

NÍVEIS DE PROFICIÊNCIA:
1 - INSUFICIENTE
2 - REGULAR
3 - BOM / EFICIENTE
4 - MUITO BOM / COMPETENTE
5 - ACIMA DAS EXPECTATIVAS

| | | |
|-------------------------------|------|-------------|
| Assinatura da chefia imediata | Data | ___/___/___ |
|-------------------------------|------|-------------|

| | | |
|------------------------|------|-------------|
| Assinatura do servidor | Data | ___/___/___ |
|------------------------|------|-------------|

| | | |
|-----------------------------------|------|-------------|
| Assinatura do responsável pelo RH | Data | ___/___/___ |
|-----------------------------------|------|-------------|

| | |
|---|-------------|
| Assinatura Testemunha 1 (quando necessário) | ___/___/___ |
|---|-------------|

| | |
|---|-------------|
| Assinatura Testemunha 2 (quando necessário) | ___/___/___ |
|---|-------------|

Anexo IV - Formulário de Avaliação função de comando:

| 1. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO | |
|--|----------------------|
| Nome | |
| CPF | RG |
| Cargo | Unidade de exercício |
| Cargo em comissão ou função em confiança | |

| 2. IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA | |
|-------------------------------------|----------------------|
| Nome | |
| CPF | RG |
| Cargo | Unidade de exercício |

| 3. DADOS DA AVALIAÇÃO | |
|-----------------------|---|
| Ano de referência | Tipo <input type="checkbox"/> Autoavaliação <input type="checkbox"/> Avaliação pela Liderança |

| PARÂMETROS PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTUAÇÃO | |
|--|--|
| 01 PONTO INSUFICIENTE <i>Indica baixo desempenho no indicador, demonstrando que o servidor possui muita dificuldade na realização de suas atribuições.</i> | |
| 02 PONTOS REGULAR <i>Indica desempenho moderado no indicador, demonstrando que o servidor possui alguma dificuldade na realização de suas atribuições.</i> | |
| 03 PONTOS BOM / EFICIENTE <i>Indica desempenho que atende as expectativas em relação ao indicador.</i> | |
| 04 PONTOS MUITO BOM / COMPETENTE <i>Indica que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.</i> | |
| 05 PONTOS ACIMA DAS EXPECTATIVAS <i>Indica que o servidor atende ao indicador superando as expectativas.</i> | |
| :: Efetue a avaliação balizada pelos indicadores constante neste instrumento :: | |

| FATOR DE COMPETÊNCIA | |
|---|--|
| 1. COMPROMISSO PROFISSIONAL | |
| <i>Capacidade de engajar-se com os objetivos da organização e com o trabalho que realiza.</i> | |
| INDICADORES | |
| 1.1. Empenhou-se nas situações de trabalho não rotineiras. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 1.2. Engajou-se nos trabalhos nos quais foi envolvido, focando seus esforços na obtenção de resultados positivos para a organização. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 1.3. Não deixou que interesses /compromissos pessoais interferissem no andamento dos trabalhos. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 1.4. Atingiu de forma eficiente os objetivos esperados atendendo aos prazos estipulados. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 1.5. Atuou de forma proativa nas reuniões, oferecendo soluções e disposição para por em prática ações necessárias à melhoria da entrega de produtos e serviços. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 1.6. Atuou com lealdade e transparência focando nos objetivos da organização (senso de integração). | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Considerações sobre o Fator de Competência</i> | |

| FATOR DE COMPETÊNCIA | |
|---|--|
| 2. RESPONSABILIDADE E SUSTENTABILIDADE | |
| <i>Relacionada à busca sistemática pelo equilíbrio entre atendimento às demandas profissionais e o uso racional e responsável dos recursos físicos e materiais; visão de responsabilidade organizacional e consciência da limitação dos recursos disponíveis.</i> | |
| INDICADORES | |
| 2.1. Levou à equipe o senso de responsabilidade pela coisa pública, orientando quando necessário os seus subordinados. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2.2. Transmitiu à equipe valores adequados à boa execução do serviço público e da responsabilidade social do Estado frente à sociedade. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2.3. Promoveu internamente projetos para reduzir consumo desnecessário de materiais, fomentando o uso consciente dos recursos físicos e materiais. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

| | |
|--|--|
| 2.4. Manteve o ambiente de trabalho organizado, facilitando o trabalho e a rápida localização de documentos e materiais. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2.5. Evitou desperdícios e mau uso dos recursos físicos e materiais (uso racional de materiais de escritório, tais como: folha, impressão, canetas e outros acessórios). | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Considerações sobre o Fator de Competência</i> | |

| FATOR DE COMPETÊNCIA | |
|---|--|
| 3. COMUNICAÇÃO | |
| <i>Capacidade de expressar ideias e fatos de forma clara e objetiva, com o intuito de torná-los compreensíveis ao interlocutor; capacidade de ouvir atentamente o interlocutor, buscando compreender a mensagem que se quer transmitir.</i> | |
| INDICADORES | |
| 3.1. Transmitiu com clareza e objetividade todas as orientações de trabalho para a equipe. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3.2. Fez-se entender pelos diferentes públicos com quem interagiu no período (usou linguagem adequada ao público envolvido, facilitando a compreensão dos interlocutores). | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3.3. Redigiu documentos (cartas, e-mails, ofícios, entre outros) com clareza e qualidade. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3.4. Expôs e compartilhou com a equipe projetos/atividades e resultados. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3.5. Soube ouvir os seus parceiros, superiores e subordinados, dando atenção às recomendações e críticas, revendo posturas e decisões quando necessário. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Considerações sobre o Fator de Competência</i> | |

| FATOR DE COMPETÊNCIA | |
|--|--|
| 4. GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA | |
| <i>Capacidade de trabalhar para a equipe e seu pleno desenvolvimento, ampliando sua capacidade de entrega de produtos e serviços; capacidade de coordenação de equipe, delegando atribuições e trazendo senso de união com claros objetivos de trabalho, em busca de resultados.</i> | |
| INDICADORES | |
| 4.1. Acompanhou o desenvolvimento da equipe dando suporte, estímulo e incentivo necessários para a melhoria dos seus resultados. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4.2. Forneceu <i>feedback</i> adequado à equipe, valorizando e reconhecendo os servidores que se destacaram dentro do grupo – sem afetar o desempenho dos demais. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4.3. Demonstrou domínio dos objetivos e dos assuntos afetos ao grupo, coordenando as atividades para alcance dos resultados esperados. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4.4. Soube conciliar o tempo para executar suas tarefas, dedicando um período necessário à equipe para orientação e auxílio em suas demandas. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4.5. Identificou e utilizou as competências individuais dos membros da equipe da melhor forma possível, distribuindo atividades conforme a capacidade e interesses individuais – quando possível. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4.6. Comprometeu-se com o desenvolvimento do pessoal de sua equipe (incentivando o autodesenvolvimento, buscando formas de capacitar os servidores, sendo tutor dos servidores quando necessário, etc). | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Considerações sobre o Fator de Competência</i> | |

| FATOR DE COMPETÊNCIA | |
|--|--|
| 5. TOMADA DE DECISÃO | |
| <i>Capacidade de decidir, mesmo em situações/ambientes desfavoráveis e instáveis; capacidade de focar-se nos objetivos dos trabalhos do grupo e/ou nas atividades desenvolvidas.</i> | |
| INDICADORES | |
| 5.1. As decisões foram tomadas com segurança e firmeza, sem hesitação, sendo embasadas em dados/informações relevantes. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5.2. As decisões consideraram as oportunidades e riscos envolvidos. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5.3. As decisões tomadas foram satisfatórias, gerando resultados adequados. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5.4. Assumiu a responsabilidade e controle pelas decisões tomadas. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Considerações sobre o Fator de Competência</i> | |

| FATOR DE COMPETÊNCIA | |
|---|--|
| 6. INOVAÇÃO E GESTÃO DA MUDANÇA | |
| <i>Capacidade do profissional em promover e lidar com a inovação no ambiente de trabalho, gerenciando conflitos que possam ser causados pelo novo.</i> | |
| INDICADORES | |
| 6.1. Incentivou e orientou a equipe a buscar novas formas de execução das atividades, buscando ampliar a capacidade da equipe. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 6.2. Reconheceu a melhoria dos processos trazida por uma inovação e buscou incorporá-la em sua rotina de trabalho. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 6.3. Compartilhou com colegas e equipe novas ferramentas, maneiras de executar o trabalho e conhecimentos. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 6.4. Ofereceu suporte e orientação adequada aos servidores em momentos de conflitos ocasionados por mudanças na organização, levando aos subordinados os ganhos que poderão ser gerados pela mudança. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Considerações sobre o Fator de Competência</i> | |

| Consolidação do Formulário de Avaliação | | | |
|---|------------|-------|--------------|
| Fatores de Competência | Pontos | Média | Proficiência |
| 1. COMPROMISSO PROFISSIONAL | | | |
| 2. RESPONSABILIDADE E SUSTENTABILIDADE | | | |
| 3. COMUNICAÇÃO | | | |
| 4. GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA | | | |
| 5. TOMADA DE DECISÃO | | | |
| 6. INOVAÇÃO E GESTÃO DA MUDANÇA | | | |
| Totalização | | | |
| Número total de pontos possíveis deste formulário | 150 | | |
| Número total de indicadores de desempenho deste formulário | 30 | | |

NÍVEIS DE PROFICIÊNCIA:
1 - INSUFICIENTE
2 - REGULAR
3 - BOM / EFICIENTE
4 - MUITO BOM / COMPETENTE
5 - ACIMA DAS EXPECTATIVAS