Portaria Normativa n° 10.00/16/2023, 06 de setembro de 2023.

DISPÕE SOBRE A SELEÇÃO E DIVULGAÇÃO DAS CONDUTAS DESEJÁVEIS PARA FINS DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO DE QUE TRATA O ARTIGO 59, §4º, INCISO II DA PORTARIA NORMATIVA Nº 10.00/001, DE 18 DE JANEIRO DE 2022.

A COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA, ESGOSTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ - SAEG, através de seu Diretor Presidente, o Senhor MIGUEL SAMPAIO JÚNIOR, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, tendo em vista o disposto no Estatuto Social da Companhia e,

CONSIDERANDO que o artigo 59, §4º, inciso II da Portaria Normativa nº 10.00/001, de 18 de janeiro de 2022, estabelece que para a avaliação de cada emprego ou grupo de empregos permanentes e para funções de confiança de seus quadros. A Diretoria Executiva seleciona e divulga, no início de cada período avaliatório. 5 (cinco) condutas desejáveis em relação as quais a performance dos colaboradores será avaliada;

CONSIDERANDO que as condutas desejáveis selecionadas pela Diretoria Executiva foram apresentadas ao Conselho de Administração, em Reunião, realizada em 06 de outubro de 2023;

RESOLVE baixar esta Portaria Normativa, estabelecendo o que segue:

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre a seleção e divulgação das condutas desejáveis em relação as quais a performance dos colaboradores será avaliada

para fins de Avaliação Anual de Desempenho, nos termos do artigo 59, §4º, inciso II da Portaria Normativa nº 10.00/001, de 18 de janeiro de 2022.

Art. 2º Objetivando a aferição da pontuação do fator conduta profissional de que trata o artigo 59, §4º, inciso II da Portaria Normativa nº 10.00/001, de 18 de janeiro de 2022, ficam selecionadas, pela Diretoria Executiva, as seguintes condutas desejáveis atribuídas:

I – Aos empregados permanentes – **Operacional:**

a) Dimensão Profissional: **Qualidade do trabalho entregue**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Abaixo das expectativas
2	Em desenvolvimento
3	Satisfatório
4	Muito bom
5	Excelente

b) Dimensão Interpessoal: **Disciplina, cumprimento de ordens e seguimento de instruções**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Frequentemente desrespeita regras, ordens e instruções
2	Demonstra inconsistência no cumprimento de regras, ordens e instruções
3	Costuma cumprir regras e ordens, exceto em casos excepcionais

4	Segue regras e ordens de forma consistente, exceto em circunstâncias justificadas
5	Mantém alta disciplina, cumprindo consistentemente regras, ordens e instruções

c) Dimensão Profissional: **Iniciativa e proatividade no trabalho**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Pouco proativo(a) e sem iniciativa
2	Demonstra algumas iniciativas
3	Geralmente proativo(a) e toma iniciativas
4	Muito proativo(a) e sempre busca melhorias
5	Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais

d) Dimensão Interpessoal: **Habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Não colabora de forma satisfatória
2	Dificuldades em trabalhar em equipe
3	Colabora de forma satisfatória
4	Contribui positivamente para o trabalho em equipe
5	Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega

e) Dimensão Patrimonial: **Cuidado e zelo com os patrimônios da**

companhia, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Demonstra um cuidado limitado com os patrimônios da companhia, ocasionalmente deixando equipamentos desorganizados.
2	Apresenta um cuidado regular com os patrimônios, porém poderia ser mais ativo em relatar problemas ou desgastes
3	Tem um bom nível de cuidado, garantindo que os equipamentos sejam mantidos limpos e funcionais
4	Mostra um comprometimento notável, realizando ações como identificar antecipadamente possíveis falhas nos equipamentos
5	Excede as expectativas, liderando pelo exemplo ao manter os patrimônios impecáveis e inspirando os colegas a fazerem o mesmo

II – Aos empregados permanentes – **Administrativo:**

a) Dimensão Profissional: **Qualidade do trabalho entregue**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Abaixo das expectativas
2	Em desenvolvimento
3	Satisfatório
4	Muito bom
5	Excelente

b) Dimensão Profissional: **Capacidade em cumprir prazos e metas**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	PERFORMANCE
1	Insatisfatório
2	Precisa melhorar
3	Atende às expectativas
4	Supera as expectativas
5	Sempre cumpre com excelência

c) Dimensão Profissional: **Iniciativa e proatividade no trabalho**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	PERFORMANCE
1	Pouco proativo(a) e sem iniciativa
2	Demonstra algumas iniciativas
3	Geralmente proativo(a) e toma iniciativas
4	Muito proativo(a) e sempre busca melhorias
5	Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais

d) Dimensão Interpessoal: **Habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	PERFORMANCE
1	Não colabora de forma satisfatória
2	Dificuldades em trabalhar em equipe
3	Colabora de forma satisfatória

4	Contribui positivamente para o trabalho em equipe
5	Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega

e) Dimensão Profissional: **Capacidade de aprender, aplicar, e compartilhar novas habilidades**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Mostra resistência em aprender coisas novas e não compartilha o conhecimento
2	Aprendizado gradual com suporte e dificuldade em compartilhar conhecimento
3	Aprende com facilidade, aplica e compartilha com sucesso
4	Rápida assimilação e aplicação e compartilhamento de novas habilidades
5	Excelente capacidade de aprendizado, adaptabilidade e é ativo no compartilhamento de conhecimento

III – Aos empregados permanentes – **Atendimento:**

a) Dimensão Profissional: **Autonomia na tomada de decisões**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Toma decisões incorretas frequentemente
2	Dificilmente toma decisões, demandando orientação frequentemente
3	Toma decisão (certa ou errada), e, poucas vezes busca orientação

4	Toma decisões acertadas, porém, algumas vezes procura orientação
5	Toma decisões acertadas e procura orientação somente quando a questão a ser decidida foge de sua alçada

b) Dimensão Profissional: **Capacidade em obter informações importantes para o preenchimento dos requerimentos feitos pelos usuários**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Insatisfatório
2	Precisa melhorar
3	Atende às expectativas
4	Supera as expectativas
5	Sempre cumpre com excelência

c) Dimensão Profissional: **Iniciativa e proatividade no trabalho**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Pouco proativo(a) e sem iniciativa
2	Demonstra algumas iniciativas
3	Geralmente proativo(a) e toma iniciativas
4	Muito proativo(a) e sempre busca melhorias
5	Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais

d) Dimensão Interpessoal: **Habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	PERFORMANCE
1	Não colabora de forma satisfatória
2	Dificuldades em trabalhar em equipe
3	Colabora de forma satisfatória
4	Contribui positivamente para o trabalho em equipe
5	Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega

e) Dimensão Profissional: **Capacidade de resolução de conflitos**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	PERFORMANCE
1	Insatisfatório
2	Precisa melhorar
3	Sempre recorre ao superior para resolução de conflitos
4	Poucas vezes recorre ao superior para resolução de conflitos
5	Excelente capacidade de resolver conflitos, quase nunca solicitando apoio do superior

IV – Aos empregados exercentes de função de confiança – **Gerência:**

a) Dimensão Interpessoal: **Demonstra habilidades de comunicação e influência ao lidar com a equipe e outros departamentos**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	PERFORMANCE

1	Habilidades de comunicação e influência limitadas
2	Demonstrou tentativas ocasionais de se comunicar e influenciar
3	Possui habilidades razoáveis de comunicação e influência
4	Comunica-se efetivamente e influencia positivamente na maioria das vezes
5	Excelentes habilidades de comunicação e influência, que inspiram ação

b) Dimensão Profissional: **Busca pelo aprimoramento de seus conhecimentos profissionais**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Não busca ativamente aprimoramento ou aprendizado
2	Demonstra interesse ocasional, mas sem comprometimento
3	Busca aprimoramento com regularidade, mas sem estratégia clara
4	Investe no desenvolvimento pessoal e profissional de maneira consistente
5	É um aprendiz ávido, constantemente buscando crescimento em liderança e conhecimento

c) Dimensão Profissional: **Fomento a criatividade e inovação dentro da equipe, incentivando a busca por soluções únicas**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Não promove a criatividade ou a inovação
2	Demonstrou algum interesse, mas sem ações substanciais
3	Incentiva ocasionalmente a criatividade, mas resultados são limitados

4	Promove ativamente a criatividade e a inovação na maioria das situações
5	É um catalisador de ideias inovadoras, impulsionando a equipe para novos horizontes

d) Dimensão Interpessoal: **Desenvolvimento de colaboração e trabalho em equipe, promovendo um ambiente de cooperação e apoio**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Não promove a colaboração ou o trabalho em equipe
2	Mostra interesse ocasional, mas sem ações concretas
3	Incentiva a colaboração, mas resultados são limitados
4	Cultiva ativamente a colaboração e um ambiente de cooperação
5	É altamente eficaz em desenvolver um ambiente de equipe colaborativo e solidário

e) Dimensão Profissional: **Enfrentamento de desafios éticos ou situações complexas que requerem decisões difíceis**, atribuindo-se os níveis de performance abaixo:

FATOR CONDUTA PROFISSIONAL	
NÍVEL (PONTO)	**PERFORMANCE**
1	Evita questões éticas ou decisões complexas
2	Enfrenta ocasionalmente, mas com hesitação
3	Lida com questões éticas e complexas de maneira razoável
4	Tomada de decisão ética e enfrentamento de desafios complexos na maioria das situações
5	É um líder íntegro, tomando decisões éticas e resolvendo desafios complexos com excelência

Art. 3º As condutas descritas no artigo 2º serão aplicadas de acordo com as funções desempenhadas pelos funcionários na Companhia, seguindo a subdivisão abaixo:

Empregados Permanentes – OPERACIONAL
Leiturista
Engenheiro Químico
Engenheiro Abastecimento
Engenheiro Planejamento
Operador de Máquinas
Encanador
Pedreiro
Mecânico
Agente de Saneamento ETA
Técnico Eletromecânico
Técnico em Mecânica
Técnico de Saneamento de Meio Ambiente
Agente de Saneamento ETE
Ajudante Geral
Ajudante de Serviço de Saneamento
Motorista
Mecânico
Técnico de Saneamento ETA

Empregados Permanentes – ADMINISTRATIVO
Analista de TI
Analista Contábil
Assistente Social
Técnico de Segurança do Trabalho
Atendente - Função Administrativa
Analista de Compras
Contador
Assessor Técnico de Planejamento
Controlador de Conta

Auditor Interno
Analista de Gestão de Risco e Conformidade
Assistente de Serviços Administrativos
Advogado
Desenhista e Projetista
Almoxarife

Empregados Permanentes – ATENDIMENTO
Atendente - Função Atendimento ao Público

Empregados Exercentes de Função de Confiança – GERÊNCIA
Gerente de Resíduos
Gerente de Tratamento
Gerente Comercial
Gerente de Manutenção e Redes
Gerente Financeiro
Gerente de Suprimentos
Gerente de Captação
Gerente de Esgotamento
Gerente Administrativo e Recursos Humanos

Art. 4º As condutas desejáveis selecionadas pela Diretoria Executiva serão divulgadas mediante:

I – Publicação no Diário Oficial do Município;

II – Afixação de cópia desta Portaria em todos os quadros de comunicação da Companhia;

III – Disponibilização de cópia desta Portaria em todos os meios eletrônicos de comunicação da Companhia;

IV – Comunicação verbal dos superiores hierárquicos aos seus subordinados.

Art. 5º Nos termos do parágrafo único do artigo 58 da Portaria Normativa nº 10.00/001, de 18 de janeiro de 2022, as condutas desejáveis selecionadas e elencadas nesta Portaria se referem à Avaliação Anual de Desempenho do período compreendido entre 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024.

Art. 6º Esta Portaria Normativa entra em vigor na dada de sua publicação.

MIGUEL SAMPAIO JÚNIOR
Diretor Presidente

ANEXO I

de que trata o art. 2ª da Portaria Normativa nº10.00/014/2023, de __ de _____ de 2023

"FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO (3A) E AVALIAÇÃO DO LIDER (3B) DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO"

Empregados permanentes – OPERACIONAL

FATOR:			
3A – CONDUTA PROFISSIONAL (AUTOAVALIAÇÃO)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Em relação a qualidade do trabalho entregue, como você se avalia?		**1 PONTO -** Abaixo das expectativas	
		2 PONTOS - Em desenvolvimento	
		3 PONTOS - Satisfatório	
		4 PONTOS - Muito Bom	
		5 PONTOS - Excelente	
2. Em relação a disciplina, ao cumprimento de ordens e ao seguimento de instruções, como você se avalia?		**1 PONTO -** Frequentemente desrespeita regras, ordens e instruções	
		2 PONTOS - Demonstra inconsistência no cumprimento de regras, ordens e instruções	
		3 PONTOS - Costuma cumprir regras e ordens, exceto em casos excepcionais	
		4 PONTOS - Segue regras e ordens de forma consistente, exceto em circunstâncias justificadas	
		5 PONTOS - Mantém alta disciplina, cumprindo consistentemente regras, ordens e instruções	
3. Em relação a iniciativa e proatividade no trabalho, como você se avalia?		**1 PONTO -** Pouco proativo(a) e sem iniciativa	
		2 PONTOS - Demonstra algumas iniciativas	

	3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
	4 PONTOS - Muito proativo(a) e sempre busca melhorias	
	5 PONTOS - Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais	
4. Em relação a habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas, como você se avalia?	**1 PONTO** - Não colabora de forma satisfatória	
	2 PONTOS - Dificuldades em trabalhar em equipe	
	3 PONTOS - Colabora de forma satisfatória	
	4 PONTOS - Contribui positivamente para o trabalho em equipe	
	5 PONTOS - Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega	
5. Em relação ao cuidado e zelo com os patrimônios da companhia, como você se avalia?	**1 PONTO** - Demonstra um cuidado limitado com os patrimônios da companhia, ocasionalmente deixando equipamentos desorganizados.	
	2 PONTOS - Apresenta um cuidado regular com os patrimônios, porém poderia ser mais ativo em relatar problemas ou desgastes	
	3 PONTOS - Tem um bom nível de cuidado, garantindo que os equipamentos sejam mantidos limpos e funcionais	
	4 PONTOS - Mostra um comprometimento notável, realizando ações como identificar antecipadamente possíveis falhas nos equipamentos	
	5 PONTOS - Excede as expectativas, liderando pelo exemplo ao manter os patrimônios impecáveis e inspirando os colegas a fazerem o mesmo	
TOTAL DA AUTOAVALIAÇÃO (TAA)		
ASS. COLABORADOR AUTOAVALIADOR:	DATA: _____/_____/_____	

FATOR:			
3B – CONDUTA PROFISSIONAL (AVALIAÇÃO DO LÍDER)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Em relação à qualidade do trabalho entregue, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Abaixo das expectativas	
		2 PONTOS - Em desenvolvimento	
		3 PONTOS - Satisfatório	
		4 PONTOS - Muito Bom	
		5 PONTOS - Excelente	
2. Em relação à disciplina, ao cumprimento de ordens e ao seguimento de instruções, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Frequentemente desrespeita regras, ordens e instruções	
		2 PONTOS - Demonstra inconsistência no cumprimento de regras, ordens e instruções	
		3 PONTOS - Costuma cumprir regras e ordens, exceto em casos excepcionais	
		4 PONTOS - Segue regras e ordens de forma consistente, exceto em circunstâncias justificadas	
		5 PONTOS - Mantém alta disciplina, cumprindo consistentemente regras, ordens e instruções	
3. Em relação à iniciativa e proatividade no trabalho, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Pouco proativo(a) e sem iniciativa	
		2 PONTOS - Demonstra algumas iniciativas	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Muito proativo(a) e sempre busca melhorias	
		5 PONTOS - Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais	
4. Em relação à habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Não colabora de forma satisfatória	
		2 PONTOS - Dificuldades em trabalhar em equipe	
		3 PONTOS - Colabora de forma satisfatória	

	4 PONTOS - Contribui positivamente para o trabalho em equipe	
	5 PONTOS - Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega	
5. Em relação ao cuidado e zelo com os patrimônios da companhia, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?	**1 PONTO** - Demonstra um cuidado limitado com os patrimônios da companhia, ocasionalmente deixando equipamentos desorganizados.	
	2 PONTOS - Apresenta um cuidado regular com os patrimônios, porém poderia ser mais ativo em relatar problemas ou desgastes	
	3 PONTOS - Tem um bom nível de cuidado, garantindo que os equipamentos sejam mantidos limpos e funcionais	
	4 PONTOS - Mostra um comprometimento notável, realizando ações como identificar antecipadamente possíveis falhas nos equipamentos	
	5 PONTOS - Excede as expectativas, liderando pelo exemplo ao manter os patrimônios impecáveis e inspirando os colegas a fazerem o mesmo	
TOTAL DA AVALIAÇÃO DO LÍDER (TAL)		
ASS. LIDER:	DATA: _____/_____/_____	

Empregados permanentes – ADMINISTRATIVO

FATOR:			
3A – CONDUTA PROFISSIONAL (AUTOAVALIAÇÃO)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Em relação à qualidade do trabalho entregue, como você se avalia?		**1 PONTO** - Abaixo das expectativas	
		2 PONTOS - Em desenvolvimento	
		3 PONTOS - Satisfatório	
		4 PONTOS - Muito Bom	
		5 PONTOS - Excelente	
2. Como você classificaria sua capacidade em cumprir prazos e metas?		**1 PONTO** - Insatisfatório	
		2 PONTOS - Precisa melhorar	
		3 PONTOS - Atende às expectativas	
		4 PONTOS - Supera as expectativas	
		5 PONTOS - Sempre cumpre com excelência	
3. Em relação à iniciativa e proatividade no trabalho, como você se avalia?		**1 PONTO** - Pouco proativo(a) e sem iniciativa	
		2 PONTOS - Demonstra algumas iniciativas	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Muito proativo(a) e sempre busca melhorias	
		5 PONTOS - Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais	
4. Em relação à habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas, como você se avalia?		**1 PONTO** - Não colabora de forma satisfatória	
		2 PONTOS - Dificuldades em trabalhar em equipe	

	3 PONTOS - Colabora de forma satisfatória	
	4 PONTOS - Contribui positivamente para o trabalho em equipe	
	5 PONTOS - Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega	
5. Em relação à capacidade de aprender, aplicar, e compartilhar novas habilidades, como você se avalia?	**1 PONTO** - Mostra resistência em aprender coisas novas e não compartilha o conhecimento	
	2 PONTOS - Aprendizado gradual com suporte e dificuldade em compartilhar conhecimento	
	3 PONTOS - Aprende com facilidade, aplica e compartilha com sucesso	
	4 PONTOS - Rápida assimilação e aplicação e compartilhamento de novas habilidades	
	5 PONTOS - Excelente capacidade de aprendizado, adaptabilidade e é ativo no compartilhamento de conhecimento	
TOTAL DA AUTOAVALIAÇÃO (TAA)		
ASS. COLABORADOR AUTOAVALIADOR:	DATA: _____/_____/_____	

FATOR:			
3B – CONDUTA PROFISSIONAL (AVALIAÇÃO DO LÍDER)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Em relação à qualidade do trabalho entregue, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Abaixo das expectativas	
		2 PONTOS - Em desenvolvimento	
		3 PONTOS - Satisfatório	
		4 PONTOS - Muito Bom	
		5 PONTOS - Excelente	
2. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) em cumprir prazos e metas?		**1 PONTO** - Insatisfatório	
		2 PONTOS - Precisa melhorar	
		3 PONTOS - Atende às expectativas	
		4 PONTOS - Supera as expectativas	
		5 PONTOS - Sempre cumpre com excelência	
3. Em relação à iniciativa e proatividade no trabalho, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Pouco proativo(a) e sem iniciativa	
		2 PONTOS - Demonstra algumas iniciativas	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Muito proativo(a) e sempre busca melhorias	
		5 PONTOS - Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais	
4. Em relação à habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Não colabora de forma satisfatória	
		2 PONTOS - Dificuldades em trabalhar em equipe	
		3 PONTOS - Colabora de forma satisfatória	
		4 PONTOS - Contribui positivamente para o trabalho em equipe	
		5 PONTOS - Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega	

5. Em relação à capacidade de aprender, aplicar, e compartilhar novas habilidades, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?	**1 PONTO** - Mostra resistência em aprender coisas novas e não compartilha o conhecimento	
	2 PONTOS - Aprendizado gradual com suporte e dificuldade em compartilhar conhecimento	
	3 PONTOS - Aprende com facilidade, aplica e compartilha com sucesso	
	4 PONTOS - Rápida assimilação e aplicação e compartilhamento de novas habilidades	
	5 PONTOS - Excelente capacidade de aprendizado, adaptabilidade e é ativo no compartilhamento de conhecimento	
TOTAL DA AVALIAÇÃO DO LÍDER (TAL)		
ASS. LIDER:	DATA: ____/____/_____	

Empregados permanentes – ATENDENTES

FATOR:			
3A – CONDUTA PROFISSIONAL (AUTOAVALIAÇÃO)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Como você classificaria sua autonomia na tomada de decisões?		**1 PONTO** - Toma decisões incorretas frequentemente	
		2 PONTOS - Dificilmente toma decisões, demandando orientação frequentemente	
		3 PONTOS - Toma decisão (certa ou errada), e, poucas vezes busca orientação	
		4 PONTOS - Toma decisões acertadas, porém, algumas vezes procura orientação	
		5 PONTOS - Toma decisões acertadas e procura orientação somente quando a questão a ser decidida foge de sua alçada	
2. Como você classificaria sua capacidade em obter informações importantes para o preenchimento dos requerimentos feitos pelos usuários?		**1 PONTO** - Insatisfatório	
		2 PONTOS - Precisa melhorar	
		3 PONTOS - Atende às expectativas	
		4 PONTOS - Supera as expectativas	
		5 PONTOS - Sempre cumpre com excelência	
3. Em relação à iniciativa e proatividade no trabalho, como você se avalia?		**1 PONTO** - Pouco proativo(a) e sem iniciativa	
		2 PONTOS - Demonstra algumas iniciativas	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Muito proativo(a) e sempre busca melhorias	
		5 PONTOS - Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais	
		1 PONTO - Não colabora de forma satisfatória	

4. Em relação à habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas, como você se avalia?	**2 PONTOS** - Dificuldades em trabalhar em equipe	
	3 PONTOS - Colabora de forma satisfatória	
	4 PONTOS - Contribui positivamente para o trabalho em equipe	
	5 PONTOS - Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega	
5. Em relação à capacidade de resolução de conflitos, como você se avalia?	**1 PONTO** - Insatisfatório	
	2 PONTOS - Precisa melhorar	
	3 PONTOS - Sempre recorre ao superior para resolução de conflitos	
	4 PONTOS - Poucas vezes recorre ao superior para resolução de conflitos	
	5 PONTOS - Excelente capacidade de resolver conflitos, quase nunca solicitando apoio do superior	
TOTAL DA AUTOAVALIAÇÃO (TAA)		
ASS. COLABORADOR AUTOAVALIADOR:	DATA: ____/____/_____	

FATOR:			
3B – CONDUTA PROFISSIONAL (AVALIAÇÃO DO LÍDER)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) quanto a autonomia na tomada de decisões?		**1 PONTO** - Toma decisões incorretas frequentemente	
		2 PONTOS - Dificilmente toma decisões, demandando orientação frequentemente	
		3 PONTOS - Toma decisão (certa ou errada), e, poucas vezes busca orientação	
		4 PONTOS - Toma decisões acertadas, porém, algumas vezes procura orientação	
		5 PONTOS - Toma decisões acertadas e procura orientação somente quando a questão a ser decidida foge de sua alçada	
2. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) em obter nformações importantes para o preenchimento dos requerimentos feitos pelos usuários?		**1 PONTO** - Insatisfatório	
		2 PONTOS - Precisa melhorar	
		3 PONTOS - Atende às expectativas	
		4 PONTOS - Supera as expectativas	
		5 PONTOS - Sempre cumpre com excelência	
3. Em relação a iniciativa e proatividade no trabalho, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?		**1 PONTO** - Pouco proativo(a) e sem iniciativa	
		2 PONTOS - Demonstra algumas iniciativas	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Muito proativo(a) e sempre busca melhorias	
		5 PONTOS - Extremamente proativo(a) e é um exemplo para os demais	
		1 PONTO - Não colabora de forma satisfatória	
		2 PONTOS - Dificuldades em trabalhar em equipe	

4. Em relação à habilidade de trabalhar em equipe e colaborar com os colegas, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?	**3 PONTOS** - Colabora de forma satisfatória	
	4 PONTOS - Contribui positivamente para o trabalho em equipe	
	5 PONTOS - Excelente habilidade em colaborar e é um(a) ótimo(a) colega	
5. Em relação à capacidade de resolução de conflitos, como você avaliaria o(a) colaborador(a)?	**1 PONTO** - Insatisfatório	
	2 PONTOS - Precisa melhorar	
	3 PONTOS - Sempre recorre ao superior para resolução de conflitos	
	4 PONTOS - Poucas vezes recorre ao superior para resolução de conflitos	
	5 PONTOS - Excelente capacidade de resolver conflitos, quase nunca solicitando apoio do superior	
TOTAL DA AVALIAÇÃO DO LÍDER (TAL)		
ASS. LIDER:	DATA: ____/____/_____	

Empregados permanentes – GESTORES

FATOR:			
3A – CONDUTA PROFISSIONAL (AUTOAVALIAÇÃO)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Como você classificaria sua habilidade de comunicação e influência ao lidar com a equipe e outros departamentos?		**1 PONTO -** Habilidades de comunicação e influência limitadas	
		2 PONTOS - Demonstrou tentativas ocasionais de se comunicar e influenciar	
		3 PONTOS - Possui habilidades razoáveis de comunicação e influência	
		4 PONTOS - Comunica-se efetivamente e influencia positivamente na maioria das vezes	
		5 PONTOS - Excelentes habilidades de comunicação e influência, que inspiram ação	
2. Como você classificaria sua capacidade em buscar aprimorar seus conhecimentos profissionais?		**1 PONTO -** Não busca ativamente aprimoramento ou aprendizado	
		2 PONTOS - Demonstra interesse ocasional, mas sem comprometimento	
		3 PONTOS - Busca aprimoramento com regularidade, mas sem estratégia clara	
		4 PONTOS - Investe no desenvolvimento pessoal e profissional de maneira consistente	
		5 PONTOS - É um aprendiz ávido, constantemente buscando crescimento em liderança e conhecimento	
3. Como você classificaria sua capacidade em fomentar a criatividade e a inovação dentro da equipe, incentivando a busca por soluções únicas?		**1 PONTO -** Não promove a criatividade ou a inovação	
		2 PONTOS - Demonstrou algum interesse, mas sem ações substanciais	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Promove ativamente a criatividade e a inovação na maioria das situações	

	5 PONTOS - É um catalisador de ideias inovadoras, impulsionando a equipe para novos horizontes	
4. Como você classificaria sua capacidade em desenvolver a colaboração e o trabalho em equipe, promovendo um ambiente de cooperação e apoio?	**1 PONTO** - Não promove a colaboração ou o trabalho em equipe	
	2 PONTOS - Mostra interesse ocasional, mas sem ações concretas	
	3 PONTOS - Incentiva a colaboração, mas resultados são limitados	
	4 PONTOS - Cultiva ativamente a colaboração e um ambiente de cooperação	
	5 PONTOS - É altamente eficaz em desenvolver um ambiente de equipe colaborativo e solidário	
5. Como você classificaria sua capacidade em enfrentar desafios éticos ou situações complexas que requerem decisões difíceis?	**1 PONTO** - Evita questões éticas ou decisões complexas	
	2 PONTOS - Enfrenta ocasionalmente, mas com hesitação	
	3 PONTOS - Lida com questões éticas e complexas de maneira razoável	
	4 PONTOS - Tomada de decisão ética e enfrentamento de desafios complexos na maioria das situações	
	5 PONTOS - É um líder íntegro, tomando decisões éticas e resolvendo desafios complexos com excelência	
TOTAL DA AUTOAVALIAÇÃO (TAA)		
ASS. COLABORADOR AUTOAVALIADOR:	DATA: ____/____/____	

FATOR:			
3B – CONDUTA PROFISSIONAL (AVALIAÇÃO DO LÍDER)			
VALOR MÁXIMO:	**05 PONTOS**	**PONTUAÇÃO**	
1. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) quanto a habilidade de comunicação e influência ao lidar com a equipe e outros departamentos?		**1 PONTO** - Habilidades de comunicação e influência limitadas	
		2 PONTOS - Demonstrou tentativas ocasionais de se comunicar e influenciar	
		3 PONTOS - Possui habilidades razoáveis de comunicação e influência	
		4 PONTOS - Comunica-se efetivamente e influencia positivamente na maioria das vezes	
		5 PONTOS - Excelentes habilidades de comunicação e influência, que inspiram ação	
2. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) em buscar aprimorar seus conhecimentos profissionais?		**1 PONTO** - Não busca ativamente aprimoramento ou aprendizado	
		2 PONTOS - Demonstra interesse ocasional, mas sem comprometimento	
		3 PONTOS - Busca aprimoramento com regularidade, mas sem estratégia clara	
		4 PONTOS - Investe no desenvolvimento pessoal e profissional de maneira consistente	
		5 PONTOS - É um aprendiz ávido, constantemente buscando crescimento em liderança e conhecimento	
3. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) em fomentar a criatividade e a inovação dentro da equipe, incentivando a busca por soluções únicas?		**1 PONTO** - Não promove a criatividade ou a inovação	
		2 PONTOS - Demonstrou algum interesse, mas sem ações substanciais	
		3 PONTOS - Geralmente proativo(a) e toma iniciativas	
		4 PONTOS - Promove ativamente a criatividade e a inovação na maioria das situações	
		5 PONTOS - É um catalisador de ideias inovadoras, impulsionando a equipe para novos horizontes	

4. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) em desenvolver a colaboração e o trabalho em equipe, promovendo um ambiente de cooperação e apoio?	**1 PONTO** - Não promove a colaboração ou o trabalho em equipe	
	2 PONTOS - Mostra interesse ocasional, mas sem ações concretas	
	3 PONTOS - Incentiva a colaboração, mas resultados são limitados	
	4 PONTOS - Cultiva ativamente a colaboração e um ambiente de cooperação	
	5 PONTOS - É altamente eficaz em desenvolver um ambiente de equipe colaborativo e solidário	
5. Como você classificaria a capacidade do(a) colaborador(a) em enfrentar desafios éticos ou situações complexas que requerem decisões difíceis?	**1 PONTO** - Evita questões éticas ou decisões complexas	
	2 PONTOS - Enfrenta ocasionalmente, mas com hesitação	
	3 PONTOS - Lida com questões éticas e complexas de maneira razoável	
	4 PONTOS - Tomada de decisão ética e enfrentamento de desafios complexos na maioria das situações	
	5 PONTOS - É um líder íntegro, tomando decisões éticas e resolvendo desafios complexos com excelência	
TOTAL DA AVALIAÇÃO DO LÍDER (TAL)		
ASS. LIDER:	DATA: ____/____/____	