas pelos seus superiores imediatos – coordenador ou gerente -, eliminando-se a figura do “par avaliador” e a “autoavaliação”.





**Art. 4º** - Aprovar o novo formulário de Avaliação de Desempenho Funcional, na forma do qual se anexa.

**Art. 5º** - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua assinatura, revogando-se as disposições em contrário.

Curitiba, 24 de agosto de 2018.

Contador **MARCOS SEBASTIÃO RIGONI DE MELLO**  
Presidente  
CO – CRCPR Nº 22.706/O

**ADEMIR JORGE ARISI**  
CO – CRCPR Nº 34.084/O

**AGUINALDO MOCELIN**  
TC – CRCPR Nº 28.875/O

**ALBERTO BARBOSA**  
CO – CRCPR Nº 31.006/O

**ANTONIO MOACIR POZZOBON**  
CO – CRCPR Nº 20.423/O

**CARLOS ROBERTO DE OLIVEIRA**  
CO - CRCPR Nº 36.434/O

**CARLOS THADEU FEDALTO**  
TC – CRCPR Nº 25.340/O

**CLAUDEMIR APARECIDO MATIUSSO**  
CO – CRCPR Nº 42.270/O

**DENISE MARIA DE OLIVEIRA**  
CO – CRCPR Nº 37.870/O

**ELISETE DE CARVALHO BAZZO**  
TC – CRCPR Nº 27.862/O

**ELIZÂNGELA DE PAULA KUHN**  
CO – CRCPR Nº 38.529/O





**EVERSON LUIZ BRED A CARLIN**  
CO – CRCPR N° 29.607/O

**EUCLIDES NANDES CORREIA**  
CO – CRCPR N° 34.141/O

**JEFFERSON PAULO MARTINS**  
CO - CRCPR N° 35.401/O

**JOSÉ CARLOS LADA**  
CO – CRCPR N° 57.060/O

**JOSÉ EURIDES BORGES FILHO**  
CO – CRCPR N° 32.766/O

**LAUDELINO JOCHEM**  
CO – CRCPR N° 44.143/O

**MAIKOL COUTO GESTAL VICENTE**  
CO – CRCPR N° 56.859/O

**MAURO LUIS MORESCHI**  
CO – CRCPR N° 17.150/O

**NARCISO DORO JUNIOR**  
CO – CRCPR N° 33.171/O

**NARCISO LUIZ RASTELLI**  
CO – CRCPR N° 11.869/O

**OSVALDO DOS SANTOS**  
TC – CRCPR N° 12.577/O

**PAULO DE TARSO VIEIRA LOPES**  
CO – CRCPR N° 17.948/O

**ROBERTO APARECIDO SANTOS**  
CO – CRCPR N° 46.376/O

**ROBERTO MARQUES DE FIGUEIREDO**  
CO – CRCPR N° 41.696/O

**SANDRO DI CARLO TEIXEIRA**  
TC – CRCPR N° 37.912/O

**SEBASTIÃO VALDECI GALVÃO**  
CO – CRCPR N° 33.821/O





## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL



<b>Área:</b>	Divisão de Registro
<b>Nome:</b>	Adilson Fernando de Castro
<b>Função:</b>	Gerente de Registro

### INSTRUÇÕES:

- 1) A presente avaliação é um importante instrumento para verificarmos como está nossa atuação profissional e a qualidade dos serviços prestados. Assim, aproveite esse momento para auxiliar na melhoria do desempenho da equipe, do ambiente de trabalho e da qualidade do serviço.
- 2) Avalie sob o enfoque profissional e não pessoal.
- 3) A pontuação máxima (5 pontos - Supera as Expectativas) deve ser atribuída apenas naquelas hipóteses em que o funcionário se **destaca** naquele quesito, deixando evidente a sua superação ao que é regularmente exigido, pois o simples atendimento ao mesmo deve receber a pontuação 3.
- 4) Critérios de pontuação:
 

5 pontos - SE - Supera as Expectativas
3 pontos - AE - Atinge as Expectativas
1 ponto - PM - Precisa Melhorar

Assiduidade / pontualidade		Nível Desenvolvimento
1	Comparece ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade.	
2	Comunica e/ou solicita, antecipadamente, à chefia para ausentar-se do local de trabalho, por motivos justificados e se preocupa com a continuidade normal dos serviços de sua responsabilidade.	
Pontos Possíveis ==> 10		Pontos Atingidos ==> 0

Disciplina / organização / Relacionamento		Nível Desenvolvimento
3	Cumpra com qualidade, eficácia e eficiência as atribuições e atividades que lhe são confiadas, atentando inclusive para a organização e a manutenção de um bom ambiente de trabalho.	
4	Conhece e cumpre as normas gerais da estrutura e do funcionamento do órgão, bem como, os regulamentos vigentes na área de atuação.	
5	Está aberto às mudanças que são inerentes às atividades desenvolvidas, bem como acata com facilidade ordens superiores.	
6	Mantém conduta adequada no que tange à manifestações com terceiros, pessoalmente, por telefone ou pelas redes sociais oficiais da entidade e busca sempre um bom ambiente de trabalho.	
Pontos Possíveis ==> 20		Pontos Atingidos ==> 0

Capacidade de iniciativa / pró-atividade / Comprometimento		Nível Desenvolvimento
7	Apresenta ideias inovadoras relativas ao trabalho, com objetivo de melhorar o seu desempenho, analisando as situações de maneira flexível e propondo alternativas para solução de problemas.	
8	Busca ver a entidade como um todo e sempre que possível sugere melhorias e oferece apoio a colegas e outras divisões.	
9	Busca seu desenvolvimento profissional e pessoal, habilitando-se para novos desafios de interesse da entidade.	
Pontos Possíveis ==> 15		Pontos Atingidos ==> 0

Produtividade / qualidade		Nível Desenvolvimento
10	Realiza suas tarefas com agilidade, clareza, objetividade, correção, precisão, ordem e padronização, de forma a não possibilitar o retrabalho e/ou custos adicionais e se preocupa com prazos de execução das tarefas	
11	Interage com a chefia objetivando solucionar problemas relacionados ao trabalho ou auxiliar no cumprimento das atividades	
Pontos Possíveis ==> 10		Pontos Atingidos ==> 0

Trabalho em Equipe		Nível Desenvolvimento
12	É capaz de assumir responsabilidades compartilhadas com outras áreas da instituição	
13	É aberto e flexível às discussões de diferentes pontos de vista, buscando sempre o consenso da equipe	
Pontos Possíveis ==> 10		Pontos Atingidos ==> 0

Conhecimento e aperfeiçoamento profissional		Nível Desenvolvimento
14	Toma a iniciativa para participar em cursos de aperfeiçoamento inerentes à sua atividade ou da Instituição	
15	Mostra interesse pelo seu desenvolvimento pessoal e profissional, vinculados aos objetivos da instituição, habilitando-se a assumir novos desafios e responsabilidades	
Pontos Possíveis ==> 10		Pontos Atingidos ==> 0

Gestão (Chefias)		Nível Desenvolvimento
16	Delega com facilidade e responsabilidade, visando a participação, o entusiasmo e o comprometimento da equipe para o cumprimento das metas	
17	Administra sua equipe com habilidade, valoriza a participação de todos, proporcionando a sintonia na execução dos trabalhos e promovendo as intervenções necessárias.	
18	Estabelece objetivos, metas e responsabilidades com o grupo, definindo prioridades e prazos coerentes	
19	Administra conflitos (internos e externos) vivenciados pelo grupo.	
20	É proativo, gerando feedbacks construtivos e inovações	
Pontos Possíveis ==> 25		Pontos Atingidos ==> 0
Pontuação Total Atingida ==>		0

Observações e sugestões de treinamento	


---

Assinatura