



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

ANEXO I

MODELO DE AVALIAÇÃO, DESEMPENHO GERENCIAL E AUTO AVALIAÇÃO

| | |
|-------------------------------------|---|
| PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA SANTA | ESTÁGIO PROBATÓRIO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO |
|-------------------------------------|---|

| IDENTIFICAÇÃO | |
|--|--------------------|
| Nome: | |
| Cargo: | Matrícula: |
| Data de entrada em Exercício: | |
| Período Probatório: | Data da Avaliação: |
| Lotação: | |
| INSTRUÇÕES | |
| <p>1 – Leia atentamente cada quesito e as especificações dos critérios antes de fazer a avaliação.</p> <p>2 – Registre nas colunas as opções que, em sua opinião, mais fielmente traduzam o desempenho do servidor, após análise criteriosa e imparcial.</p> <p>3 – Preencha, também, a parte correspondente à “Análise dos Fatores Intervenientes (anexo III)”, colhendo a assinatura do avaliado e avaliando.</p> <p>4 – Após a avaliação, encaminhe os formulários devidamente preenchidos, até 15 dias (quinze) contados do recebimento destes documentos, para a Coordenação de Recursos Humanos, que os encaminhará para a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho para adoção das medidas cabíveis.</p> <p>5 – Encaminhe ao titular do órgão o formulário “Análise dos Fatores Intervenientes” para que se possa descrever e depois tentar sanar os obstáculos ao desempenho satisfatório do servidor.</p> | |

| X | VALOR | DESCRIÇÃO |
|--|-------|--|
| FATOR I – RESPONSABILIDADE EM EQUIPE | | |
| 1 – SUBFATOR: Responsabilidade - Capacidade de Trabalho em Equipe/Colegas | | |
| OPÇÕES | | Conduta agressiva ao relacionar-se |
| | | Retrai-se diante das pessoas |
| | | É apático ao relacionar-se |
| | | Bom entrosamento com a equipe |
| 2 - SUBFATOR: Responsabilidade - Capacidade de Trabalho em Equipe/Chefia | | |
| OPÇÕES | | Não corresponde bem às determinações |
| | | Corresponde, porém reclama na execução |
| | | Corresponde, contudo sem entusiasmo |
| | | Corresponde com interesse às atribuições |



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

| | | | |
|---|--|--|---|
| 3 – SUBFATOR: Responsabilidade - Capacidade de Trabalho em Equipe/Cidadãos | | | |
| OPÇÕES | | | Mostra-se mal humorado junto ao público |
| | | | Mostra-se impaciente ao atender |
| | | | Mostra-se formal ao atender ao público |
| | | | Mostra-se atencioso com o público |
| FATOR II - PRODUTIVIDADE | | | |
| 4 – SUBFATOR: Produtividade – Reconhecimento Profissional Equipe | | | |
| OPÇÕES | | | A equipe reclama de seu desempenho |
| | | | A equipe não se manifesta |
| | | | A equipe reconhece o seu desempenho |
| | | | A equipe elogia o seu desempenho |
| 5 – SUBFATOR: Produtividade – Reconhecimento Profissional Pessoal | | | |
| OPÇÕES | | | Demonstra-se insatisfeito no trabalho |
| | | | É apático no desempenho das tarefas |
| | | | Demonstra-se satisfeito no trabalho |
| | | | Demonstra-se consciente de sua tarefa |
| 6 – SUBFATOR: Produtividade – Reconhecimento Organizacional | | | |
| OPÇÕES | | | Direção não reconhece suas atividades |
| | | | Direção não se manifesta |
| | | | Direção julga satisfatório seu desempenho |
| | | | Direção reconhece suas atividades |
| 7 – SUBFATOR: Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Tarefa | | | |
| OPÇÕES | | | Possui dificuldades no desenvolvimento |
| | | | Está indiferente à execução da tarefa |
| | | | Apresenta interesse na execução do trabalho |
| | | | Está totalmente inteirado no trabalho |
| 8 – SUBFATOR: Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Cargo | | | |
| OPÇÕES | | | Está com dificuldades na adaptação |
| | | | Está indiferente às funções do cargo |
| | | | Está razoavelmente inteirado das suas funções |
| | | | Está perfeitamente ajustado às funções |



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

| | | | |
|---|--|--|--|
| 9 – SUBFATOR: Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Ambiente | | | |
| OPÇÕES | | | Possui dificuldade de se integrar ao ambiente |
| | | | Está indiferente ao processo de adaptação |
| | | | Possui interesse, mas não está adaptado |
| | | | Possui grande entusiasmo pelo ambiente de trabalho |
| 10 – SUBFATOR: Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Teoria | | | |
| OPÇÕES | | | Tem dificuldades potenciais para assimilar tarefas |
| | | | Tem conhecimentos, mas é resistente ao processo |
| | | | Tem capacidade contudo necessita de treinamento |
| | | | Tem conhecimentos e facilidade de absorver dados |
| 11 – SUBFATOR: Produtividade/Capacidade para Desempenho das Atribuições Específicas do Cargo – Prática | | | |
| OPÇÕES | | | É desinteressado e não procura desenvolver novas tarefas |
| | | | Tem dificuldades e não se interessa em aprender |
| | | | Erros são cometidos, mas empenha-se em aprender |
| | | | Assimila com facilidade e executa tarefas com perfeição |
| 12 – SUBFATOR: Produtividade/ Freqüência e aproveitamento em cursos promovidos pelas Secretarias – Novos Conhecimentos | | | |
| OPÇÕES | | | Nunca participa de treinamento por considerá-los fúteis |
| | | | Participa parcialmente devido a falta de tempo |
| | | | Participa dos cursos oferecidos, mas não se aprimora |
| | | | Participa dos cursos oferecidos e procura aprimorar-se |
| FATOR III – ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE | | | |
| 13 – SUBFATOR: Assiduidade/Pontualidade – Assiduidade e Pontualidade | | | |
| OPÇÕES | | | Possui um número excessivo de faltas/atrasos não justificados |
| | | | Falta/atrasa muito, contudo as faltas/atrasos são justificados |
| | | | Comparece, porém não é pontual |
| | | | Comparece com regularidade e exatidão |
| FATOR IV – ZELO E EFICIÊNCIA | | | |
| 14 – SUBFATOR: Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Qualidade de serviços | | | |
| OPÇÕES | | | Comete muitos erros e apresenta desleixo no trabalho |
| | | | Comete erros elementares, necessita de acompanhamento |
| | | | Desenvolve seu trabalho indiferente ao resultado obtido |
| | | | O resultado de seu trabalho é de ótima qualidade |



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

| | | | |
|--|--|--|---|
| 15 – SUBFATOR: Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Morosidade/Rendimento | | | |
| OPÇÕES | | | Não corresponde aos objetivos esperados |
| | | | Procura ser ágil, contudo não atinge o resultado |
| | | | Atinge os resultados, mas é moroso na execução |
| | | | Atinge os objetivos com eficiência |
| 16 – SUBFATOR: Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Segurança | | | |
| OPÇÕES | | | Desrespeita as normas de segurança |
| | | | Cumprir as normas apenas sob fiscalização |
| | | | Cumprir as normas internas de segurança |
| | | | É consciente e respeita as normas internas de segurança |
| 17 – SUBFATOR: Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Zelo com o Patrimônio | | | |
| OPÇÕES | | | É irresponsável na utilização do Patrimônio |
| | | | Não se preocupa com a utilização do Patrimônio |
| | | | Racionaliza o uso do material e do espaço |
| | | | Preserva o Patrimônio com consciência |
| 18 – SUBFATOR: Zelo e eficiência no desempenho das atribuições do Cargo – Condições de Trabalho | | | |
| OPÇÕES | | | Tem dificuldades de se integrar ao ambiente |
| | | | Está indiferente ao local em que trabalha |
| | | | Sente-se adaptado ao seu ambiente de trabalho |
| | | | Sente-se totalmente seguro para executar tarefas |
| FATOR V – RESPONSABILIDADE PESSOAL | | | |
| 19 – SUBFATOR: Responsabilidade - Disciplina | | | |
| OPÇÕES | | | Já foi advertido, porém não apresentou melhoras |
| | | | Sabe das regras, mas é indiferente às mesmas |
| | | | Já foi advertido, contudo apresentou melhoras |
| | | | Respeita as normas internas, cumpre as regras |
| 20 – SUBFATOR: Responsabilidade – Ética Profissional | | | |
| OPÇÕES | | | Não guarda sigilo e desrespeita a integridade alheia |
| | | | Respeita a integridade, contudo deixa vazar dados |
| | | | Possui respeito e sigilo nas informações |
| | | | É confiável nas suas atividades profissionais |



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

| 21 – SUBFATOR: Responsabilidade – Índole Pessoal | | | |
|---|--|--|--|
| OPÇÕES | | | É indiscreto no seu relacionamento com as pessoas |
| | | | É indiferente às regras de bom relacionamento |
| | | | É tímido nas suas relações, contudo é agradável |
| | | | É agradável e discreto na sua maneira de agir |
| FATOR VI - INICIATIVA | | | |
| 22 – SUBFATOR: Iniciativa – Cooperação | | | |
| OPÇÕES | | | Não é cooperativo e não desenvolve um bom trabalho |
| | | | É tão prestativo que atrasa a própria tarefa |
| | | | Executa suas tarefas, mas não ajuda a equipe |
| | | | Executa suas tarefas e auxilia a equipe |
| 23 – SUBFATOR: Iniciativa – Participação de Atividades | | | |
| OPÇÕES | | | Tem disponibilidade, mas não é interessado |
| | | | Participa a partir de uma norma pré-estabelecida |
| | | | É interessado, mas não tem disponibilidade |
| | | | Tem disponibilidade e interesse em participar |
| 24 – SUBFATOR: Iniciativa – Integração | | | |
| OPÇÕES | | | Está desajustado às funções |
| | | | Tem dificuldade e não se esforça em adaptar-se |
| | | | Tem dificuldades, mas esforça-se em adaptar |
| | | | Está totalmente integrado ao ambiente |
| 25 – SUBFATOR: Iniciativa – Existencial | | | |
| OPÇÕES | | | Mostra-se desinteressado nas atividades |
| | | | Apresenta-se conformado com tudo |
| | | | É curioso, mas não se empenha em envolver |
| | | | É bem humorado e usa o bom senso |
| 26 – SUBFATOR: Iniciativa – Profissional | | | |
| OPÇÕES | | | Mostra-se desmotivado e desinteressado |
| | | | Cumpe apenas o que lhe é determinado |
| | | | É interessado, necessita de treinamento |
| | | | É competente e habilidoso nas atividades |
| 27 – SUBFATOR: Iniciativa – Crescimento Pessoal | | | |
| OPÇÕES | | | Não tem projeto de vida e acomoda-se fácil |
| | | | Não tem curiosidade, é rotineiro e acomodado |
| | | | É curioso e está em busca de crescimento |
| | | | Tem projeto de vida e busca realizar-se |



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

| FATOR VII – CAPACIDADE PARA DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS | | | |
|---|--|--|--|
| 28 – SUBFATOR: Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Barreiras | | | |
| OPÇÕES | | | Deturpa as informações que recebe |
| | | | Repassa erroneamente as informações que recebe |
| | | | Tem dificuldades em comunicar-se |
| | | | Comunica-se com facilidade e naturalidade |
| 29 – SUBFATOR: Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Receptividade | | | |
| OPÇÕES | | | Se nega a ter conhecimento de informações por julgá-las desnecessárias |
| | | | É indiferente às informações que recebe |
| | | | Entende bem, mas tem dificuldade em transmitir |
| | | | Está aberto e curioso para receber informações |
| 30 – SUBFATOR: Capacidade para desempenho das atribuições específicas dos cargos – Ponderação | | | |
| OPÇÕES | | | Interpreta mal e não se esforça em atendê-las |
| | | | Entende mal e não se empenha em esclarecer |
| | | | Interpreta as informações, mas ignora-as |
| | | | Compreende bem as informações que recebe |