



## Conselho Regional de Biologia - 4ª Região

Av. Amazonas, nº 298, 15º andar  
Centro - Belo Horizonte/Minas Gerais - Brasil  
CEP: 30180-001- Telefax (0XX) 31-3207-5000  
e-mail [crbio04@crbio04.gov.br](mailto:crbio04@crbio04.gov.br)



### Portaria CRBio-04 nº 103/2016

#### ***Dispõe sobre a avaliação de desempenho preconizada pela Portaria nº 22/2007***

O Presidente do Conselho Regional de Biologia – 4ª Região, no uso de suas atribuições e de acordo com a deliberação do Plenário do CRBio-04,

Considerando a necessidade de dispor a respeito da avaliação de desempenho preconizada no Art. 8º da Portaria nº 22/2007,

#### **RESOLVE:**

Art. 1º Os ocupantes do quadro de funcionários do CRBio-04 serão submetidos a avaliações de desempenho, especialmente para fins de alterações de classes, conforme previsto no Art. 8º da Portaria nº 22/2007.

§ 1º. As avaliações de desempenho serão sempre realizadas, no mínimo, 12 (doze) meses após a última a que se submeteu o empregado do CRBio-04.

§ 2º. As avaliações de desempenho poderão ser realizadas em periodicidade menor do que a anual, de acordo com a necessidade do caso concreto.

Art. 2º A avaliação de desempenho obedecerá aos seguintes parâmetros:

I – Ao desempenho do funcionário deverá ser atribuída pontuação de acordo com o aproveitamento em cada um dos itens que compõem a avaliação e o resultado final será representado pela soma simples dos pontos, enquadrando-se:

CONCEITO	SOMATÓRIO DOS PONTOS
Desempenho ótimo	56 a 60 pontos
Desempenho bom	51 a 55 pontos
Desempenho regular	31 a 50 pontos
Desempenho insuficiente	0 a 30 pontos

II – Serão consideradas positivas, para os fins do Art. 8º da Portaria nº 22/2007, apenas as avaliações cujos conceitos forem ótimo e bom. O conceito regular ensejará nova avaliação em prazo não inferior a 3 (três) meses e o conceito insuficiente ensejará nova avaliação em prazo não inferior a 6 (seis) meses, não gerando direito a qualquer tipo de retroação quanto às alterações de classes.

Art. 3º. Na avaliação será considerado o desempenho do empregado nos seguintes itens:

**I – Cumprimento das normas e procedimentos (de 1 (um) a 10 (dez) pontos):** demonstra conhecer as atribuições de seu cargo e realiza suas atividades satisfatoriamente.

**II – Conduta no desempenho das atribuições do emprego (de 1 (um) a 10 (dez) pontos):** planejamento e organização, capacidade de trabalhar individual e coletivamente com adequada distribuição de tempo e utilização dos recursos de que dispõe, para o alcance das metas propostas.

**III – Produtividade no trabalho (de 1 (um) a 10 (dez) pontos):** qualidade, aprimoramento e economicidade; comprometimento, envolvimento nas atividades propostas; interesse e esforço no desenvolvimento profissional e no trabalho.



## Conselho Regional de Biologia - 4ª Região

Av. Amazonas, nº 298, 15º andar  
Centro - Belo Horizonte/Minas Gerais - Brasil  
CEP: 30180-001- Telefax (0XX) 31-3207-5000  
e-mail [crbio04@crbio04.gov.br](mailto:crbio04@crbio04.gov.br)



**IV – Relações no trabalho e disciplina:** habilidade no relacionamento no trabalho demonstrando respeito, cooperação e compreensão; adaptação e flexibilidade, disposição para experimentar mudanças e situações novas – **1 (um) a 5 (cinco) pontos**.

**V – Assiduidade e pontualidade (de 1 (um) a 20 (vinte) pontos):** está presente em todos os dias em que há expediente e atividades; é pontual com o horário estabelecido para o início e cumpre integralmente a sua jornada de trabalho, conforme for aferido pelo ponto do empregado cuja cópia será anexada à avaliação; será descontado obrigatoriamente 1 (um ponto) para cada dia em que ocorrer atraso ou saída antecipada igual ou superior a 10 (dez) minutos, sem justificativa; sempre será considerado o período de 12 (doze) meses anteriores à avaliação, salvo quando esta ocorrer em interstício menor, especialmente nos casos do inciso II do art. 2º desta Portaria.

**VI – Auto-avaliação (de 1 (um) a 5 (cinco) pontos):** a pontuação deste item será atribuída pelo próprio funcionário avaliado.

Art. 4º A avaliação de desempenho será realizada em conjunto por três Conselheiros Efetivos, preferencialmente os componentes da Diretoria, exceto o Conselheiro Presidente, que preencherão o modelo constante do Anexo I a esta Portaria.

Parágrafo único. A última etapa da avaliação consistirá em uma entrevista dos responsáveis pela avaliação e o funcionário avaliado, ocasião em que este atribuirá os pontos relativos à auto-avaliação, sendo, em seguida, procedida a somatória dos pontos.

Art. 5º As alterações de classes previstas no art. 8º e seus incisos, da Portaria nº 22/2007, obedecerão um interstício mínimo de 30 (trinta) dias, contados da data da avaliação.

Parágrafo único. Todos os ocupantes do quadro de funcionários do CRBio-04 serão submetidos a avaliações de desempenho no prazo de 90 (noventa) dias contados da edição desta Portaria, cujos resultados, excepcionalmente, suprirão as avaliações que eventualmente não foram feitas ou não obedeceram aos parâmetros e os itens ora instituídos e valerão para todos os fins de alterações de classes dos avaliados, valendo os efeitos retroativamente, quando este critério for aplicável.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura, revogando-se as disposições em contrário, em especial a Portaria nº 76/2013.

Belo Horizonte, 05 de janeiro de 2016.

Tales Heliodoro Viana – CRBio 000378/04-D  
Conselheiro Presidente



## Conselho Regional de Biologia - 4ª Região

Av. Amazonas, nº 298, 15º andar  
Centro - Belo Horizonte/Minas Gerais - Brasil  
CEP: 30180-001- Telefax (0XX) 31-3207-5000  
e-mail [crbio04@crbio04.gov.br](mailto:crbio04@crbio04.gov.br)



### ANEXO I – MODELO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

#### 1) IDENTIFICAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

#### 2) PARÂMETROS PARA AVALIAÇÃO

I – Ao desempenho do funcionário deverá ser atribuída pontuação de acordo com o aproveitamento em cada um dos itens que compõem a avaliação e o resultado final será representado pela soma simples dos pontos, enquadrando-se:

CONCEITO	SOMATÓRIO DOS PONTOS
Desempenho ótimo	56 a 60 pontos
Desempenho bom	51 a 55 pontos
Desempenho regular	31 a 50 pontos
Desempenho insuficiente	0 a 30 pontos

c) Serão consideradas positivas, para os fins do Art. 8º da Portaria nº 22/2007, apenas as avaliações cujos conceitos forem ótimo e bom. O conceito regular ensejará nova avaliação em prazo não inferior a 3 (três) meses e o conceito insuficiente ensejará nova avaliação em prazo não inferior a 6 (seis) meses.

#### 2) ITENS DA AVALIAÇÃO

ITEM A SER CONSIDERADO	PONTUAÇÃO
<b>I) Cumprimento das normas e procedimentos:</b> demonstra conhecer as atribuições de seu cargo e realiza suas atividades satisfatoriamente – 1 a 10 pontos.	
<b>II) Conduta no desempenho das atribuições do emprego:</b> planejamento e organização, capacidade de trabalhar individual e coletivamente com adequada distribuição de tempo e utilização dos recursos de que dispõe, para o alcance das metas propostas – 1 a 10 pontos.	
<b>III) Produtividade no trabalho:</b> qualidade, aprimoramento e economicidade; comprometimento, envolvimento nas atividades propostas; interesse e esforço no desenvolvimento profissional e no trabalho – 1 a 10 pontos.	
<b>IV) Relações no trabalho e disciplina:</b> habilidade no relacionamento no trabalho demonstrando respeito, cooperação e compreensão; adaptação e flexibilidade, disposição para experimentar mudanças e situações novas – 1 a 5 pontos..	
<b>V) Assiduidade e pontualidade:</b> está presente em todos os dias em que há expediente e atividades; é pontual com o horário estabelecido para o início e cumpre integralmente a sua jornada de trabalho, conforme ponto do empregado cuja cópia está anexada à esta avaliação; desconto obrigatório de 1 ponto para cada dia em que ocorrer atraso ou saída antecipada igual ou superior a 10 minutos, sem justificativa – 1 a 20 pontos	
<b>VI) Auto-avaliação:</b> 1 a 5 pontos	
<b>SOMATÓRIO DOS PONTOS</b>	

#### 3) OBSERVAÇÕES

Belo Horizonte, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

#### 4) RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO:

NOME	ASSINATURA
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	
<b>Funcionário:</b>	