

FACTORES		AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (CHEFIAS E COORDENAÇÃO)				
		NÃO ACEITÁVEL	INSUFICIENTE	SATISFATÓRIO	BOM	EXCELENTE
1	Quantidade de Trabalho Avalia a rapidez de execução das tarefas distribuídas sem prejuízo da qualidade	.demasiado lento, provocando atrasos no funcionamento do serviço	.Mostra frequente dificuldade em realizar as tarefas atempadamente	.Em regra, executa as tarefas em tempo útil	.Rapidez e oportunidade na execução das tarefas, não sofrendo a qualidade alterações apreciáveis	.Grande rapidez de execução sem detrimento da qualidade
2	Qualidade de Trabalho Avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros	.Erros e defeitos graves muito frequentes	.Trabalho com bastantes erros, exigindo acompanhamento a correcções frequentes	.Trabalho que satisfaz, mas que exige aperfeiçoamento de pormenor	.Trabalho bem executado, sem deficiências que chamem a atenção	.Trabalho que chama a tenção pela sua qualidade e rigor de execução
3	Domínio da Função Avalia o nível de conhecimentos práticos relacionados com a exigência da função	.Conhecimentos insuficientes em aspectos fundamentais da função .Insuficiente conhecimento da realidade do trabalho em amplitude e em profundidade .Não tem experiência própria	.Lacunas no domínio dos conhecimentos relacionados com aspectos fundamentais da função .Deficiências de conhecimento da realidade do trabalho em amplitude e em profundidade .Experiência reduzida para o desempenho da função	.Domínio dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento da função .Razoável apreensão da realidade do trabalho em pelo menos um dos aspectos (amplitude ou profundidade) .Grau de experiência razoável para o desempenho da função	.Nível de conhecimentos ultrapassando, em alguns aspectos, o âmbito da função .Bom nível de apreensão da realidade do trabalho na generalidade dos seus aspectos (amplitude e profundidade) .Nível de experiência que permite o domínio da função e gradualmente aperfeiçoar os seus conhecimentos	.Nível de conhecimentos excedendo, em muitos aspectos, as exigências da função .Domínio da realidade da função em amplitude e profundidade. .Nível de experiência que permite atingir o grau de mestria
4	Autonomia/Iniciativa Avalia a facilidade de procurar soluções para os problemas independentemente da intervenção dos dirigentes	.É incapaz de tomar a iniciativa, trabalhando apenas sob orientação pormenorizada	. Em certos casos age com independência, mas sem encontrar as soluções adequadas.	.Toma a iniciativas perante situações pouco complicadas, apresentando resultados aceitáveis.	.Perante situações que excedam a mera rotina resolve quase sempre os problemas de forma acertada sem necessidade de orientação expressa.	.Age com independência e discernimento, encontrando as soluções pertinentes para cada caso.

FACTORES		AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (CHEFIAS E COORDENAÇÃO)				
		NÃO ACEITÁVEL	INSUFICIENTE	SATISFATÓRIO	BOM	EXCELENTE
5	Responsabilidade Avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos actos	.Evita as responsabilidades .Não prevê nem assume as consequências dos seus actos	.Nem sempre avalia as consequências dos seus actos, mas é capaz de as assumir	.Pondera e assume, normalmente as consequências dos seus actos.	.Revela ponderação em todos os actos que pratica e assume a sua responsabilidade	.Revela elevada ponderação nos actos que pratica, assumindo integralmente, e por iniciativa própria, a responsabilidade pelos mesmos, corrigindo-os, se necessário.
6	Aperfeiçoamento Profissional Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e em corrigir defeitos e pontos fracos	.Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho	.Algum interesse, embora esporádico e pouco frequente, em adquirir novos conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho	.Interesse, embora descontínuo, em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho	.Em regra revela interesse em melhorar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho	.Interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade do seu trabalho
7	Disponibilidade/Adaptação Profissional Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações	.Revela, na prática, resistência à mudança. Não consegue ultrapassar a rotina.	.Nítidas dificuldades de adaptação a novas tarefas e situações	.Ajustamento satisfatório a novas tarefas, embora hesite perante situações menos frequentes.	.Boa adaptação a novas tarefas e a situações pouco frequentes	.Excepcional adaptação à mudança

FACTORES		AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (CHEFIAS E COORDENAÇÃO)				
		NÃO ACEITÁVEL	INSUFICIENTE	SATISFATÓRIO	BOM	EXCELENTE
8	Relações Humanas Avalia a facilidade em estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha, e o interesse em criar bom ambiente de trabalho	.Provoca atritos frequentes	.Dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho e dirigentes .Não contribui para o bom ambiente de trabalho	.Estabelece relações normais com os colegas de trabalho e dirigentes	.Boas relações de trabalho. .Contribui para manter bom ambiente.	.Relações de trabalho muito boas. .Sabe e esforça-se por criar bom ambiente de trabalho.
9	Assiduidade/Pontualidade Avalia, quantificando, as faltas injustificadas no ano e o grau de cumprimentos do horário de trabalho	.Tem faltas injustificadas superiores a 3 dias/ano .Desinteresse reiterado pelo cumprimento do seu regime de horário de trabalho	.Tem faltas injustificadas entre 2 e 3 dias/ano .São frequentes os atrasos e a dificuldade em cumprir o seu regime de horário de trabalho	.Tem faltas injustificadas de 1 a 2 dias/ano .Cumpre normalmente o seu regime de horário de trabalho	.Tem faltas injustificadas até 1 dia/ano .Cumpre exemplarmente o regime de horário de trabalho ou raramente regista atrasos.	.Não tem faltas injustificadas .Cumpre exemplarmente o horário de trabalho
10	Capacidade para dirigir Avalia a capacidade manifestada para programar, orientar e controlar eficazmente as tarefas dos trabalhadores situados na sua dependência funcional, face aos recursos existentes	.Programação e controlo deficiente. .Coordena apenas acções rotineiras	.Programação e coordenação das acções nem sempre adequadas. .Os recursos existentes são,, por vezes, mal aproveitados.	.Adequada programação e coordenação das acções. .Tem, por vezes, falhas de controlo	.Programa, orienta e controla as acções de forma adequada. .Bom aproveitamento dos recursos existentes	.Excelente programação, orientação e controlo das acções. .Total aproveitamento dos recursos existentes