PORTARIA CRM-SC Nº 54/2023, DE 13 DE ABRIL DE 2023.

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho em Caráter Experimental dos colaboradores do CRM-SC.

O Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições conferidas pela Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957, regulamentada pelo Decreto Nº 44.045, de 19 de julho de 1958, modificada pela Lei nº 11.000, de 15 de dezembro de 2004 e legislação complementar;

Considerando o Art. 67 do Regimento Interno do Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina;

Considerando que os Conselhos Regionais de Medicina são Autarquias Federais criadas pela Lei n. 3.268/57, dotados de autonomia administrativa;

Considerando a real necessidade de avaliação dos colaboradores do CRM-SC;

Considerando o decidido pelo Corpo de Conselheiros na Sessão Plenária de 27 de março de 2023;

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir a Avaliação de Desempenho em Caráter Experimental com foco em Competências na Gestão de Pessoas para os colaboradores do CRM-SC, conforme o Anexo Único desta Portaria.

Art. 2º -Esta portaria vigora a partir de sua aprovação em Sessão Plenária do Corpo de Conselheiros realizada em 27/03/2023. Publique-se na Intranet do CRM-SC.

Florianópolis, 13 de abril de 2023.

Dr. Eduardo Porto Ribeiro
Presidente

Documento assinado digitalmente de acordo com a ICP-Brasil, MP 2.200-2/2001, no sistema certificado SBIS nº 081, por EDUARDO PORTO RIBEIRO, às <18:45 UTC-3 de 14/04/2023>.

ANEXO ÚNICO DA PORTARIA CRM-SC Nº 54/2023

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM CARÁTER EXPERIMENTAL

A Avaliação de Desempenho Experimental com foco em Competências é uma ferramenta de Gestão de Pessoas que viabiliza o registro da observação, análise, tabulação e validação do perfil de Competências e Desempenho de determinado indivíduo em relação ao período inicial. Para tanto serão utilizadas 3 frentes de avaliação: a avaliação comportamental, de competências técnicas- cognitivas e responsabilidades.
A Avaliação será realizada pelo gestor imediato, conforme organograma da instituição, e validada por profissional da área de Gestão de pessoal, que será nomeado pela Presidência para conduzir o processo de administrativo de Avaliação de Desempenho em Caráter Experimental, no período conforme a seguir:

- 1ª Avaliação - Em 45 dias a contar da data de admissão do funcionário;
- Feedback do gestor em até 50 dias a contar da data de admissão do funcionário;
- 2ª Avaliação - Em 75 dias a contar da data de admissão do funcionário;

- Não sendo atingida a pontuação mínima para aprovação em Avaliação de Desemprenho em Caráter Experimental, abre-se prazo de 10 dias para o empregado oferecer defesa em relação ao resultado avaliativo;
- Decorrido o prazo, com ou sem defesa, o processo administrativo de Avaliação de Desempenho em Carter Experimental é remetido à Presidência, para Julgamento, no prazo de 3 dias;
- Sendo o Julgamento pela reprovação em contrato de experiência, a resolução contratual deve ser realizada, impreterivelmente, até o 90º dia do contrato.

Formulário de avaliação será realizado através do Google Forms; por formulário provisório até a efetivação do sistema de avaliação contratado.

As eventuais defesas e recursos deverão ser feitos através do SGed, endereçados à Presidência e a área de recursos humanos.

a. COMPORTAMENTAL: A avaliação comportamental será feita através de um questionário na plataforma Galera, contendo 32 perguntas - descritas a seguir, onde a média dos funcionários será calculada conforme abaixo.

Documento assinado digitalmente de acordo com a ICP-Brasil, MP 2.200-2/2001, no sistema certificado SBIS nº 081, por EDUARDO PORTO RIBEIRO, às <18:45 UTC-3 de 14/04/2023>.

QUESTIONÁRIO COMPORTAMENTAL:

➢ Comprometimento:

1. Busca aprimoramento profissional de forma proativa e contínua.
2. Executa suas atribuições, entregando o seu melhor todos os dias.
3. Administra questões particulares, evitando excessos que interfiram no ambiente de trabalho, nos relacionamentos e nas entregas.
4. Apresenta pontualidade e comprometido com o seu horário de trabalho, tendo consciência que sua ausência/falta prejudica os outros colegas e resultados.

➢ Liderança com Propósito:

1. Delega, orienta e acompanha a equipe na execução das atividades, atuando para o atingimento dos objetivos da organização.
2. Valoriza e reconhece os trabalhos executados pela equipe, incentivando-os para o alcance de melhores resultados por meio de ações de feedback.
3. Apresenta prática coerente com o discurso, sendo uma referência positiva para os integrantes da equipe.
4. Dissemina regularmente junto à equipe assuntos organizacionais pertinentes para mantê-los atualizados.
5. Distribui as atividades a todos da equipe de forma igualitária, sem que haja sobrecarga em um colaborador específico.

➢ Equipe de Alta Performance

1. Disponibiliza-se para auxiliar os colegas no desenvolvimento de atividades, agindo de maneira colaborativa.
2. Relaciona-se de forma harmoniosa junto às demais áreas da organização, promovendo um clima favorável.
3. Atua de forma proativa em suas ações, evitando a postergação na resolução de problemas.
4. Comunica-se de maneira empática, mesmo em assuntos e termos técnicos, promovendo a compreensão de todos.
5. Preza pelo bom ambiente, evitando conversas alheias ao trabalho, sons altos e linguajar inadequado, evitando desconcentrar as pessoas na execução de suas tarefas.

➢ Adaptabilidade

1. É flexível, adaptando as suas entregas, propondo a otimização no fluxo dos processos.

Documento assinado digitalmente de acordo com a ICP-Brasil, MP 2.200-2/2001, no sistema certificado SBIS nº 081, por EDUARDO PORTO RIBEIRO, às <18:45 UTC-3 de 14/04/2023>.

2. Adapta-se positivamente às mudanças, ajustando suas atitudes aos novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
3. Toma decisões em tempo hábil, transmitindo segurança à equipe.

➢ Autonomia com Responsabilidade

1. Atua com autonomia, assumindo a responsabilidade por suas entregas sem a terceirização ou busca de culpados.
2. Administra as prioridades e pendências, evitando possíveis retrabalho e/ou descumprimentos de prazos.
3. Administra as demandas diferenciando o que é urgente do que é importante, objetivando o atingimento dos resultados da organização.

➢ Inteligência Social

1. Relaciona-se de forma humanizada com as pessoas, com atenção e respeito, entendendo as necessidades dos colegas/sociedade, buscando atendê-las com prontidão.
2. É compreensível com as dificuldades dos colegas, mostrando-se disponível para oferecer a sua contribuição.
3. Age no sentido de construir confiança mútua, propondo soluções e promovendo diálogos que fortaleçam os relacionamentos.
4. Trata seus colegas sem qualquer tipo de discriminação, independentemente do nível hierárquico, contribuindo dessa forma, para o bom relacionamento e convívio no ambiente de trabalho.

➢ Foco em Resultados

1. Está aberto para receber críticas sobre seu trabalho, enxergando-as como oportunidades de melhoria e desenvolvimento pessoal e profissional.
2. Cumpre os prazos e metas/combinados estabelecidas, utilizando o tempo de forma eficaz.
3. Persiste até que o objetivo seja atingido, sendo resiliente nas dificuldades do dia a dia

➢ Cultura da Qualidade

1. Transmite informações com transparência e clareza à equipe de trabalho, promovendo um clima de confiança.
2. Assegura as ações necessárias para garantir a qualidade de suas atribuições e responsabilidades.

Documento assinado digitalmente de acordo com a ICP-Brasil, MP 2.200-2/2001, no sistema certificado SBIS nº 081, por EDUARDO PORTO RIBEIRO, às <18:45 UTC-3 de 14/04/2023>.

3. Planeja a execução das suas atividades, alinhando e/ou preparando pessoas e organizando os recursos necessários para o bom andamento do trabalho.
4. Mantém seu local de trabalho organizado, visando um ambiente harmônico.
5. Executa as atividades com atenção e precisão, evitando erros e retrabalho.

b. COMPETÊNCIAS TÉCNICAS: A avaliação das competências técnicas será feita a partir das atribuições de cargo de cada função conforme concurso.

c. RESPONSABILIDADES: A avaliação de responsabilidades será feita a partir das atribuições de cargo de cada função conforme concurso

COMPOSIÇÃO FINAL DA PONTUAÇÃO
CDC – Coeficiente de Desempenho do Colaborador

Perspectivas	Peso para o grupo funcional
Técnica	20%
Comportamental	40%
Responsabilidades	40%

A fórmula de cálculo para efetivação será conforme a Tabela de Escala de Perspectivas abaixo:

	Comportamental	Técnica	Responsabilidades
0%	Nunca	Não tem conhecimento	Não executou (embora fora demandado)
30%	Raramente	Tem noções, sem experiência prática	Insuficiente (entrega abaixo do necessário)
50%	Eventualmente	Aplicação, implementação, utilização: (experiência básica)	Regular (muitas evidências de melhorias a serem realizadas)
80%	Com frequência	Análise, Avaliação, Questiona, Propõe:	Boa (algumas evidências para melhorias)

Documento assinado digitalmente de acordo com a ICP-Brasil, MP 2.200-2/2001, no sistema certificado SBIS nº 081, por EDUARDO PORTO RIBEIRO, às <18:45 UTC-3 de 14/04/2023>.

		(experiência intermediária)	
100%	Sempre	Domínio Pleno, Perito: (experiência avançada)	Ótima (atende integralmente as demandas)

A composição da pontuação final será a média de cada uma das perspectivas, já com peso aplicado de acordo com a tabela de CDC.

O objetivo mínimo esperado para efetivação do funcionário é de 60% na média da pontuação final das duas avaliações.

Dr. Eduardo Porto Ribeiro
Presidente

Documento assinado digitalmente de acordo com a ICP-Brasil, MP 2.200-2/2001, no sistema certificado SBIS nº 081, por EDUARDO PORTO RIBEIRO, às <18:45 UTC-3 de 14/04/2023>.