GESTÃO DO DESEMPENHO COMPETENTE

Formulário de Acordo de Trabalho

CHEFIA IMEDIATA

|  |  |
| --- | --- |
| **Servidor** |  |
| [Nome] | [Matrícula] |
| [Lotação] | [Perfil ocupacional] |
|  |  |
| **Chefia imediata** |  |
| [Nome] | [Matrícula] |

|  |
| --- |
| **Definição das Metas** |
| *Orientações de preenchimento: Deve-se selecionar pelo menos uma meta setorial. Caso seja pertinente deve-se selecionar pelo menos uma meta individual relacionada ao trabalho do servidor.* Meta Setorial: *(Descrição da meta)* Meta Individual: *(Descrição da meta)* |
|
|
|

|  |
| --- |
| **Competências esperadas do servidor** |
| *Orientações de preenchimento: As competências esperadas do servidor deverão ser retiradas do seu Perfil Ocupacional. Devem ser selecionadas as competências que possuam maior relação com o trabalho desempenhado ou aquelas que se deseja desenvolver no servidor. Cada competência corresponderá a um item de avaliação desse fator.*Competência 1 *(Descrição da competência conforme o perfil ocupacional da área de lotação do servidor)* |
| Competência 2 *(Descrição da competência conforme o perfil ocupacional da área de lotação do servidor)* |
| Competência 3 *(Descrição da competência conforme o perfil ocupacional da área de lotação do servidor)* |
| ... |
| Competência 10  |

|  |
| --- |
| **Justificativa para exclusão do processo de avaliação de desempenho** |
| *Se couber, conforme Resolução 226/2011, Art. 4º, § 1º: “Exclui-se desta regra o período em que o servidor estiver licenciado ou afastado, nos termos dos arts. 81 e 93 a 95 da Lei no 8.112/90”.* |

|  |
| --- |
| **Oferta de capacitação ou outra ação suficiente** |
| *Inserir, caso existam, ações de capacitação acordadas entre a chefia e o servidor.* |

Data do registro do acordo:   /  /