

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 27/01/2021 | Edição: 18 | Seção: 1 | Página: 22

Órgão: Ministério da Economia/Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil

PORTARIA Nº 1, DE 13 DE JANEIRO DE 2021

Estabelece procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão funcional e promoção dos servidores ocupantes dos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil.

O SECRETÁRIO ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 12 do Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, o art. 180 do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, os incisos III, VIII e X do art. 350 do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no §4º do art. 4º da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, e no Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Portaria estabelece procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão funcional e promoção para o desenvolvimento dos servidores ocupantes dos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil.

Art. 2º O desenvolvimento dos servidores ocupantes dos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil deverá pautar-se pelas seguintes diretrizes:

I - o aprimoramento, a qualificação profissional e o desenvolvimento de competências individuais, com transparência e objetividade;

II - o fortalecimento do compromisso com a melhoria dos serviços prestados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB);

III - o desenvolvimento individual alinhado às estratégias organizacionais;

IV - a adoção de um ciclo dinâmico de gestão de desempenho, com o objetivo de melhorar os resultados individuais e organizacionais; e

V - a gestão do desempenho focada no desenvolvimento das pessoas e da organização, de forma a subsidiar as demais práticas de gestão de pessoas.

Art. 3º Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se:

I - gestão do desempenho: conjunto de processos inter-relacionados com vistas a melhorar o desempenho dos servidores, das equipes de trabalho e da organização, que abrange as etapas de:

a) planejamento dos resultados e do desempenho esperados, alinhados à missão, aos objetivos e às metas da organização;

b) estabelecimento das metas, com explicitação dos resultados e padrões de desempenho esperados e identificação dos recursos necessários;

c) monitoramento e acompanhamento do desempenho, por meio de permanente comunicação entre avaliado e avaliador, com a possibilidade de revisão das ações e dos resultados originalmente estabelecidos;

d) avaliação do desempenho relativo a período definido previamente, por meio da comparação entre os resultados esperados e obtidos; e

e) revisão das ações e dos resultados obtidos, com o objetivo de realizar diagnóstico dos fatores que influenciam o desempenho e promover ações de desenvolvimento, quando cabível;



II - plano de trabalho individual: documento a ser elaborado na primeira etapa do processo de avaliação do desempenho, que consiste no planejamento e na definição dos padrões de desempenho desejáveis e convergentes com os resultados institucionais esperados da unidade e com as métricas de desempenho definidas pela instituição, e com a previsão das ações que serão realizadas, das condições necessárias ao seu cumprimento e das ações de desenvolvimento dos servidores;

III - curso de aperfeiçoamento: aquele que, oferecido pelo Programa de Educação Corporativa (Proeduc), possibilita o desenvolvimento de competências individuais estabelecidas em Portaria específica do Secretário Especial da Receita Federal do Brasil;

IV - curso de especialização: abrangidos os cursos de pós-graduação lato sensu ou stricto sensu com duração mínima de 360 horas-aula, que sejam oferecidos por instituições de ensino superior credenciadas ou por instituições internacionais, cujo conteúdo contemple área de conhecimento compatível com as competências individuais da RFB;

V - produção acadêmica: trabalho produzido pelo servidor, executado no âmbito de instituições de ensino, pesquisa e extensão universitária, formalmente reconhecidas para o exercício dessas atividades, abrangendo trabalhos de conclusão de curso (TCC), teses, monografias, dissertações e artigos;

VI - curso de extensão universitária: oferecido pelas universidades como uma oportunidade de formação de curta duração, para complementar a graduação com conteúdos a ela relacionados, mas sem a obrigatoriedade de integrá-la, disponível nas modalidades presencial e de ensino a distância (EAD), focado no aperfeiçoamento, especialização e aquisição de conhecimento em novas áreas de formação; e

VII - Programa de Educação Corporativa (Proeduc): plano anual de capacitação da RFB, que contempla a sistematização das ações de capacitação das unidades centrais e descentralizadas, com o objetivo de desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento contínuo e sistemático de uma ou mais competências individuais, compreendendo as fases de planejamento, execução e avaliação, e que corresponde ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) previsto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

CAPÍTULO II

DO CICLO AVALIATIVO

Art. 4º O ciclo de avaliação de desempenho será anual, e terá início no primeiro dia do mês de agosto e término no último dia do mês de julho do ano seguinte.

Parágrafo único. O interstício para a progressão funcional e promoção coincidirá com o ciclo de avaliação de desempenho.

Art. 5º A cada ciclo avaliativo poderão ser estabelecidos procedimentos complementares, tais como o cronograma das etapas do respectivo ciclo, os formulários para definição, acompanhamento e avaliação do desenvolvimento individual, além dos relativos aos sistemas disponibilizados para registro das informações e ajustes necessários para o aperfeiçoamento do processo avaliativo.

CAPÍTULO III

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

Art. 6º São requisitos para progressão funcional nos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil:

I - cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

II - atingir resultado igual ou superior a 80 % (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação da avaliação de desempenho individual a que se refere o art. 14.

Art. 7º São requisitos para promoção nos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil:

I - cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

II - atingir resultado igual ou superior a 80 % (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação da avaliação de desempenho individual realizada no interstício considerado para a promoção a que se refere o art. 14;



III - concluir, com aprovação:

a) cursos de aperfeiçoamento oferecidos pelo Proeduc que acumulem carga horária mínima de 240 (duzentos e quarenta) horas para Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e 180 (cento e oitenta) horas para Analista Tributário da Receita Federal do Brasil, cujo conteúdo seja compatível com as atribuições dos respectivos cargos, para a promoção da segunda para a primeira Classe; e

b) curso de especialização cujo conteúdo seja compatível com as atribuições dos respectivos cargos e esteja em consonância com o Proeduc, para a promoção da primeira Classe para a especial; e

IV - possuir experiência profissional e acadêmica na forma estabelecida no § 3º do art. 2º do Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, em temas relacionados às atribuições dos respectivos cargos e vinculados às competências da RFB.

§ 1º A carga horária dos cursos de aperfeiçoamento oferecidos no Proeduc, necessários à promoção da segunda para a primeira classe, será verificada automaticamente por meio dos registros no Sistema de Educação Corporativa (Siseduc).

§ 2º Os cursos de iniciativa do servidor, observados os requisitos previstos no Decreto nº 9.366, de 2018, e nesta Portaria, deverão ser encaminhados pelo interessado, para registro no Siseduc, à unidade de gestão de pessoas até uma semana antes do encerramento do ciclo, conforme trâmites constantes do Portal de Educação Corporativa da intranet da RFB.

Art. 8º A comprovação da experiência profissional e acadêmica a que se refere o inciso IV do caput do art. 7º será efetuada:

I - no caso da experiência profissional, por meio do registro no Sistema de Apoio às Atividades Administrativas (SA3) do plano de trabalho individual de que trata o art. 5º do Decreto nº 9.366, de 2018; e

II - no caso da experiência acadêmica decorrente:

a) da produção acadêmica a que se refere o inciso V do caput do art. 3º, por meio de envio do material pelo servidor, com registro no SA3 e enquadramento do conteúdo às competências individuais da RFB;

b) do curso de extensão universitária a que se refere o inciso VI do caput do art. 3º, por meio do envio do material e do certificado de conclusão emitido pela instituição pelo servidor, com registro no SA3 e enquadramento do conteúdo às competências individuais da RFB;

c) da autoria ou coautoria de artigos publicados em revistas especializadas, jornais científicos e periódicos e de trabalhos publicados em anais de congresso, por meio do envio da referência bibliográfica do material publicado pelo servidor, com registro no SA3 e enquadramento do conteúdo às competências individuais da RFB;

d) da apresentação em congressos e seminários, por meio de envio do material utilizado pelo servidor e da comprovação da referida apresentação, com registro no SA3 e enquadramento do conteúdo às competências individuais da RFB; e

e) da ministração de conteúdo específico de cursos técnicos ofertados no Proeduc ou de curso de formação, na qualidade de instrutor da RFB, nas modalidades presencial ou de EAD, com carga horária mínima de 4 (quatro) horas, por meio da verificação automática nos registros no Siseduc.

§ 1º As competências individuais da RFB serão definidas por meio de Portaria específica do Secretário Especial da Receita Federal do Brasil.

§ 2º Para a comprovação acadêmica a que se refere o caput, é necessário o envio, por meio do SA3, do arquivo com o conteúdo completo do trabalho apresentado, e não será considerado o envio de diplomas, declarações ou outros documentos que indiquem a existência da produção acadêmica ou artigo publicado.

§ 3º O curso de formação de que trata a alínea "e" do inciso II do caput corresponde à segunda etapa do concurso público para os cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Analista Tributário da Receita Federal do Brasil ou ao Programa de Formação Profissional (PFP).



§ 4º A comprovação da experiência acadêmica a que se refere a alínea "e" do inciso II do caput abrange as categorias de instrutor ou monitor de cursos presenciais ou de cursos ministrados on line, na modalidade de EAD, síncronos ou assíncronos, com carga horária mínima de 4 (quatro) horas e com registro no Siseduc.

§ 5º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogep) e as unidades regionais de gestão de pessoas poderão reconhecer as ações de capacitação de iniciativa do servidor, desde que vinculadas às competências individuais da RFB, sendo obrigatória a apresentação do certificado de conclusão da ação para o devido registro no SA3.

§ 6º Não serão aceitas, para fins de promoção, as comprovações de experiência acadêmica que já tenham sido consideradas para promoção anterior.

Art. 9º A efetivação da progressão funcional e da promoção dos servidores será publicada no Boletim de Serviço da RFB e gerará efeitos a partir do primeiro dia do mês de setembro de cada ano, ou do mês subsequente ao mês em que o servidor completar o interstício de 12 (doze) meses a que se referem, respectivamente, os incisos I dos art. 6º e 7º, desde que atendidos os demais requisitos constantes desta Portaria.

§ 1º O interstício de 12 (doze) meses a que se refere o caput será verificado no sexto dia de cada mês.

§ 2º A verificação do cumprimento dos requisitos para promoção constantes dos incisos III e IV do caput do art. 7º será realizada em 31 de julho de cada ciclo avaliativo.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL

Art. 10. O plano de trabalho individual será elaborado para cada ciclo avaliativo e deverá incluir o planejamento de desempenho do servidor, a ser alcançado por meio das metas de desempenho individuais estabelecidas em conformidade com os objetivos e metas institucionais, os processos de trabalho, as atividades ou projetos específicos.

§ 1º O planejamento de desempenho estabelecido para os avaliados pela chefia imediata deve considerar as condições necessárias para seu cumprimento.

§ 2º As metas individuais, que derivam das metas institucionais, serão definidas previamente para cada processo de trabalho e unidade, por meio da adoção de critérios objetivos, com ampla publicidade.

Art. 11. O plano de trabalho individual deverá ser elaborado por meio do SA3 e, de acordo com o previsto no art. 5º do Decreto nº 9.366, de 2018, conterá:

I - a descrição das atividades desempenhadas pelo servidor, compatíveis com as ações mais representativas da unidade;

II - os objetivos estratégicos do Mapa Estratégico da RFB vinculados às atividades desempenhadas pelo servidor;

III - os macroprocessos e processos de 1º nível da Cadeia de Valor da RFB relacionados com as atividades desempenhadas pelo servidor;

IV - as metas de desempenho individual;

V - as ações a serem realizadas ao longo do ciclo avaliativo para o cumprimento das metas individuais;

VI - as condições necessárias, a serem proporcionadas pela chefia imediata, para a realização das metas individuais definidas;

VII - a etapa de acompanhamento, contendo critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual definidos para o ciclo avaliativo;

VIII - a apuração final do cumprimento das metas estabelecidas, com a apresentação de justificativas no caso do não atingimento dos resultados esperados; e



IX - opcionalmente, as competências a desenvolver e ações de desenvolvimento a serem propostas ao servidor.

§ 1º O desempenho do servidor registrado no plano de trabalho individual será considerado para fins:

I - de comprovação da experiência profissional de que trata o inciso I do § 3º do art. 2º do Decreto nº 9.366, de 2018; e

II - da avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual de que trata o § 1º do art. 4º do Decreto nº 9.366, de 2018.

§ 2º Em caso de alteração de exercício ou de processo de trabalho, o plano de trabalho em andamento deverá ser encerrado pela nova chefia imediata, que elaborará um novo plano.

§ 3º Para os processos de trabalho que possuem metas estabelecidas pela Instituição, estas serão adotadas, no plano de trabalho individual, como as metas de desempenho individual.

§ 4º Os resultados da gestão de desempenho podem ser associados ao desenvolvimento profissional por meio das informações previstas no inciso IX.

Art. 12. Compete às chefias das unidades, subunidades e equipes da RFB informar:

I - pelo menos uma meta relativa ao processo de trabalho executado pelo servidor;

II - os resultados atingidos pelo servidor, registradas as justificativas no caso de não atingimento de metas estabelecidas; e

III - a proposição, de caráter opcional, de pelo menos uma ação de desenvolvimento para o servidor, após a avaliação final dos resultados.

§ 1º As metas individuais devem corresponder às metas e métricas individuais definidas pelas áreas gestoras dos respectivos macroprocessos e publicadas nos canais institucionais de divulgação.

§ 2º Caso a unidade já tenha programa de gestão com metas definidas, estas serão as metas individuais no plano de trabalho individual.

§ 3º As ações de desenvolvimento consistem em ações de capacitação ou que fomentem a gestão do conhecimento e o desenvolvimento profissional do avaliado, propostas no final do ciclo avaliativo, como consequência do acompanhamento pela chefia ao longo do referido ciclo e da avaliação dos resultados obtidos no plano de trabalho individual.

§ 4º Poderão ser estabelecidas as condições necessárias ao cumprimento das metas e entregas parciais a serem realizadas ao longo do ciclo avaliativo.

§ 5º As informações serão registradas no SA3 e assinadas apenas pela chefia imediata.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. A avaliação de desempenho dos servidores ocupantes dos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil é individual e será realizada com base no exercício das atividades profissionais pelo servidor ao longo do ciclo avaliativo.

§ 1º São critérios utilizados para a avaliação de desempenho individual, nos termos do art. 4º do Decreto nº 9.366, de 2018, a observância dos fatores de avaliação estabelecidos no § 1º do referido dispositivo e o cumprimento das metas de desempenho individual, conforme estabelecido no plano de trabalho individual.

§ 2º No caso de remoção entre unidades ou de mudança de exercício ou, ainda, de alteração de chefia do servidor, a avaliação será realizada pela chefia imediata ao qual esteve subordinado durante a maior parte do ciclo avaliativo.

§ 3º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades, a avaliação será realizada pela chefia imediata da unidade de exercício do servidor na data da conclusão do ciclo avaliativo.



§ 4º A avaliação de desempenho individual relativa ao ciclo avaliativo será realizada pela chefia imediata do servidor, por meio do SA3.

Art. 14. Os fatores de avaliação estabelecidos no § 1º do art. 4º do Decreto nº 9.366, de 2018, serão mensurados com base na escala de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, nos termos do Anexo Único desta Portaria, sendo:

I - 1 (um) ponto: não demonstra o comportamento esperado para o fator de avaliação;

II - 2 (dois) pontos: demonstra esporadicamente o comportamento esperado para o fator de avaliação;

III - 3 (três) pontos: demonstra regularmente o comportamento esperado para o fator de avaliação;

IV - 4 (quatro) pontos: demonstra satisfatoriamente o comportamento esperado para o fator de avaliação; e

V - 5 (cinco) pontos: demonstra plenamente o comportamento esperado para o fator de avaliação.

§ 1º Além da pontuação atribuída aos fatores elencados no caput, serão atribuídos 5 (cinco) pontos ao cumprimento das metas previstas no plano de trabalho individual.

§ 2º A pontuação total obtida pelo servidor será calculada pelo somatório dos pontos atribuídos a cada um dos fatores de avaliação previstos no caput e ao cumprimento das metas a que se refere o § 1º, perfazendo o total máximo de 25 (vinte e cinco) pontos.

Art. 15. Considera-se o servidor cientificado sobre o resultado da avaliação de desempenho na data da publicação da Portaria que divulga o resultado do ciclo avaliativo.

CAPÍTULO VI

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 16. O prazo para interposição, pelo servidor, de pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual será de 30 (trinta) dias, contado da data da publicação da Portaria a que se refere o art. 15, e será dirigido:

I - ao chefe imediato, no caso de avaliação das metas de desempenho individual, estabelecidas no plano de trabalho individual; e

II - ao Comitê de Avaliação de Desempenho (CAD), no caso de verificação dos demais requisitos previstos no art. 2º do Decreto nº 9.366, de 2018.

§ 1º O pedido de reconsideração a que se refere o inciso I do caput será julgado no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de seu recebimento pelo chefe imediato, que poderá reconsiderar sua decisão, total ou parcialmente, ou indeferir o pedido, mediante fundamentação.

§ 2º A decisão sobre o pedido de reconsideração deverá ser encaminhada para ciência do servidor até o dia seguinte ao do encerramento do prazo estabelecido no § 1º.

§ 3º Caberá recurso ao CAD contra a decisão a que se refere o § 2º no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de sua ciência.

Art. 17. O Comitê de Avaliação de Desempenho (CAD) tem por finalidade julgar, em última instância, os recursos interpostos pelo servidor quanto aos resultados das avaliações de desempenho individual, no caso de deferimento parcial ou indeferimento do pleito pela chefia imediata, e da verificação dos demais requisitos previstos no art. 2º do Decreto nº 9.366, de 2018:

§ 1º Caso tenha ocorrido deferimento parcial do pedido relativo à avaliação de desempenho individual, a decisão do CAD ater-se-á apenas à parte do recurso não reconsiderada pela chefia imediata.

§ 2º Os recursos de que trata o caput serão julgados pelo CAD no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de seu recebimento, e a decisão será encaminhada, para ciência do servidor, até o dia seguinte ao encerramento do referido prazo.

Art. 18. O Comitê de Avaliação de Desempenho de que trata o art. 17 será instituído por meio de Portaria específica do Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, com a seguinte composição:



I - o Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas;

II - dois Superintendentes titulares ou adjuntos;

III - um ocupante do cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil; e

IV - um ocupante do cargo de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil.

§ 1º Nos casos de impedimento dos titulares indicados nos incisos I e II do caput, os respectivos substitutos assumirão as funções designadas no art. 17.

§ 2º Poderá ser nomeado um suplente para os cargos indicados nos incisos III e IV do caput.

CAPÍTULO VII

DOS AFASTAMENTOS

Art. 19. Somente participará do processo de avaliação de desempenho individual, para fins de progressão funcional e promoção, o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Art. 20. O interstício para a progressão funcional e promoção:

I - ficará suspenso nas hipóteses elencadas no art. 8º do Decreto nº 9.366, de 2018; e

II - será interrompido durante as licenças e afastamentos elencados no art. 9º do Decreto nº 9.366, de 2018.

Art. 21. O servidor que não cumprir os requisitos estabelecidos para fins de progressão funcional ou promoção permanecerá no padrão ou na classe em que se encontrar.

Art. 22. No período do ciclo de avaliação, o servidor que tenha incorrido nas penalidades disciplinares a que se refere o art. 6º do Decreto nº 9.366, de 2018, não fará jus à progressão funcional ou promoção naquele ciclo avaliativo.

CAPÍTULO VIII

DOS SERVIDORES CEDIDOS E REQUISITADOS

Art. 23. Os servidores ocupantes de cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil cedidos a outros órgãos, ou por eles requisitados, somente poderão participar do processo de evolução funcional:

I - na hipótese de requisição em que a Lei assegure ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens do órgão de origem; e

II - nas hipóteses de que trata o inciso V do art. 4º da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008.

Parágrafo único. Os Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil poderão ainda participar do processo de evolução funcional na hipótese em que tenham tido seu exercício fixado na Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) ou na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, nos termos do § 2º do art. 11 da Lei nº 11.457, de 2007

Art. 24. O órgão cessionário ou aquele no qual o servidor a que se refere o parágrafo único do art. 24 se encontrar com exercício fixado deverá encaminhar a avaliação de desempenho à Cogep da RFB, conforme modelo constante do Anexo Único desta Portaria.

§ 1º A comprovação do atendimento aos demais requisitos necessários para a promoção deverão ser encaminhados à Cogep até o último dia do ciclo avaliativo.

§ 2º Não se aplica o disposto nos incisos II e III do art. 11 ao plano de trabalho do servidor que se enquadre nas hipóteses a que se refere o caput.

§ 3º O envio da documentação deverá ser realizado para a caixa de correio eletrônico a ser informada pela Cogep, no mesmo prazo da avaliação de desempenho dos servidores ativos.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. Fica a Cogep autorizada a expedir normas complementares necessárias à execução do disposto nesta Portaria e a dirimir os casos omissos em sua área de competência.



Art. 26. Ficam revogadas:

I - a Portaria RFB nº 824, de 6 de junho de 2018; e

II - a Portaria RFB nº 1.131, de 31 de julho de 2018.

Art. 27. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JOSÉ BARROSO TOSTES NETO

ANEXO ÚNICO

Avaliação de Desempenho Individual

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO		
Nome:		
Cargo:	Matrícula Siape:	
Lotação/Exercício:		
2. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR		
Nome:		
Cargo:	Matrícula Siape:	
Lotação/Exercício:		
3. CICLO AVALIATIVO		
1º de agosto de 20__ a 31 de julho de 20__		
4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO		
Critérios de Pontuação para os fatores		
1 ponto: não demonstra o comportamento esperado para o fator de avaliação; 2 pontos: demonstra esporadicamente o comportamento esperado para o fator de avaliação; 3 pontos: demonstra regularmente o comportamento esperado para o fator de avaliação; 4 pontos: demonstra satisfatoriamente o comportamento esperado para o fator de avaliação; e 5 pontos: demonstra plenamente o comportamento esperado para o fator de avaliação.		
4.1 - AVALIAÇÃO		
Fatores	Descrição	Pontos
Capacidade técnica	Demonstra conhecimento técnico no desenvolvimento das atribuições do cargo, observando o cumprimento de prazos e de padrões de qualidade estabelecidos para o alcance dos objetivos organizacionais	
Comprometimento com o trabalho	Orienta o desempenho das atividades profissionais para o alcance dos objetivos organizacionais	
Conduta no desempenho das atribuições do cargo	Demonstra desempenho do trabalho conforme padrões éticos e conduta necessários para o exercício de suas atividades	
Trabalho em equipe	Demonstra cooperação e participação ativa nas equipes de trabalho, com vistas a atingir os objetivos propostos e os resultados esperados	
SUBTOTAL		
Plano de trabalho individual		
TOTAL		
5. CHEFIA DO SERVIDOR		
LOCAL /DATA		
----- Assinatura eletrônica ou carimbo		
6. CIÊNCIA DA AVALIAÇÃO		
LOCAL /DATA		
----- Assinatura eletrônica ou carimbo do Servidor		

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.