

RESOLUÇÃO CRESS 16ª Região/AL Nº 015/2024, de 01 de outubro de 2024.

Ementa: Dispõe sobre os procedimentos e instrumentos para estágio probatório dos/as funcionários/as efetivos/as no âmbito do Conselho Regional de Serviço Social – 16ª Região/Alagoas.

A presidente do Conselho Regional de Serviço Social 16ª Região/Alagoas, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO que o estágio probatório dos/as funcionários/as efetivos/as do CRESS 16ª Região/Alagoas está prevista no artigo 9º, parágrafos segundo e terceiro, do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários CRESS 16ª Região/Alagoas instituído pela Resolução CRESS 16ª Região/Alagoas nº 28/2014, com as alterações posteriores;

CONSIDERANDO a necessidade de criar dispositivo avaliatório, que corresponda ao real desempenho das tarefas laborais, propiciando resultados efetivos para o Conselho Regional de Serviço Social 16ª Região/Alagoas e para o/a próprio/a trabalhador/a;

CONSIDERANDO a aprovação da presente Resolução pelo Conselho Pleno do CRESS 16ª Região/Alagoas em reunião realizada em 27 de setembro de 2024.

RESOLVE:

Art. 1º. Estabelecer os procedimentos relativos ao Estágio Probatório dos/as trabalhadores/as efetivos/as do Conselho Regional de Serviço Social 16ª Região/Alagoas.

Art. 2º . O Estágio probatório consiste no período em que são avaliadas a aptidão e a capacidade do/a trabalhador/a para o desempenho de seu cargo. Corresponde ao período de 2(dois) anos de efetivo exercício no cargo, em que o Conselho Regional de Serviço Social 16ª Região/Alagoas avalia ser conveniente ou não a permanência do/a trabalhador/a no cargo para o qual foi nomeado/a.

Art. 3º - Os afastamentos, licenças e ausências que não acarretarão a suspensão ou interrupção do estágio probatório são:

- a) Férias regulamentares;
- b) Licenças para tratamento de saúde do/a trabalhador/a até quinze dias;
- c) Licença paternidade;
- d) Feriados, dias santificados e pontos facultativos;
- e) Descanso semanal remunerado;
- f) O exercício de cargo em comissão dentro do próprio CRESS-AL.

Art. 4º - Os afastamentos, licenças e ausências decorrentes de situações específicas e individuais de cada trabalhador/a acarretarão a suspensão do estágio probatório, nas hipóteses a seguir elencadas, sem



prejuízo de outras:

- a) Licença maternidade;
- b) Licença à adotante;
- c) Afastamento decorrente de benefício de incapacidade temporária (auxílio doença);
- d) Faltas injustificadas;
- e) Penalidade de suspensão, em decorrência de PAD (processo administrativo disciplinar);
- f) Afastamento do exercício do cargo por medida cautelar;
- g) Afastamento por motivo de prisão;
- i) Afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu ou pós doutorado, no País ou no exterior.

Parágrafo único. Nos casos de suspensão do estágio probatório, a avaliação será prorrogada pelo mesmo prazo de duração da licença, ausência ou afastamento, convertendo-se em dias e conservando-se o período transcorrido antes da suspensão-

REQUISITOS A SEREM AVALIADOS

Art. 5º - Os requisitos/fatores de competência a serem avaliados são :

a. Assiduidade: refere-se à frequência diária de comparecimento ao trabalho, pontualidade e cumprimento de sua carga horária. Sendo avaliadas a frequência ao trabalho: frequência/regularidade, pontualidade, permanência e dedicação e cumprimento de sua carga horária.

b. Disciplina: refere-se ao respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares; aos deveres de cidadã/ão e de servidor público. A disciplina também infere o atendimento, com presteza, das tarefas para as quais é designado, bem como nos relacionamentos interpessoais que o/a trabalhador/a mantém com seus pares e superiores. Avalia o comportamento do (a) trabalhador(a) quanto aos aspectos de observância aos regulamentos, orientações da chefia imediata e gestão do Conselho.

c. Iniciativa: refere-se ao emprego de esforço pessoal, capacidade de proatividade e diligência no desempenho das atribuições do cargo. Avalia a capacidade do(a) trabalhador(a) em tomar providências por conta própria dentro da sua competência (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites estabelecidos do cargo).

d. Produtividade: refere-se ao quantitativo de tarefas e atividades realizadas com eficácia, bem como o tempo utilizado para cumpri-las. Avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo(a) trabalhador(a) e ao atendimento aos prazos estabelecidos (rendimento compatível com as condições de trabalho, disponibilidade de material, equipamento, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução das suas atividades).

e. Responsabilidade: refere-se à capacidade de assumir os resultados, positivos ou negativos, de seus atos e atividades. Avalia como o (a) servidor (a) assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas; a conduta ética profissional.

PERIODICIDADE DAS AVALIAÇÕES

Art. 6º. A Avaliação de Estágio Probatório contempla avaliações periódicas realizadas por um período de 02 (dois) anos consecutivos, que terá início com a entrada em exercício no cargo pelo/a trabalhador/a.



Sendo submetido/a ao processo de avaliação de desempenho especial nos 6º, 12º, 18º e 24º meses contados a partir da data do efetivo exercício no cargo.

RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO/A TRABALHADOR/A

Art. 7º - O/A trabalhador/a deverá ser avaliado/a por seu superior/a hierárquico/a imediato/a (chefia imediata/funcionário/a do CRESS) e por conselheiro/a designado/a pelo Conselho Pleno do Regional. Em caso de movimentação funcional, o/a trabalhador/a será avaliado/a pelo/a chefia imediata/funcionário/a do CRESS/AL a quem permaneceu subordinado/a por mais tempo no período da avaliação.

Parágrafo único: Quando houver impedimento ou suspeição do/a avaliador/a, a avaliação será realizada por outro/a trabalhador/a ou Conselheiro/a do CRESS/AL, designado/a pelo Conselho Pleno do CRESS/AL.

Art. 8º - A metodologia de avaliação será realizada em conformidade com os critérios/requisitos estabelecidos no art 3º, descritos no Anexo I da presente Resolução, mediante a utilização da Ficha de Avaliação de Desempenho Funcional.

NOTA PARA APROVAÇÃO

Art. 9º - Será aprovado no estágio probatório aquele/a trabalhador/a que, ao final das quatro avaliações, atingir Média Geral igual ou superior a 7.0 (sete), aplicando-se a média aritmética simples.

Art 10 - Quando houver nota inferior ao mínimo estipulado no artigo 9º, o/a trabalhador/a avaliado/a estará sujeito/a a ações de orientações/correções quanto às atribuições do cargo, norteando-o/a para saber o que o CRESS/AL espera de seu desempenho. A gestão do CRESS/AL buscará, assim, propor soluções necessárias à melhoria do desempenho do/a trabalhador/a, em tempo de reverter-se em real benefício do/a avaliado/a.

Art. 11 – Quando houver nota inferior ao mínimo estipulado no artigo 9º, em duas das quatro avaliações, fica facultado ao Conselho Pleno instaurar processo administrativo para fins de exoneração ou aguardar a média final das avaliações do/a trabalhador/a.

Parágrafo único: A vigência do estágio probatório não protege o/a trabalhador/a da instauração de processo administrativo disciplinar caso aconteça alguma infração no exercício do cargo.

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Art. 12 - É facultado ao/a trabalhador/a avaliado/a discordar de alguma média da sua avaliação de cada período e apresentar Pedido de Reconsideração ao Conselho Pleno do CRESS/AL.

- I. O Pedido de Reconsideração deverá ser preenchido em formulário próprio (ANEXO II da presente Resolução) no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da data de ciência da avaliação.
- II. O Conselho Pleno do CRESS/AL no prazo de 10 dias (dez) corridos proferirá a sua decisão.



ORGANIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS

Art. 13 - Caberá à Comissão de Gestão do Trabalho deste Regional a responsabilidade pela organização de todos os procedimentos referentes ao Estágio Probatório.

Art. 14 – Após o término do período de estágio probatório será expedida portaria com o resultado do estágio probatório e apuração dos fatores de avaliação.

Art. 15- Esta Resolução entra em vigor na data da sua assinatura.
Dê-se ciência e cumpra-se.

--original assinado--

VALÉRIA COELHO DE OMENA
CONSELHEIRA PRESIDENTE
CRESS 16ª REGIÃO/ALAGOAS



ANEXO I

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL - ESTÁGIO
PROBATÓRIO
(CHEFIA/SUPERIOR HIERÁRQUICO IMEDIATO)**

IDENTIFICAÇÃO DO/A TRABALHADOR/A

Nome

Data de admissão

Cargo

Matrícula

PERÍODO DE AVALIAÇÃO

6º ()

12º ()

18º ()

24º ()

Data:

**IDENTIFICAÇÃO DO/A AVALIADOR/A (CHEFIA/SUPERIOR
HIERÁRQUICO IMEDIATO)**

Nome

Cargo

OBJETIVOS

Esta avaliação tem como objetivo avaliar a aptidão e capacidade para o desempenho do cargo que o trabalhador/a ocupa, referente ao período de Estágio Probatório.

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO



- 1 Este formulário constitui um elemento importante no processo de avaliação de desempenho referente ao de Estágio Probatório no CRESS 16ª Região/AL;
- 2 Leia com atenção cada um dos itens antes de respondê-los;
- 3 Cada um dos itens tem elevada importância, influenciando diretamente no resultado final e subsidiando a tomada de decisões. Não deixe nenhuma questão sem avaliar;
- 4 O processo avaliativo deve levar em conta comportamentos e resultados observáveis em situação de trabalho, excluindo aspectos pessoais;
- 5 Na sua avaliação deverão ser levados em consideração os fatores e indicadores de desempenho abaixo apresentados:

INDICADORES DE DESEMPENHO

O preenchimento da tabela de Competências/Quesitos deverá observar a seguinte pontuação de Indicadores de Desempenho:

Índice	Pontuação
Plenamente satisfatório (PLS) - Possui o fator em grau elevado. O comportamento apresentado pelo (a) servidor(a) supera as exigências do cargo\função que exerce.	9,0 a 10
BOM (B) - Possui o fator em grau considerável. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) atende satisfatoriamente às exigências do cargo\função que exerce.	7,0 8,9
REGULAR (R) - Possui o fator em grau razoável. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) atende razoavelmente às exigências do cargo \função que exerce.	5,0 a 6,9
Insatisfatório (INS) - Não possui o fator simplesmente. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) está abaixo do nível desejado para o cargo\função que exerce.	1 a 4,9
<ul style="list-style-type: none"> • O/A trabalhador/a deverá ser avaliado/a por seu superior/a hierárquico/a imediato/a (chefia imediata/funcionário/a do CRESS) e por conselheiro/a designado/a pelo Conselho Pleno do Regional. • As duas avaliações terão nota de zero a dez (0 a 10) e pesos iguais, conforme indicação: Avaliador 1 + Avaliador 2 / 2 = nota final da avaliação. 	
<p>• Será considerado aprovado, para fins de estágio probatório, o/a trabalhador/a que obtiver no mínimo nota 7,0 (sete) na nota final.</p>	

FATORES DE COMPETÊNCIA/REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
A. ASSIDUIDADE: Avalia a frequência diária ao trabalho (frequência/regularidade, pontualidade, permanência e dedicação e cumprimento de sua carga horária).	1) Comparece regularmente ao trabalho.	
	2) É pontual no horário.	
	3) Permanece no trabalho durante o expediente.	



	4) Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.	
	5) Informar, em tempo hábil, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

FATORES DE COMPETÊNCIA /REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
B. DISCIPLINA: Avalia o comportamento do(a) trabalhador(a) quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia imediata e gestores do Conselho. Refere-se ao respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares; aos deveres de cidadão e de servidor público. A disciplina também infere o atendimento, com presteza, das tarefas para as quais é designado, bem como nos relacionamentos interpessoais que o/a trabalhador/a mantém com seus pares e superiores.	1) Exerce com zelo e dedicação as atribuições legais e regulamentares inerentes ao cargo.	
	2) Observa as normas legais e regulamentares estabelecidas pelo conjunto CFESS/CRESS e pelo CRESS/AL.	
	3) Cumpre as ordens e orientações superiores respeitando a organização da instituição.	
	4) Trata com urbanidade os trabalhadores/as, conselheiros/as e público em geral.	
	5) Evita comentários comprometedores ao conceito do CRESS/AL\ imagem dos trabalhadores/as ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

FATORES DE COMPETÊNCIA /REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
------------------------------------	----------	--------



C. INICIATIVA: Avalia a capacidade do(a) trabalhador(a) em tomar providências por conta própria dentro da sua competência (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites estabelecidos). Refere-se ao emprego de esforço pessoal, capacidade de proatividade e diligência no desempenho das atribuições do cargo.	1) Procura conhecer o CRESS 16ª Região/AL, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento, legislação, instruções, normas, manuais, etc.	
	2) Procura se atualizar no que diz respeito às suas atribuições e função para os quais foi designado/a, capacitando-se constantemente para melhor desempenhar suas funções e manter-se atualizado.	
	3) É capaz de encontrar soluções que se adequem ao problema de modo que atenda\supere as necessidades\expectativas do setor.	
	4) Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória.	
	5) Põe-se à disposição da chefia e gestores, espontaneamente, para aprender outros serviços e auxiliar colegas.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

FATORES DE COMPETÊNCIA/ REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
D. PRODUTIVIDADE: Avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo(a) trabalhador(a) e ao atendimento aos prazos estabelecidos (rendimento compatível com as condições de trabalho, disponibilidade de material, equipamento, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução das suas atividades). Refere-se ao quantitativo de tarefas e atividades realizadas com eficácia, bem como o tempo utilizado para cumpri-las.	1) Planeja e organiza as tarefas, observando as prioridades.	
	2) Trabalha de forma regular e constante, agiliza o ritmo de trabalho em situações excepcionais\picos.	
	3) Faz atividades corretamente, com qualidade técnica e estética, evitando o retrabalho.	
	4) Utiliza de forma racional o tempo, cumprindo os prazos que lhe são dados para a execução dos trabalhos.	

	5) Domina as tecnologias\equipamentos\ máquinas necessárias ao desempenho de suas atribuições, contribuindo para o aumento da capacidade produtiva.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		
FATORES DE COMPETÊNCIA/ REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
E. RESPONSABILIDADE: Avalia como o (a) servidor (a) assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas; a conduta ética profissional. Refere-se à capacidade de assumir os resultados, positivos ou negativos, de seus atos e atividades.	1) Inspira confiança, demonstrando honestidade, integridade e imparcialidade na realização de suas atribuições e no relacionamento com as pessoas no ambiente de trabalho.	
	2) Zela pelo patrimônio do CRESS 16ª Região/AL. Usa racional e adequadamente os materiais (consumo) e equipamentos de trabalho, evitando desperdícios e gastos desnecessários, além de zelar em suas atividades pela segurança sua e de outros.	
	3) Mostra-se comprometido e empenhado com o trabalho que lhe é designado. Cumpre com acordos, compromissos e obrigações que lhes são pertinentes.	
	4) Conhece suas atribuições executando suas atividades a partir das expectativas, antecipando-se às solicitações.	
	5) Age com discrição, mantendo reserva sobre assuntos de interesse exclusivamente interno.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

MÉDIA GERAL - soma dos valores das COMPETÊNCIAS (Assiduidade, Disciplina, iniciativa, Produtividade, Responsabilidade) dividido por 5 (cinco):	
---	--

INFORMAÇÕES/OBSERVAÇÕES GERAIS



Registre outras observações que julgar relevantes sobre o desempenho e/ou comportamento do/a servidor/a:

(Escreva aqui)

Maceió/AL, __/__/20__

Assinatura do/a superior/a hierárquico/a

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL - ESTÁGIO
PROBATÓRIO (CONSELHEIRO/A CRESS/AL)**

IDENTIFICAÇÃO DO/A TRABALHADOR/A

Nome	
Data de admissão	
Cargo	
Matrícula	

PERÍODO DE AVALIAÇÃO

6º ()		Data:
12º ()		
18º ()		
24º ()		



IDENTIFICAÇÃO DO/A AVALIADOR/A (CONSELHEIRO/A)

Nome

Cargo

OBJETIVOS

Esta avaliação tem como objetivo avaliar a aptidão e capacidade para o desempenho do cargo que o trabalhador/a ocupa, referente ao período de Estágio Probatório

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

- 1 Este formulário constitui um elemento importante no processo de avaliação de desempenho referente ao de Estágio Probatório no CRESS 16ª Região/AL;
 - 2 Leia com atenção cada um dos itens antes de respondê-los;
 - 3 Cada um dos itens tem elevada importância, influenciando diretamente no resultado final e subsidiando a tomada de decisões. Não deixe nenhuma questão sem avaliar;
 - 4 O processo avaliativo deve levar em conta comportamentos e resultados observáveis em situação de trabalho, excluindo aspectos pessoais;
- Na sua avaliação deverão ser levados em consideração os fatores e indicadores de desempenho abaixo apresentados:

INDICADORES DE DESEMPENHO

O preenchimento da tabela de Competências/Quesitos deverá observar a seguinte pontuação de Indicadores de Desempenho:

Índice	Pontuação
Plenamente satisfatório (PLS) - Possui o fator em grau elevado. O comportamento apresentado pelo (a) servidor(a) supera as exigências do cargo\função que exerce.	9,0 a 10
BOM (B) - Possui o fator em grau considerável. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) atende satisfatoriamente às exigências do cargo\função que exerce.	7,0 a 8,9
REGULAR (R) - Possui o fator em grau razoável. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) atende razoavelmente às exigências do cargo \função que exerce.	5,0 a 6,9
Insatisfatório (INS) - Não possui o fator simplesmente. O comportamento apresentado pelo (a) servidor (a) está abaixo do nível desejado para o cargo\função que exerce.	1 a 4,9

- O/A trabalhador/a deverá ser avaliado/a por seu superior/a hierárquico/a imediato/a (chefia imediata/funcionário/a do CRESS) e por conselheiro/a designado/a pelo Conselho Pleno do Regional.
- As duas avaliações terão nota de zero a dez (0 a 10) e pesos iguais, conforme indicação: **Avaliador 1 + Avaliador 2 / 2 = nota final da avaliação.**

Será considerado aprovado, para fins de estágio probatório, o/a trabalhador/a que obtiver no mínimo nota 7,0 (sete) na nota final.



FATORES DE COMPETÊNCIA /REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
A. ASSIDUIDADE: Avalia a frequência diária ao trabalho (frequência /regularidade, pontualidade, permanência e dedicação e cumprimento de sua carga horária).	1) Comparece regularmente ao trabalho.	
	2) É pontual no horário.	
	3) Permanece no trabalho durante o expediente.	
	4) Dedica-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.	
	5) Informa, em tempo hábil, imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

FATORES DE COMPETÊNCIA /REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
B. DISCIPLINA: Avalia o comportamento do (a) trabalhador (a) quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia imediata e gestores do Conselho. Refere-se ao respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares; aos deveres de cidadão e de servidor público. A disciplina também infere o atendimento, com presteza, das tarefas para as quais é designado, bem como nos relacionamentos interpessoais que o/a trabalhador/a mantém com seus pares e superiores.	1) Exerce com zelo e dedicação as atribuições legais e regulamentares inerentes ao cargo\função.	
	2) Observa as normas legais e regulamentares estabelecidas pelo conjunto CFESS/CRESS e pelo CRESS/AL.	
	3) Cumpre as ordens e orientações superiores respeitando organização da instituição.	
	4) Trata com urbanidade os demais trabalhadores/as, conselheiros/as e público em geral.	
	5) Evita comentários comprometedores ao conceito do CRESS/AL\imagem dos trabalhadores/as e conselheiros/as ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		



FATORES DE COMPETÊNCIA/REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
C. INICIATIVA: Avalia a capacidade do(a) trabalhador(a) em tomar providências por conta própria dentro da sua competência (independência e autonomia na atuação, dentro dos limites estabelecidos).	1) Procura conhecer o CRESS 16ª Região/AL, inteirando-se da sua estrutura e funcionamento, legislação, instruções, normas, manuais, etc.	
	2) Procura se atualizar no que diz respeito às suas atribuições e função para os quais foi designado/a, capacitando-se constantemente para melhor desempenhar suas funções e manter-se atualizado.	
	3) É capaz de encontrar soluções que se adequem ao problema do modo que atenda\supere as necessidades\expectativas do setor.	
	4) Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória.	
	5) Põe-se à disposição da chefia, espontaneamente, para aprender outros serviços e auxiliar colegas..	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

FATORES DE COMPETÊNCIA/REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
D PRODUTIVIDADE: Avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo(a) trabalhador(a) e ao atendimento aos prazos estabelecidos (rendimento compatível com as condições de trabalho, disponibilidade de material, equipamento, prazos, etc. e qualidade do serviço na execução das suas atividades). Refere-se ao quantitativo de tarefas e atividades realizadas com eficácia, bem como o tempo utilizado para cumpri-las.	1) Planeja e organiza as tarefas, observando as prioridades.	
	2) Trabalha de forma regular e constante, agiliza o ritmo de trabalho em situações excepcionais\picos.	
	3) Faz atividades corretamente, com qualidade técnica e estética, evitando o retrabalho.	
	4) Utiliza de forma racional o tempo, cumprindo os prazos que lhe são dados para a execução dos trabalhos.	
	5) Domina as tecnologias\equipamentos\máquinas necessárias ao desempenho de suas atribuições, contribuindo para o aumento da capacidade produtiva.	

Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		
FATORES DE COMPETÊNCIA / REQUISITOS	QUESITOS	PONTOS
E. RESPONSABILIDADE: Avalia como o (a) servidor (a) assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas; a conduta ética profissional. Refere-se à capacidade de assumir os resultados, positivos ou negativos, de seus atos e atividades.	1) Inspira confiança, demonstrando honestidade, integridade e imparcialidade na realização de suas atribuições e no relacionamento com as pessoas no ambiente de trabalho.	
	2) Zela pelo patrimônio do CFESS. Usa racional e adequadamente os materiais (consumo) e equipamentos de trabalho, evitando desperdícios e gastos desnecessários, além de zelar em suas atividades pela segurança sua e de outros.	
	3) Mostra-se comprometido e empenhado com o trabalho que lhe é designado. Cumpre com acordos, compromissos e obrigações que lhes são pertinentes.	
	4) Conhece suas atribuições executando suas atividades a partir das expectativas, antecipando-se às solicitações.	
	5) Age com discrição, mantendo reserva sobre assuntos de interesse exclusivamente interno.	
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

MÉDIA GERAL - soma dos valores das COMPETÊNCIAS (Assiduidade, Disciplina, iniciativa, Produtividade, Responsabilidade) dividido por 5 (cinco):	
---	--

INFORMAÇÕES/OBSERVAÇÕES GERAIS
<p>Registre outras observações que julgar relevantes sobre o desempenho e/ou comportamento do servidor:</p> <p>(Escreva aqui)</p>

Maceió/AL, __/__/20__

Assinatura do/a conselheiro/a

<p>QUADRO RESUMO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL</p>

IDENTIFICAÇÃO DO/A TRABALHADOR/A	
Nome	
Data de admissão	
Cargo	



Edifício Norcon Empresarial, Sala 906, Mangabeiras, Maceió-AL. CEP: 57037-532

www.cress16.org.br



82 99304-9708 | 3221-5305



cress@cress16.org.br

Matrícula

PERÍODO DE AVALIAÇÃO

a

IDENTIFICAÇÃO DO/A AVALIADOR/A (CHEFIA IMEDIATA)

Nome

Cargo

IDENTIFICAÇÃO DO/A AVALIADOR/A (CONSELHEIRO/A)

Nome

Cargo

•As avaliações terão nota de zero a dez (0 a 10) e pesos iguais, conforme indicação: Avaliador 1+Avaliador 2 / 2 = nota final da avaliação.

FATORES DE COMPETÊNCIA	AVALIAÇÕES	
	CHEFIA	CONSELHEIRO
A. Assiduidade		
B. Disciplina		
C. Iniciativa		
D. Produtividade		
E. Responsabilidade		
Média/competência (soma dos valores dos quesitos / 5):		

Maceió/AL, __/__/20__

Assinatura da chefia imediata

Assinatura do/a conselheiro/a

ANEXO II



