

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

PERÍODO DA AVALIAÇÃO:

DADOS DO AVALIADO

NOME COMPLETO:

MATRÍCULA:	CARGO:
------------	--------

LOTAÇÃO:

AVALIADOR

NOME COMPLETO:

LOTAÇÃO:	CARGO:
----------	--------

PARÂMETROS PARA ATRIBUIÇÕES DE PONTOS
--

01 - INSATISFATÓRIO	Indica desempenho insatisfatório, demonstrando que o servidor possui alguma dificuldade em relação ao fator avaliado.
02 - BOM	Indica desempenho que atende as expectativas em relação ao fator avaliado.
03 - ÓTIMO	Indica que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.
04 - EXCELENTE	Indica que o servidor atende ao fator avaliado, superando as expectativas.

DESEMPENHO INDIVIDUAL

FATORES	PONTUAÇÃO (1-4)
1. PRODUTIVIDADE	
<ul style="list-style-type: none"> • Cumprimento das atribuições, no prazo estabelecido, sem prejuízo da qualidade • Capacidade de gerenciamento de tempo, selecionando as atividade pela ordem cronológica e prazo de entrega. 	
2. QUALIDADE	
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de expressar suas ideias de forma clara, lógica, concisa. • Realização de análises coerentes, considerando todos os aspectos envolvidos e a relevância. • Reconhecimento dos erros cometidos e mudança de atitude em relação aos mesmos. 	
3. INICIATIVA	
<ul style="list-style-type: none"> • Realização de ações independentes e antecipadas na busca de soluções diante de imprevistos e pressões e na apresentação de sugestões que conduzem a uma melhoria efetiva do trabalho, adotando comportamentos que estão além de suas atribuições diretas e que contribuem para o desempenho da unidade. 	
4. RESPONSABILIDADE	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento com o trabalho, equipamentos e instalações, assumindo as consequências de seus atos e decisões. 	
5. ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> • Comparecimento habitual e permanência na unidade. • Cumprimento regular dos horários estabelecidos pela Mesa Diretora. 	

MÉDIA DO QUESITO DESEMPENHO INDIVIDUAL:

APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

FATORES	PONTUAÇÃO (1-4)
1. INTERESSE	
<ul style="list-style-type: none"> • Busca, por meio de sua própria iniciativa, pelo aperfeiçoamento e a atualização contínua de seus conhecimentos. 	
2. APLICAÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de aplicação, na prática profissional, dos conhecimentos adquiridos. 	

3. MULTIPLICAÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de disseminação dos conhecimentos adquiridos. 	

MÉDIA DO QUESITO APRIMORAMENTO PESSOAL:

RESULTADO SETORIAL	
FATORES	PONTUAÇÃO (1-4)
1. TRABALHO EM EQUIPE	
<ul style="list-style-type: none"> Interação e cooperação com os demais membros da equipe, adotando postura de respeito e ética no trato da coisa pública e compartilhando ideias e soluções. 	
2. ADAPTAÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> Reação positiva em relação a mudanças necessárias e facilidade de adaptação para utilização de novos métodos, procedimentos e estratégias. 	
3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	
<ul style="list-style-type: none"> Cultivo de harmonia no ambiente de trabalho, estabelecendo relações amistosas e postura ética com os superiores, colegas e usuários de serviços. 	

MÉDIA DO QUESITO RESULTADO SETORIAL:

OBSERVAÇÕES:

Em ___/___/___	Em ___/___/___
ASS AVALIADOR	CIÊNCIA DO AVALIADO

PREENCIMENTO PELA COMISSÃO	
APURAÇÃO DE PONTOS DO SEMESTRE	
DESEMPENHO INDIVIDUAL	
APRIMORAMENTO PROFISSIONAL	
RESULTADO SETORIAL	
RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO	
CONCEITO:	

VALIDAÇÃO PELA COMISSÃO

PRINCIPAIS ERROS DE AVALIAÇÃO
CRISTALIZAÇÃO DE JULGAMENTO – o avaliador não acompanha de perto o desempenho do avaliado, formulando a avaliação com base em impressões remotas ou estabelecidas no passado. Para evitá-lo, deve-se observar e registrar o desempenho, o comportamento e a conduta do avaliado no período de avaliação determinado, de modo a não cristalizar julgamentos anteriores;
DESCASO – tendência do avaliador de tratar a avaliação como um processo irrelevante, sem nenhum significado ou influência para a carreira dos avaliados. Para evitá-lo, deve-se ter consciência do impacto da avaliação realizada sobre a vida profissional do servidor;
EFEITO DE HALO – tendência a avaliar segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado, estendendo-a a todo o desempenho. Para evitá-lo, ao avaliar, deve-se considerar um fator de cada vez;
LENIÊNCIA – tendência de o avaliador assinalar os níveis de desempenhos acima do ponto médio da escala, apesar daqueles assim não o justificarem. Para evitá-lo, deve-se ter consciência que o nivelamento resulta na desmotivação e na redução do empenho profissional daqueles de fato mais eficientes e comprometidos;
PRIMEIRA IMPRESSÃO – a primeira impressão que o avaliador forma do avaliado permanece e sobrepõe-se ao desempenho real. Para evitá-lo, deve-se considerar todo o período de avaliação e os resultados atingidos pelo avaliado;
RECENTICIDADE – tendência a dar maior relevância a situações recentes, que passam a ter um efeito desproporcional na avaliação. Para evitá-lo, deve-se tomar notas regularmente sobre o desempenho do avaliado, não confiando apenas na memória; e
TENDÊNCIA CENTRAL – tendência a atribuir conceitos médios a todos os fatores avaliados, evitando os extremos, tanto positivos quanto negativos. Geralmente, denota um avaliador que receia prejudicar o avaliado ou comprometer-se com uma avaliação mais criteriosa. Para evitá-lo, deve-se ter consciência de que tal atitude prejudica uma avaliação justa, e que os conceitos atribuídos precisam ser fundamentados em fatos.

