

Dispõe sobre o desdobramento das metas estabelecidas no Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Cultura para a Gestão 2011.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE CULTURA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011,

CONSIDERANDO a Orientação CVL nº 001, de 14 de junho de 2011,

CONSIDERANDO o Acordo de Resultados celebrado entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Cultura para a Gestão 2011,

CONSIDERANDO a importância de reconhecer de forma diferenciada os servidores que se destacam na administração pública,

RESOLVE:

DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Art. 1º Fica regulamentada, através desta Resolução, a distribuição da parcela de gratificação variável definida no Acordo de Resultados firmado entre a Secretaria Municipal de Cultura e o Município do Rio de Janeiro, estabelecendo metas para cada unidade administrativa vinculada diretamente ao Secretário, de modo que permita que seja realizada a distribuição da parcela variável da gratificação, em consonância com as metas descritas no Acordo de Resultados para a Gestão 2011, conforme apresentadas nos Anexos I - A e I - B.

§ 1º Os critérios a seguir discriminados são válidos para distribuição dos resultados atingidos, sejam eles quaisquer, conforme estabelecido no Acordo de Resultados firmado com o Município.

§ 2º Farão jus à gratificação a que se refere esta Resolução os servidores lotados na Secretaria Municipal de Cultura que tenham completado, pelo menos, 3 (três) quartos de efetivo exercício no cargo, função ou gerência antes do seu afastamento, admissão ou licenciamento, medidos em número de dias.

§ 3º Não farão jus à percepção do prêmio os servidores que, em relação ao período base, tenham sofrido penalidade disciplinar.

§ 4º A gratificação variável constitui-se em parcela autônoma, não podendo servir de base de cálculo para gratificações por regime especial de trabalho, adicionais de tempo de serviço, ou qualquer outra vantagem pecuniária.

§ 5º A gratificação variável de que trata esta Resolução será percebida pelo servidor no órgão onde estiver lotado ao final do período de avaliação de desempenho, nos termos deste artigo, independentemente de seu órgão de origem.

DAS DEFINIÇÕES DOS TERMOS DESTA RESOLUÇÃO

Art. 2º Para fins desta Resolução são considerados:

§ 1º Período de Avaliação de Desempenho: 1º de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011.

§ 2º Gestores: Subsecretários, Coordenadores, Assessores - Chefes, Diretores e Chefe de Gabinete.

§ 3º Metas: metas acordadas entre a Secretária Municipal de Cultura e os gestores de cada órgão, com a descrição dos critérios para distribuição da gratificação variável dos órgãos.

§ 4º Órgão cultural: Gabinete do Secretário, Subsecretaria de Gestão, Subsecretaria de Cultura, Chefia de Gabinete, Arquivo Geral da Cidade, Secretaria Executiva da Comissão Carioca de Promoção Cultural, Assessoria de Comunicação Social, Assessoria Técnica de Assuntos Estratégicos, Assessoria de Projetos Especiais e Conselho Municipal de Cultura.

§ 5º Gratificação-base: Remuneração referente à nota alcançada pela Secretaria Municipal de Cultura/SMC no Acordo de Resultados celebrado com o Município, obtida pela razão entre o montante variável a ser distribuído e a folha base da Secretaria;

§ 6º Custo de órgão: Valor total da folha salarial dos servidores lotados no respectivo órgão, e conforme estabelecido no art. 1º desta Resolução.

§ 7º Remuneração dos Gestores: somatório das remunerações dos gestores, de acordo com as notas ajustadas de seus respectivos órgãos.

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º Os critérios para mensuração do desempenho de cada órgão foram acordados com o Titular da Pasta e estão descritos no Anexo III da Resolução.

§ 1º Dependendo do desempenho de cada órgão, será atribuída nota que poderá variar de 2 a 10 sendo calculada como a média ponderada do peso de cada meta por sua respectiva nota.

§ 2º A Secretária Municipal de Cultura poderá aplicar fator de ajuste de até 20% nas notas atingidas por cada órgão, utilizando critérios tais como a participação direta nas metas da Secretaria Municipal de Cultura estabelecidas no Acordo de Resultados com o Município (“Nota Ajustada” – NotaAj).

§ 3º O percentual a receber de cada órgão (i) será a média ponderada de sua Nota Ajustada por seu respectivo custo, de tal forma que:

$\%i = \% \text{ da gratificação variável da SMC distribuído à área "i"}$

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO GERAIS E DOS GESTORES

Art. 4º Os servidores lotados nos órgãos poderão ser contemplados com a gratificação de que trata esta Resolução, nas condições do Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011.

§ 1º O titular da Pasta receberá a bonificação respeitando o critério definido no art. 6º da Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011. Os demais gestores receberão a gratificação referente à nota ajustada de suas respectivas áreas. O Secretário

Municipal de Cultura poderá aplicar fator de ajuste de até 20% nas notas de gestores e assessores, através de critérios tais como desempenho, criatividade da proposta de avaliação, dentre outros, alterando suas remunerações de maneira correspondente.

§ 2º A remuneração dos gestores, referente à nota ajustada de suas áreas, conforme definido nos arts. 2º e 3º desta Resolução, será utilizada para propiciar a redistribuição dos valores de gratificação variável dos mesmos, caso haja a aplicação do fator de ajuste mencionado no parágrafo anterior.

§ 3º A gratificação variável, regulamentada por esta Resolução, a que cada servidor fará jus independe de cargo, carreira ou se o mesmo ocupa ou não cargo comissionado ou função gratificada, devendo ser aplicados critérios de desempenho quantitativos e qualitativos na avaliação por parte de cada gestor.

§ 4º A remuneração básica que deve ser esperada para todos os servidores é de 0,5 salário, valor referente à parcela fixa definida no Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011, e que não é objeto desta Resolução.

§ 5º Os gestores deverão realizar reuniões periódicas com suas equipes visando informar a todos as análises de desempenho e avaliações parciais, além das metas da Secretaria como um todo.

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE CADA SERVIDOR

Art. 5º Os gestores deverão obedecer a critérios quantitativos e qualitativos na avaliação individual de gerentes e servidores ligados a suas áreas, sendo comum a todos aqueles lotados na Secretaria Municipal de Cultura indicadores de comprometimento e produtividade/performance. Estes são compreendidos, dentre outros, de mensurações quanto a:

I – Comprometimento

- a) cumprimento de prazos estabelecidos;
- b) iniciativa.

II – Produtividade/Performance

- a) efetividade na solução de problemas;
- b) assiduidade;
- c) organização e planejamento;

d) relacionamento interpessoal;

e) trabalho em equipe.

§ 1º O Anexo II desta Resolução contém dois modelos de avaliação, um para avaliação dos gerentes e outro para avaliação dos servidores, que deverão ser utilizados pelas unidades administrativas da Secretaria Municipal de Cultura, salvo se utilizarem formulários de conteúdo similar e aprovados pelo Comitê de Avaliação. Os gestores, seus coordenadores e gerentes poderão escolher indicadores adicionais para mensuração do desempenho dos servidores de seus órgãos.

§ 2º Os critérios de distribuição dos valores financeiros merecidos pelos servidores desta secretaria, acordados entre os gestores e o titular da pasta, estão dispostos nesta Resolução.

§ 3º Os gestores poderão aplicar fator de ajuste de até 20% nas notas de seus coordenadores, gerentes e servidores. As notas individuais a serem enviadas a titular da pasta serão as notas finais, após eventual ajuste realizado pelos gestores.

§ 4º Aqueles servidores com desempenhos diferenciados poderão receber até 2 salários, somadas as parcelas fixa e variável de gratificação, sendo vedada a aplicação de notas iguais a todos os servidores de cada órgão.

§ 5º Ao final do período de avaliação, os gestores deverão observar a distribuição das notas de suas equipes, ajustando-as para que haja um desvio padrão mínimo de 10%, antes de seu envio ao Comitê de Avaliação.

§ 6º Serão consideradas zeradas as notas individuais obtidas através da aplicação do formulário descrito no Anexo II – A e B (ou outras formas de avaliação individual adotadas pelos gestores conforme estabelecido no § 1º) abaixo de 2,9, para fins da aplicação da parcela variável a que se refere esta Resolução.

DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO

Art. 6º Fica Criado o Comitê de Avaliação que será responsável por consolidar as avaliações dos gestores, podendo sugerir mudanças na distribuição proposta pelos mesmos, desde que dentro dos critérios estabelecidos pelos órgãos e respeitando e observando o contido no Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011, e na Orientação CVL nº 01, de 14 de junho de 2011.

§ 1º O Comitê poderá se reunir individualmente com cada gestor antes do envio das avaliações finais.

§ 2º Ao final do período de avaliação, cada gestor deverá encaminhar ao Titular da Pasta e à Presidência do Comitê de Avaliação, junto com as notas de seus servidores, relatório privado com descrições das atividades realizadas por seus órgãos, auto-avaliação e seus comentários sobre o desempenho dos demais gestores referente à fase de mensuração considerada.

§ 3º Fica estabelecido o prazo máximo de 2 meses após o final do ano de 2011 para envio de todas as avaliações finais ao Titular da Pasta e de sugestões de eventuais alterações a esta Resolução para o próximo período de avaliação (2012).

§ 4º O Comitê Gestor será composto por 3 representantes designados pelo Secretário Municipal de Cultura.

DA NOTA FINAL DE CADA SERVIDOR

Art. 7º A Nota Final individualizada de cada servidor será definida por cada gestor, seguindo o disposto no art. 5º da Resolução.

§ 1º A Nota Final será contabilizada com apenas uma casa decimal, havendo arredondamento para baixo no caso de 10 a 49 centésimos, ou para cima quando entre 50 e 99 centésimos.

§ 2º Em função da Nota Final alcançada por cada servidor, sua gratificação variável será definida como proporção da remuneração de seu órgão, da forma como descrita no art. 3º desta Resolução.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

D. O RIO 16.11.2011

ANEXO I – A

AÇÕES PARA ACORDO DE RESULTADOS

Meta de Resultado	Setores Responsáveis	Unidade de Medida	Valor de Referência	Peso	2	4	6	8	10
Manter 10 “Arenas Cariocas” em funcionamento e construir 4 novas na Zona Norte (AP- 3) e na Zona Oeste (AP- 5) até 2012	SUBG / SUBC / GAB	Nota	8	20%	2	4	6	8	10
Definir o modelo econômico do Projeto Cidade das Artes	SUBG / GAB	Nota	8	20%	2	4	6	8	10
Inaugurar o Centro Cultural João Nogueira (Imperator)	SUBG / SUBC / GAB	Nota	8	20%	2	4	6	8	10
Ampliação da Oferta de Produtos e Bens Culturais nas AP3, AP4 e AP5	SUBC	Público Presente	457.082	20%	<5.000	10.000	15.000	20.000	50.000
Fomento de Projetos Estratégicos nas Áreas de Patrimônio Cultural, Intervenção Urbana, Arquitetura e Design	SUBPD	Nota	8	20%	2	4	6	8	10

ANEXO I - B

METAS POR UNIDADE ADMINISTRATIVA

Ações para o Acordo de Resultados									
Meta de Resultado	Setores Responsáveis	Unidade de Medida	Valor de Referência	Peso	2	4	6	8	10
- Ampliação de público na rede de teatros	SUBC/CACM	Público Presente	161.444	12,5	menos que 161.444	161.444	169.516	177.588	193.733
- Ampliação de público em atividades de rua	SUBC/CACM	Público Presente	64.880	12,5	menos que 64.880	64.880	68.124	71.368	77.856
- Ampliação de público em Centros Culturais	SUBC/CMCAV	Público Presente	147.546	12,5	menos que 147.546	147.546	154.923	162.301	177.055
- Ampliação de público em Bibliotecas	SUBC/CAELL	Público Presente	127.824	12,5	menos que 127.824	127.824	134.215	140.606	153.389
- Execução de orçamento de custeio	GAB, SUBC e SUBG	Nota	8	12,5	menos que 60%	60 a 70%	70 a 80%	80 a 90%	90% ou mais
- Capacitação e treinamento de servidores	SUBG	Nº DE SERV CAPACITADOS	276	12,5	menos que 20%	20 a 30%	30 a 40%	40 a 50%	50% ou mais
- Uso da dotação para projetos incentivados na Lei do ISS	CCPC	Nota	8	12,5	menos que 60%	60 a 70%	70 a 80%	80 a 90%	90% ou mais
- Ampliação de Consulta e Reprodução de documentos	ARQUIVO GERAL	nº de REPRO.	5693	12,5	menos que 5693	5.693	6.263	6.832	mais que 6832

ANEXO II

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A – QUADRO DE AVALIAÇÃO DE GERENTES

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1- Liderança	Capacidade para comandar e orientar a equipe, promovendo a integração do grupo e o desenvolvimento profissional de seus integrantes.	<p>Não promoveu a integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Não orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Não estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Não delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	2
		<p>Raramente promoveu a integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Raramente orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Raramente estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Raramente delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	4

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1- Liderança	Capacidade para comandar e orientar a equipe, promovendo a integração do grupo e o desenvolvimento profissional de seus integrantes	<p>Algumas vezes promoveu a integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Algumas vezes orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Algumas vezes estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Algumas vezes delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	6
		<p>Frequentemente promoveu boa integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Frequentemente orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Frequentemente estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Frequentemente delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	8
		<p>Sempre promoveu excelente integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Sempre orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Sempre estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Sempre delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos de forma motivadora.</p>	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
2-Cumprimento de Metas e Prazos Estabelecidos com Qualidade	Capacidade para cumprir com qualidade metas e prazos dentro dos critérios estabelecidos para o alcance dos resultados da CGM em atendimento à sua missão, projetos e processos	Não alcançou nenhuma das metas e prazos estabelecidos.	2
		Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos.	4
		Alcançou as metas com qualidade e prazos estabelecidos.	6
		Alcançou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	8
		Superou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	10
3-Comprometimento	Responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando pronto interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos.	Não demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	2
		Raramente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	4
		Algumas vezes demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	6
		Freqüentemente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	8
		Sempre demonstrou interesse em entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
4-Assiduidade	Comparecimento regular e permanência no local de trabalho de forma produtiva.	Frequentemente se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	2
		Algumas vezes se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	4
		Algumas vezes se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	6
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	8
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	10
5-Iniciativa	Capacidade empreendedora no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.	Não buscou solucionar as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las. Não apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	2
		Buscou solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas.	4
		Raramente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
5-Iniciativa	Capacidade empreendedora no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.	Identificou e resolveu algumas situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas.	6
		Algumas vezes apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	
		Identificou e resolveu com frequência situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas.	8
		Freqüentemente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	
		Foi seguro e dinâmico na forma como identificou e resolveu as situações simples e complexas da rotina de seu trabalho.	10
		Sempre apresentou idéias e soluções alternativas para os mais diversos problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	
6-Aproveitamento dos Recursos e Racionalização dos Processos	Capacidade na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	Não procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	2
		Raramente procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	4
		Algumas vezes procurou conhecer e/ou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	6

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
6-Aproveitamento dos Recursos e Racionalização dos Processos	Capacidade na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	Frequentemente procurou conhecer e/ou usar todos os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	8
		Sempre procurou conhecer e/ou usar os sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	10

ANEXO II - B

QUADRO DE AVALIAÇÃO DE SERVIDORES

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1-Trabalho em Equipe	Capacidade para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento.	<p>Não se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho.</p> <p>Não avaliou as sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.</p> <p>Não compartilhou o conhecimento para promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.</p>	2
		<p>Raramente se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em criar e manter um bom clima de trabalho.</p> <p>Raramente avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.</p>	4

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1-Trabalho em Equipe	Capacidade para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento.	Raramente compartilhou o conhecimento para promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	4
		Algumas vezes se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, às vezes buscando criar e manter um bom clima de trabalho.	6
		Algumas vezes avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.	
		Algumas vezes compartilhou o conhecimento para promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	8
		Frequentemente se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, buscando criar e manter um bom clima de trabalho.	
		Frequentemente avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.	10
		Frequentemente compartilhou o conhecimento promovendo a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	
		Sempre se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, buscando criar e manter um bom clima de trabalho.	10
		Sempre avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.	

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1-Trabalho em Equipe	Capacidade para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento.	Sempre compartilhou o conhecimento promovendo a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	10
2-Cumprimento de Metas e Prazos Estabelecidos com Qualidade	Capacidade para cumprir com qualidade metas e prazos dentro dos critérios estabelecidos para o alcance dos resultados da CGM em atendimento à sua missão, projetos e processos	Não alcançou nenhuma das metas e prazos estabelecidos.	2
		Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos.	4
		Alcançou as metas com qualidade e prazos estabelecidos.	6
		Alcançou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	8
		Superou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	10
3-Comprometimento	Responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando pronto interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos.	Não demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	2
		Raramente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	4
		Algumas vezes demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	6
		Freqüentemente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	8
		Sempre demonstrou interesse em entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
4-Assiduidade	Comparecimento regular e permanência no local de trabalho de forma produtiva.	Frequentemente se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	2
		Algumas vezes se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	4
		Algumas vezes se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	6
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	8
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	10
5-Iniciativa	Capacidade empreendedora no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.	Não buscou solucionar as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las.	2
		Não apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	
		Buscou solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas.	4
		Raramente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
5-Iniciativa	Capacidade empreendedora no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.	Identificou e resolveu algumas situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas.	6
		Algumas vezes apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	
		Identificou e resolveu com frequência situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas.	8
		Freqüentemente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	
		Foi seguro e dinâmico na forma como identificou e resolveu as situações simples e complexas da rotina de seu trabalho.	10
		Sempre apresentou idéias e soluções alternativas para os mais diversos problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	
6-Aproveitamento dos Recursos e Racionalização dos Processos	Capacidade na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	Não procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	2
		Raramente procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	4
		Algumas vezes procurou conhecer e/ou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	6

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
6-Aproveitamento dos Recursos e Racionalização dos Processos	Capacidade na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	Frequentemente procurou conhecer e/ou usar todos os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	8
		Sempre procurou conhecer e/ou usar os sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	10

ANEXO III

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Período de avaliação

Data

I - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome

Matrícula

Cargo

Função

Lotação

Unidade de exercício

Assinatura

II – IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

Nome

Matrícula

Cargo

Função

Lotação

Unidade de exercício

Nº de Avaliados

Assinatura

III – PONTUAÇÃO - Total