

RESOLUÇÃO SMFP Nº 3277,

DE 30 DE DEZEMBRO DE 2021

Estabelece os critérios de avaliação de desempenho das áreas e servidores da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento, conforme Acordo de Resultados assinado com o Município do Rio de Janeiro, para o ano de 2021.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DE FAZENDA E PLANEJAMENTO no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto Rio nº 41.904, de 28 de junho de 2016, que regulamenta as regras gerais para a celebração de Acordos de Resultados com Órgãos Públicos integrantes da Administração Direta e Contratos de Gestão com Entidades da Administração Indireta e estabelece os procedimentos a serem adotados para a percepção da gratificação relativa aos Acordos de Resultados e para a percepção da participação nos Lucros ou Resultados relativa aos Contratos de Gestão celebrados;

CONSIDERANDO a edição do Decreto nº 48.798 de 27 de abril de 2021, que dispõe sobre a retomada do Programa de Acordos de Resultado e Contratos de Gestão nas unidades arrecadoras da administração municipal e dá outras providências;

CONSIDERANDO o despacho do Prefeito, publicado no Diário Oficial do dia 30 de abril de 2021, aprovando os Planos de Trabalho consubstanciados nos Quadros de Metas e Indicadores de desempenho e autorizando a celebração dos Acordos de Resultados / Contratos de Gestão entre o Município e os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DOS CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Art. 1º Fica regulamentada, por meio desta Resolução, a distribuição da parcela de gratificação variável definida no Acordo de Resultados firmado entre a Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento e o Município do Rio de Janeiro, estabelecendo as metas e os critérios acordados entre o titular da pasta e os gestores dos órgãos fazendários para o ano de 2021.

§ 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 Fazenda e Planejamento que tenham completado, pelo menos, 274 dias de efetivo exercício no cargo, função ou gerência antes do seu afastamento, admissão ou licenciamento.

§ 3º 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.

§ 4º A gratificação variável de que trata esta Resolução será percebida pelo servidor no órgão fazendário no qual o mesmo estiver lotado ao final do período de avaliação de desempenho, nos termos deste Artigo, independentemente de seu órgão de origem.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES DOS TERMOS DESTA RESOLUÇÃO

Art. 2º Para fins desta Resolução são considerados:

I - Período de Avaliação de Desempenho: 1º de Janeiro a 31 de Dezembro de 2021;

II - Gestores Fazendários: Superintendentes;

III - Área ou Órgão Fazendário: Receita - Rio e Superintendência Executiva de Patrimônio Imobiliário;

IV - Gratificação-Base: Remuneração referente à nota alcançada pela unidade arrecadadora no Acordo de Resultados celebrado com o Município, obtida pela razão entre o montante variável a ser distribuído e a folha base da unidade arrecadadora;

V - Remuneração dos Gestores: somatório das remunerações dos gestores fazendários, de acordo com as notas ajustadas de suas respectivas áreas.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DAS ÁREAS FAZENDÁRIAS

Art. 3º Os critérios para mensuração do desempenho de cada área ou órgão fazendário foram acordados com o titular da pasta e estão descritos no Anexo I da presente Resolução.

§ 1º A nota de cada área fazendária será igual a nota final das respectivas metas acordadas conforme o Anexo único do Despacho do Prefeito de 29 de abril de 2021.

§ 2º A parcela variável a ser distribuída corresponderá a um determinado percentual do somatório da remuneração bruta atribuída aos servidores beneficiários da Unidade Administrativa, a título de 13º salário do ano anterior ao do pagamento, de acordo com a seguinte tabela:

NOTA	PARCELA VARIÁVEL
8	50%
9	60%
10	70%

CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO GERAIS E DOS GESTORES

Art. 4º Os servidores lotados nos órgãos fazendários poderão ser contemplados com a gratificação de que trata esta Resolução, nas condições do Decreto nº 48.798 de 27 de abril de 2021.

§ 1º 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.

§ 2º A remuneração básica que deve ser esperada para todos os servidores e que corresponde à parcela fixa definida no Decreto nº 48.798 de 27 de abril de 2021, não é objeto desta Resolução.

Art. 5º A nota final dos gestores fazendários será a mesma nota final de sua área.

§ 1º O Secretário Municipal de Fazenda e Planejamento poderá complementar a gratificação dos gestores até o limite de 2 (dois) salários.

CAPÍTULO V

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE CADA SERVIDOR DA RECEITA-RIO

Art. 6º Deverão ser obedecidos critérios quantitativos e qualitativos na avaliação individual de gerentes e servidores ligados a suas áreas, sendo comum a todos aqueles lotados nos órgãos da SMFP contemplados neste acordo de resultados

§ 1º Os critérios de comprometimento e de performance serão os seguintes:

- a) Subordinação
- b) Conhecimento de Procedimentos
- c) Produtividade
- d) Relações Interpessoais

§ 2º Cada critério possui quatro subitens, com exceção do primeiro, que possui cinco subitens, e a cada subitem será atribuída uma nota variando de 0 a 10 e a soma total dividida por 17 representará a nota do servidor.

§ 3º Todos os servidores serão avaliados pelos seus respectivos superiores imediatos quaisquer que sejam as denominações de cargos ou posições hierárquicas.

§ 4º Todas as avaliações de servidores deverão ser referendadas pelo Coordenador ou cargo equivalente do setor.

§ 5º Todos os servidores serão também avaliados pelo Auditor-Chefe da Receita Municipal.

§ 6º O Auditor-Chefe poderá optar por acompanhar a nota do superior imediato, não sendo necessário, nesta hipótese, preencher a avaliação completa referida no § 2º;

§ 7º O Anexo II desta Resolução contém o modelo de avaliação dos servidores. Este formulário deverá ser utilizado pelas unidades administrativas da Rec-Rio.

CAPÍTULO VI DA NOTA FINAL DE CADA SERVIDOR DA RECEITA-RIO

Art. 7º A Nota Final individualizada de cada servidor será definida pela média aritmética entre a nota atribuída pela chefia imediata do servidor, referendada pelo Coordenador ou cargo equivalente, e aquela atribuída pelo Auditor-Chefe da Receita Municipal.

§ 1º A Nota Final será contabilizada com apenas uma casa decimal, havendo arredondamento da segunda casa decimal 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, o percentual da gratificação variável será definido conforme a fórmula abaixo:

$$\% \text{ Gratificação variável} = \frac{\text{Nota Final} \times \text{Parcela Variável da Área}}{10}$$

§ 3º Os servidores com nota final igual ou inferior a 6 (seis) não farão jus à parcela variável da gratificação.

§ 4º É vedada a aplicação de notas iguais a todos os servidores de cada área fazendária e/ou de cada coordenadoria ou gerência.

§ 5º Aqueles servidores com desempenhos diferenciados e nota final igual ou superior a 9 (nove) poderão receber até 2 salários, somadas as parcelas fixa e variável de gratificação, a critério do Auditor-Chefe da Receita Municipal, desde que não excedendo a 20% do total de servidores da área fazendária.

§ 6º Servidores subordinados diretamente ao Auditor-Chefe da Receita Municipal terão a avaliação desta autoridade como nota final.

§ 7º A critério do Auditor-Chefe da Receita Municipal, eventual sobra de recursos resultante das avaliações poderá ser destinada para servidores de outros órgãos/unidades que efetivamente colaboraram para o atingimento das metas estabelecidas.

CAPÍTULO VII

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE CADA SERVIDOR DA SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA DE PATRIMÔNIO IMOBILIÁRIO - SUPPA

Art. 8º Deverão ser obedecidos critérios quantitativos e qualitativos na avaliação individual de gerentes e servidores ligados a suas áreas, sendo comum a todos aqueles lotados na SMFP indicadores de comprometimento e performance de produtividade.

§ 1º Os critérios de comprometimento serão estabelecidos a partir da avaliação de elementos a seguir descritos a título exemplificativo nas alíneas que seguem podendo ser considerados outros que os gestores ou equivalentes julgarem pertinentes:

- a) Cumprimento de prazos estabelecidos
- b) Iniciativa
- c) Auxílio no trabalho dos servidores de sua Área

§ 2º Os critérios de performance de produtividade serão estabelecidos a partir da avaliação de elementos a seguir descritos a título exemplificativo nas alíneas que seguem podendo ser considerados outros que os gestores ou equivalentes julgarem pertinentes:

- a) Efetividade na solução de problemas
- b) Geração de receita (quando aplicável)
- c) Criatividade
- d) Organização e planejamento
- e) Relacionamento interpessoal
- f) Potencial de desenvolvimento

§ 3º Todos os servidores serão avaliados pelos seus respectivos superiores imediatos quaisquer que sejam as denominações de cargos ou posições hierárquicas.

§ 4º O Anexo II desta resolução contém dois modelos de avaliação, um para avaliação dos gerentes, outro para avaliação dos servidores. Estes formulários deverão ser utilizados pelas unidades administrativas da SUPPA.

§ 5º Os critérios de distribuição dos valores financeiros merecidos pelos servidores de suas áreas foram acordados entre os gestores fazendários e o titular da pasta, e estão dispostos nesta Resolução.

§ 6º A nota de todos os servidores será referendada pelo Gestor fazendário podendo ser revisada conforme sua avaliação.

§ 7º 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 área fazendária e/ou de cada coordenadoria ou gerência.

§ 8º Fará jus à parcela variável prevista no art. 1º desta Resolução o servidor que obtenha avaliação individual igual ou superior a 3,0, obtida através de aplicação do formulário descrito no Anexo II.

§ 9 Fica facultado ao gestor excluir do recebimento da gratificação variável os servidores com avaliações individuais obtidas através da aplicação do formulário descrito no Anexo II inferiores a 6,0

CAPÍTULO VIII

DA NOTA FINAL DE CADA SERVIDOR DA SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA DE PATRIMÔNIO IMOBILIÁRIO - SUPPA

Art. 9º A Nota Final individualizada de cada servidor será definida seguindo o disposto no art. 8º da presente Resolução.

§ 1º A Nota Final será contabilizada com apenas uma casa decimal, havendo arredondamento da segunda casa decimal 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 conforme a fórmula contida no § 2º do art. 7º da presente Resolução.

§ 3º Eventuais sobras na distribuição da parcela variável poderão ser utilizadas para complementar a gratificação variável dos servidores com melhor desempenho conforme disposto no § 7º do art. 8º da presente Resolução.

Rio de Janeiro, 30 de dezembro de 2021.

PEDRO PAULO CARVALHO TEIXEIRA

D.O.RIO 03.01.2022

ANEXO I - METAS DAS ÁREAS FAZENDÁRIAS

Receita - Rio / FP/SUBEX/REC-RIO							
Setor	Titular	Meta	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de referência	Data de Referência
Receita - Rio / FP/SUBEX/REC-RIO	Ricardo de Azevedo Martins	Aumentar a Receita Tributária (ISS, IPTU e ITBI) com relação à LOA em R\$1,3 bilhões, incluindo o arrecadado em Dívida Ativa, até 31 de dezembro de 2021.		Relatório de Arrecadação	R\$ milhões	LOA 2021	2021
Assessoria de Avaliações e Análises Técnicas / FP/SUBEX/REC RIO/AA	Viviane Taveira Maciel	Disponibilizar a Certidão de Valor Venal de Imóveis pela internet até 31 de dezembro de 2021		Relatório da IPLAN	Entrega	NA	31/12/2021
Assessoria de Avaliações e Análises Técnicas / FP/SUBEX/REC RIO/AAT	Viviane Taveira Maciel	Atualizar a planta de valores do ITBI adequando a base de cálculo aos valores atuais de mercado até 31 de dezembro de 2021		Relatório da IPLAN	Entrega	NA	31/12/2021
Assessoria de Acompanhamento de Receitas / FP/SUBEX/REC RIO/ACOR	Alexandre Calvet Lima	Identificar, notificar e Lavrar Termo de Exclusão de todos os optantes do Simples com débitos em dívida ativa até 31 de dezembro de 2021		Portal do Simples Nacional	Nº de optantes do Simples com dívida ativa excluídos	NA	31/12/2021
Assessoria de Acompanhamento de Receitas / FP/SUBEX/REC RIO/ACOR	Alexandre Calvet Lima	Implementar melhorias no Sistema de Inteligência Fiscal (SIF) para alcançar CDA's anteriores a 2000 e ler corretamente as informações do arquivo de períodos do Simples Nacional até 31 de dezembro de 2021		Relatório da IPLAN	Entrega	NA	31/12/2021

Receita - Rio / FP/SUBEX/REC-RIO

Setor	Titular	Meta	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de referência	Data de Referência
Coordenadoria Executiva e Legislativa / FP/SUBEX/REC RIO/CEL	Rafael Gaspar Rodrigues	Regulamentar a Lei nº 5.966/2015 (Lei de Transação), alterada pela Lei nº 7.000/2021 até 31 de dezembro de 2021		Minuta aprovada pela SMFP	Entrega	NA	1/12/201
Coordenadoria Executiva e Legislativa / FP/SUBEX/REC RIO/CEL	Rafael Gaspar Rodrigues	Regulamentar a Lei nº 6.999/2021, que trata dos aspectos tributários do Programa Reviver Centro até 31 de dezembro de 2021		Minuta aprovada pela SMFP	Entrega	NA	31/12/2021
Coordenadoria do Imposto Sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana / FP/SUBEX/REC RIO/CIP	José Henrique Cantarino Ramos Esteves	Homologar e Implantar o Módulo de Fiscalização da DeCAD dos imóveis irregulares instituída pela Lei nº 7.000/2021 e Decreto nº 48.985/2021 até 31 de dezembro de 2021		Relatório IPLAN	Entrega	NA	31/12/2021
Coordenadoria do Imposto Sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana / FP/SUBEX/REC RIO/CIP	José Henrique Cantarino Ramos Esteves	Elaborar a PL com a nova proposta de revisão da Taxa de Coleta de Lixo, em atendimento à Lei Federal 14.026/2020 até 31 de dezembro de 2021		PL aprovado pela SMFP	Entrega	NA	31/12/2021

Receita - Rio / FP/SUBEX/REC-RIO

Setor	Titular	Meta	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de referência	Data de Referência
Coordenadoria do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza e Taxas / FP/SUBEX/REC RIO/CIS	Renato de Oliveira Caldas Madeira	Implementar rotina automatizada para desbloqueio de senha web da Nota Carioca através da ferramenta PROVI, dispensando o atendimento presencial até 31 de dezembro de 2021		Relatório IPLAN	Entrega	NA	31/12/2021
Coordenadoria do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza e Taxas / FP/SUBEX/REC RIO/CIS	Renato de Oliveira Caldas Madeira	Simplificar os procedimentos de baixa de alvará para prestadores de serviços, permitindo a baixa diretamente na Coordenadoria do ISS, até 31 de dezembro de 2021		Resolução publicada	Entrega	NA	31/12/2021
Coordenadoria do Imposto Sobre a Transmissão de Bens Imóveis / FP/SUBEX/REC RIO/CIT	Fátima Costa Pimentel de Souza	Reduzir a 10% o estoque de processos de fiscalização de empresas com benefício fiscal de não incidência com decadência em 2022		Relatório SISTAC	%	241	31/12/2021
Coordenadoria do Imposto Sobre a Transmissão de Bens Imóveis / FP/SUBEX/REC RIO/CIT	Fátima Costa Pimentel de Souza	Reduzir a 20% o estoque de processos de fiscalização de empresas com benefício fiscal de não incidência com decadência em 2023		Relatório SISTAC	%	244	31/12/2021

Receita - Rio / FP/SUBEX/REC-RIO

Setor	Titular	Meta	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de referência	Data de Referência
Coordenadoria de Revisão e Julgamento Tributários / FP/SUBEX/REC RIO/CRJ	Ricardo Araujo de Souza	Julgar todos os processos de IPTU/TCL recebidos antes de 01/12/2021		Relatório do sistema de controle de processos da CRJ	%	NA	01/12/2021
Coordenadoria de Revisão e Julgamento Tributários / FP/SUBEX/REC RIO/CRJ	Ricardo Araujo de Souza	Julgar pelo menos 90% dos processos de ISS e Taxas recebidos antes de 01/12/2021		Relatório do sistema de controle de processos da CRJ	%	NA	01/12/2021

Superintendência Executiva de Patrimônio Imobiliário / FP/SUBEX/SUPPA
+ Assessoria de Termos / FP/SUBEX/SUPPA/ATE

Setor	Titular	Meta	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de referência	Data de Referência
Superintendência Executiva de Patrimônio Imobiliário / FP/SUBEX/SUPPA + GLI + ATE + GAP	Gustavo Coelho Ribeiro	Arrecadar no mínimo 85 milhões até 31 de dezembro de 2021	Gestão das arrecadações dos demais setores e daquelas oriundas de acordos, alienações e investimentos preparação de licitações, termos e controle processual.	SINGEO	R\$ milhões	NA	31/12/2021
Coordenadoria de Gestão de Concessões de Próprios Municipais / FP/SUBEX/SUPPA/CGPM	Marcus Vinicius Belarmino Souza	Arrecadar no mínimo 35 milhões em concessões até 31 de dezembro de 2021	Arrecadação oriunda de contratos de concessão e de publicidade	SINGEO	R\$ milhões	NA	31/12/2021
Coordenadoria de Avaliações e Análises Técnicas / FP/SUBEX/SUPPA/CAT	Ana Carolina Amaral Martins	Avaliar imóveis com valor total mínimo equivalente a 100% do valor da meta de arrecadação da SUPPA até 31 de dezembro de 2021	Elaboração de todas as avaliações de imóveis realizadas por esta Superintendência	Relatório do setor aprovado pelo Superintendente do Patrimônio	R\$ milhões	R\$ 260 milhões	31/12/2021

Superintendência Executiva de Patrimônio Imobiliário / FP/SUBEX/SUPPA

+ Assessoria de Termos / FP/SUBEX/SUPPA/ATE

Setor	Titular	Meta	Descrição	Fonte	Unidade de Medida	Valor de referência	Data de Referência
Coordenadoria de Regularização de Próprios Municipais / FP/SUBEX/SUPPA/CRPM	Mariana Souza Pires de Amorim	Concluir 600 processos de regularização até 31 de dezembro de 2021	Dar saída no quantitativo de processos tramitados para esta Coordenadoria com vistas a alimentar o banco de dados de imóveis e viabilizar exploração econômica (a depender do interesse manifestado pelos particulares)	SICOP e PROCESSO. RIO	%	NA	31/12/2021
Coordenadoria de Imóveis Municipais / FP/SUBEX/SUPPA/CIM	Marcelo Braga Moléri	Arrecadar no mínimo 110 milhões até 31 de dezembro de 2021	Gestão de imóveis municipais para fins de arrecadação via laudêmios, foros, remições de foro, regularizações de aforamento, cobranças de remuneração provisória e celebração de termos de cessão e permissão de uso.	SINGEO	R\$ milhões	NA	31/12/2021

ANEXO II - FORMULÁRIOS PARA AVALIAÇÃO
FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS GERENTES

Gerente avaliado:	
Matrícula:	
Unidade Administrativa:	
CONCEITO	PONTUAÇÃO
ACIMA DO ESPERADO	de 9 a 10,0
ATINGE O ESPERADO	de 8,0 a 8,9
ATINGE PARCIALMENTE O ESPERADO	de 5,0 a 7,9
ABAIXO DO ESPERADO	de 0 a 4,9
I - Capacidade de liderança: é a facilidade com que comanda, orienta, e mantém sua autoridade diante dos subordinados, promovendo o equilíbrio do grupo.	Pontuação: de 0 a 10,0
I.1 - Possui recursos pessoais e/ou técnicos para exercer liderança, sendo reconhecido como líder.	
I.2 - Promove a integração do grupo, fazendo-o desenvolver-se no trabalho e crescer profissionalmente.	
I.3 - Orienta seus subordinados nas atividades que determina.	
I.4 - Consegue, com naturalidade, fazer com que seus subordinados o respeitem e acatem suas determinações.	
II - Planejamento das Atividades: é a proposição de ações que visam alcançar um resultado desejado.	Pontuação: de 0 a 10,0
II.1 - Tem clareza das atividades que precisam ser realizadas e demonstra determinação na execução das mesmas.	
II.2 - Estabelece metas de trabalho para a realização das atividades a serem desenvolvidas.	
II.3 - Desenvolve um planejamento do trabalho, estabelecendo prioridades nas atividades a serem realizadas.	
II.4 - Coordena as atividades que propõe para a equipe, orientando quanto à sua execução quando necessário	
III - Práticas Inovadoras: é a capacidade de buscar alternativas, métodos e técnicas referentes a área de atuação.	Pontuação: de 0 a 10,0
III.1 - É capaz de criar ou inovar projetos, planos e metodologias para a melhoria do trabalho.	
III.2 - Percebe situações problemáticas e consegue dar soluções adequadas.	
III.3 - Cria novas metodologias de trabalho em face a mudanças ocorridas.	
III.4 - É aberto a novas ideias e práticas	
IV - Foco em Resultados: trabalha em prol da convergência entre objetivos e resultados.	Pontuação: de 0 a 10,0
IV.1 - Demonstra comprometimento com os objetivos, metas e prazos estabelecidos.	
IV.2 - Prioriza as ações em função dos resultados.	
IV.3 - Planeja e trabalha com metas estabelecidas para curto, médio e longo prazos.	
IV.4 - Avalia os custos e benefícios dos projetos propostos.	

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES

Avaliador:

Matrícula:

Unidade Administrativa:

Avaliado:

Matrícula:

Unidade Administrativa:

CONCEITO	PONTUAÇÃO
ACIMA DO ESPERADO	de 9 a 10,0
ATINGE O ESPERADO	de 8,0 a 8,9
ATINGE PARCIALMENTE O ESPERADO	de 5,0 a 7,9
ABAIXO DO ESPERADO	de 0 a 4,9
NÃO AVALIÁVEL	NA
I - Subordinação? É como o funcionário acata e cumpre as orientações de serviço ou disciplinares.	Pontuação: de 0 a 10,0
I.1 - Acata as orientações, ordens de serviço e normas disciplinares que recebe.	
I.2 - Assume as orientações recebidas, transmitindo-as aos demais quando necessário.	
I.3 - Coloca-se Pa disposição para exercer atividades de outras equipes, se demandado (ex. mutirão).	
I.4 - Busca aprimorar as tarefas que lhe foram determinadas.	
I.5 - Apresenta comprometimento e disponibilidade.	
II - Conhecimento de procedimentos: é ter os conhecimentos necessários para a execução do trabalho.	Pontuação: de 0 a 10,0
II.1 - Possui conhecimento das atividades e procedimentos sob sua responsabilidades.	
II.2 - Consegue sugerir melhores métodos na execução de suas atividades.	
II.3 - Busca meios de racionalizar as suas atividades de modo a facilitar o processo de trabalho.	
II.4 - Busca orientação para realizar as atividades que não domina.	
III - Produtividade: é a capacidade de desenvolver os trabalhos com responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo, enfatizando o cumprimento das metas, além de buscar a eficiência na utilização dos recursos disponíveis.	Pontuação: de 0 a 10,0
III.1 - Realiza suas atividades cumprindo as metas estabelecidas.	
III.2 - Demonstra envolvimento com suas atividades, mostrando empenho na busca de melhores níveis de atuação.	
III.3 - Apresenta resultados satisfatórios dentro dos prazos estabelecidos.	
III.4 - É capaz de desenvolver o trabalho aplicando os conhecimentos exigidos, buscando se aperfeiçoar continuamente.	
IV - Relações Interpessoais: é a habilidade de interagir e manter o bom relacionamento com seus pares, superiores, subordinados (se houver) e público em geral.	Pontuação: de 0 a 10,0
IV.1 - Trata com cortesia, disponibilidade e respeito os seus pares, superiores, subordinados (se houver) e público em geral.	
IV.2 - Preocupa-se em passar as informações corretas e completas, de forma objetiva.	

IV.3 - Mantém um bom relacionamento profissional, respeitando ideias e opiniões diferentes sem criar atritos.	
IV.4 - Influencia positivamente os colegas de trabalho	