



REPÚBLICA DE MOCAMBIQUE

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DO
DESEMPENHO INDIVIDUAL COM
FUNÇÃO DE CHEFIA E CONFIANÇA

PERÍDO DE AVALIAÇÃO

DE ____/____/____
A ____/____/____

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

SECTOR¹ _____

ORGÃO/INSTITUIÇÃO _____

NOME _____

CATEGORIA _____

FUNÇÃO _____

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL

CRITÉRIOS	DESCRIÇÃO DO DESEMPENHO	PONTUAÇÃO	PONTOS ATRIBUIDOS²
-----------	-------------------------	-----------	--------------------

GRUPO I (50%)

a) Cumprimentos dos objectivos e Planos	1	Excelente orientação da instituição para o pleno cumprimento e superação dos objectivos do Governo e Instituições; alto sentido de rigor na implantação das suas políticas e estratégias	19 a 20	
	2	Muito boa orientação da instituição para o cumprimento dos objectivos do Governo e institucionais; rigor na implementação das suas políticas estratégicas	17 a 18	
	3	Boa orientação da instituição para o cumprimento dos objectivos do Governo e institucionais; rigor na implementação das suas políticas estratégicas	14 a 16	
	4	Ocasionalmente orienta a instituição para o cumprimento dos objectivos do Governo e institucionais, com lacunas na implementação das suas políticas estratégicas	10 a 13	
	5	Fraca orientação da instituição para o cumprimento dos objectivos do Governo institucionais	0 a 9	
b) Cumprimentos das metas	1	Excelente nível de alcance das metas; ultrapassa constantemente as expectativas. Com resultados excelentes.	19 a 20	
	2	Sistematicamente alcança as metas; com muito bons resultados	17 a 18	
	3	Alcança metas com bons resultados	14 a 16	
	4	Esporadicamente alcança as metas, com os resultados que precisam de melhorias	10 a 13	
	5	Nunca alcança as metas	0 a 9	

1 Ministério, Instituto Público, Instituição Subordinada/Tutela, Governo Provincial, Governo Distrital ou Autarquia.

2 Atribui-se a pontuação escolhendo, apenas um campo na “ Descrição do Desempenho” que tenha uma relação com o desempenho do avaliado. A pontuação representa um valor dentro do intervalo dos “Pontos Atribuídos” cada critério.

c) Cumprimento de Prazos	1	Executa as tarefas com rapidez, oportunidade e em prazos mais curtos do que o esperado, com resultados de excelente qualidade	19 a 20
	2	Executa as tarefas com rapidez, oportunidade e em prazos mais curtos do que o esperado, com muito bons resultados	17 a 18
	3	Executa as tarefas dentro dos prazos estabelecidos, com resultados satisfatórios	14 a 16
	4	Executa as tarefas por vezes, fora dos prazos estabelecidos, com resultados não satisfatórios	10 a 13
	5	Executa as tarefas sempre fora dos prazos estabelecidos	0 a 9
d) Qualidade dos Resultados	1	Executa as tarefas com alta qualidade e incentiva, permanentemente os colaboradores para a excelência de qualidades dos resultados	19 a 20
	2	Executa as tarefas com muito boa qualidade e incentiva, permanentemente os colaboradores para alcançarem resultados muito bons	17 a 18
	3	Executa as tarefas com boa qualidade e incentiva, os colaboradores a alcançarem bons resultados	14 a 16
	4	Executa as tarefas com baixa qualidade e incentiva, os colaboradores para as qualidades dos resultados	10 a 13
	5	Executa as tarefas com ma qualidade e não incentiva, os colaboradores a apresentarem resultados de qualidade	0 a 9
e) Responsabilidade	1	Excelente nível de ponderação nos actos que assume e na orientação dos colaboradores; toma iniciativa e incentiva, permanentemente, os colaboradores; promove a cultura de rigor e de personalização	19 a 20
	2	Muito bom nível de ponderação nos actos que assume e na orientação dos colaboradores; toma iniciativa e incentiva, permanentemente, os colaboradores; promove a cultura de rigor e de personalização	17 a 18
	3	Revela boa ponderação nos actos que assume e na orientação dos colaboradores; Esporadicamente toma iniciativa e incentiva, permanentemente, os colaboradores; ocasionalmente promove a cultura de rigor e de personalização	14 a 16
	4	Ponderação Satisfatória nos actos que assume e na orientação dos colaboradores; poucas vezes toma iniciativa e incentiva, os colaboradores; raramente promove a cultura de rigor e de personalização	10 a 13
	5	Sem ponderação nos actos que assume e na orientação dos colaboradores; poucas vezes toma iniciativa, não promove a cultura de rigor e de personalização	0 a 9
Classificação do Grupo I	(a+b+c+d+e): 5x0,50		Pontuação _____
Grupo II (25%)			
f) Criatividade	1	Excelente nível de criatividade na execução das tarefas, incentiva, permanentemente, os colaboradores à criatividade e na realização das tarefas, buscando a auto- superação e a excelência na qualidade dos resultados	19 a 20
	2	Muito bom nível de criatividade na execução das tarefas, incentiva, permanentemente, os colaboradores à criatividade e na realização das tarefas, buscando sempre a melhoria na qualidade dos resultados	17 a 18
	3	Executa as tarefas com bom nível criatividade e iniciativa os colaboradores na realização das tarefas, buscando qualidade dos resultados	14 a 16
	4	Executa as tarefas com pouca criatividade e, esporadicamente, incentiva os colaboradores à criatividade na realização das tarefas, não focaliza a qualidade dos resultados	10 a 13
	5	Executa tarefas sem criatividade, não incentiva os colaboradores e nem focaliza a qualidade dos resultados	0 a 9
g) Inovação	1	Excelente capacidade de inovação, liderança e gestão de mudanças	19 a 20
	2	Muito boa capacidade de inovação, liderança e gestão de mudanças	17 a 18
	3	Boa capacidade de inovação, liderança e gestão de mudanças	14 a 16
	4	Capacidade satisfatória de inovação, liderança e gestão de mudanças	10 a 13
	5	Fraca capacidade de inovação, liderança e gestão de mudanças	0 a 9

h) Competência de Liderança	1	Excelente alinhamento do trabalho com as metas institucionais; elevada capacidade de mobilização dos colaboradores para uma constante auto-superação	19 a 20
	2	Muito bom alinhamento do trabalho com as metas institucionais e influencia os colaboradores para o auto-superação	17 a 18
	3	Bom alinhamento do trabalho com as metas institucionais e influencia o desempenho do colaboradores	14 a 16
	4	Alinhamento satisfatório do trabalho com as metas institucionais, com fraca influência no desempenho dos colaboradores	10 a 13
	5	Fraco alinhamento do trabalho com as metas institucionais e não influencia o desempenho dos colaboradores	0 a 9
i) Competência Técnica	1	Excelente conhecimento profissional na execução das actividades que cumpre as exigências	19 a 20
	2	Muito bom conhecimento profissional na execução das actividades que cumpre as exigências	17 a 18
	3	Bom conhecimento profissional que habilita a execução normal das actividades.	14 a 16
	4	Conhecimento profissional satisfatório para a execução das actividades.	10 a 13
	5	Fraco conhecimento profissional para a execução das actividades	0 a 9
j) Competência de Gestão	1	Excelente programação, orientação coordenação e controlo de tarefas; promove o cumprimento dos planos, com resultados excelentes e racionalização de recursos	19 a 20
	2	Muito boa programação, orientação coordenação e controlo de tarefas; promove o cumprimento dos planos, o alcance dos resultados excelentes e racionalização dos recursos	17 a 18
	3	Boa Programação, orientação coordenação e controlo satisfatório das acções esporadicamente; promove o cumprimento dos planos, o alcance dos resultados e racionalização dos recursos	14 a 16
	4	Programação, orientação coordenação e controlo de tarefas; promove o cumprimento dos planos, com resultados excelentes e racionalização de recursos	10 a 13
	5	Fraca programação, orientação coordenação e controlo de tarefas; promove o cumprimento dos planos, o alcance dos resultados e racionalização dos recursos	0 a 9
k) Comunicação	1	Excelente capacidade de comunicação; promove uma permanente e sistematicamente partilha de informação, reforçando o alto desempenho da instituição	19 a 20
	2	Muito boa capacidade de comunicação; promove uma permanente e sistematicamente partilha de informação, reforçando o alto desempenho da instituição	17 a 18
	3	Boa capacidade de comunicação; promove a partilha de informação, que reforça o desempenho da instituição	14 a 16
	4	Capacidade satisfatória da comunicação; esporadicamente promove alguma partilha de informação	10 a 13
	5	Fraca capacidade de comunicação e partilha de informação	0 a 9
l) Capacidade de Trabalho em equipa	1	Excelente capacidade de trabalho em equipa; procura criar permanentemente um excelente ambiente de trabalho que estimula o espírito de colaboração e a entreaajuda.	19 a 20
	2	Muito boa capacidade de trabalho em equipa; procura manter permanentemente um bom ambiente de trabalho que estimula o espírito de colaboração e a entreaajuda.	17 a 18
	3	Boa capacidade de trabalho em equipa, procura estabelecer normalmente um ambiente de trabalho que estimula o espírito de colaboração e entreaajuda.	14 a 16
	4	Capacidade satisfatória de trabalho em equipa; procura criar um bom ambiente de trabalho que estimula o espírito de colaboração entreaajuda.	10 a 13
	5	Fraca capacidade de trabalho em equipa; cria ambiente que favorece conflitos no local de trabalho.	0 a 9
Classificação do Grupo II	(f+g+h+i+j+k+l): 7x0,25		Pontuação _____

GRUPO III (15%)				
m) Aproveitamento em programas de formação	1	Excelente aproveitamento dos processos de formação formal e em exercício, permanentemente em autoformação e sistematização do conhecimento; incentiva permanentemente e sistematicamente a formação dos colaboradores.	19 a 20	
	2	Muito bom aproveitamento dos processos de formação formal e em exercício permanentemente em auto-formação; incentiva sistematicamente a formação dos colaboradores,	17 a 18	
	3	Bom aproveitamento dos processos de formação formal e em exercício; auto-formação esporádica; incentiva a formação dos colaboradores	14 a 16	
	4	Aproveitamento satisfatório dos processos de formação formal e em exercício; autoformação esporádica; incentiva ocasionalmente a formação dos colaboradores	10 a 13	
	5	Fraco aproveitamento dos processos de formação formal e em exercício; auto-formação fraco incentivo para auto-formação e formação dos colaboradores	0 a 9	
n) Competências Reveladas após a Formação	1	Excelente aplicação prática da aprendizagem; revela melhorias constantes na execução das tarefas, sempre partilha os conhecimentos adquiridos com os colaboradores	19 a 20	
	2	Muito boa aplicação prática da aprendizagem; revela melhorias constantes na execução das tarefas, sempre partilha os conhecimentos adquiridos com os colaboradores	17 a 18	
	3	Boa aplicação prática da aprendizagem; revela melhorias constantes na execução das tarefas, mas nem sempre partilha os conhecimentos adquiridos com os colaboradores	14 a 16	
	4	Aplicação prática satisfatória da aprendizagem; poucas mudanças na execução das tarefas, e pouca partilha dos conhecimentos adquiridos com os colaboradores	10 a 13	
	5	Fraca aplicação prática da aprendizagem; não revela mudanças na execução das tarefas, nem partilha os conhecimentos adquiridos com os colaboradores	0 a 9	
Classificação do Grupo III		(m+n): 2 x 0,15	Pontuação _____	
GRUPO IV (10%)				
o) Pontualidade	1	Apresenta se sempre à hora certa; só atrasa em situações extremas, plenamente justificáveis	19 a 20	
	2	Normalmente se apresenta à hora certa; só atrasa em situações extremas, plenamente justificáveis	17 a 18	
	3	Apresenta se a hora certa, raramente se atrasa	14 a 16	
	4	Esporadicamente se apresenta à hora certa, atrasa com frequência	10 a 13	
	5	Nunca se apresenta à hora certa; atrasa com frequência	0 a 9	
p) Assiduidade	1	E assíduo e não falta	19 a 20	
	2	E assíduo; só falta em situações extremas, plenamente justificáveis	17 a 18	
	3	E Normalmente assíduo; raramente falta	14 a 16	
	4	E pouco assíduo; falta com frequência	10 a 13	
	5	Não e assíduo; falta sistematicamente	0 a 9	
	1	Excelente sentido de disciplina; respeito e incentivo permanente observância das normas internas dos serviços e da Administração Pública; revela muito respeito pelos colaboradores e incentiva boas relações de trabalho, contribuindo para a manutenção de um bom ambiente	19 a 20	
	2	Alto sentido de disciplina; respeito e incentivo permanente a observância das normas internas dos serviços e da Administração Pública; revela respeito pelos colaboradores e incentiva boas relações de trabalho.	17 a 18	

q) Disciplina	3	Bom sentido de disciplina, respeito e incentiva a observância das normas internas dos serviços e da Administração Pública; revela respeito pelos colaboradores e cultiva boas relações de trabalho	14 a 16	
	4	Esporadicamente observa as regras de disciplina e normas internas dos serviços e da Administração Pública; revela pouco respeito pelos colaboradores e não incentiva boas relações de trabalho	10 a 13	
	5	Fraco sentimento; não incentiva a observância das regras da disciplina e as normas internas dos serviços e da Administração Pública; não respeita os colaboradores e não cultiva boas relações de trabalho.	0 a 9	
r) Apresentação e postura	1	Impecável apresentação, cortes delicado no contacto com as pessoas e incentiva permanentemente, os colaboradores para se apresentarem apumados e asseados.	19 a 20	
	2	Muito boa apresentação, delicado no contacto com as pessoas e incentiva os colaboradores a se apresentarem apumados e asseados	17 a 18	
	3	Boa apresentação e atendimento as pessoas e incentiva, regularmente os colaboradores a se apresentarem apumados e asseados.	14 a 16	
	4	Esporadicamente se apresenta apumado e asseado e manifesta indiferença no atendimento as pessoas e ao incentivo aos colaboradores para o asseio e o apumado	10 a 13	
	5	Desleixo na apresentação, mau atendimento as pessoas não e não incentiva os colaboradores ao asseio e apumado	0 a 9	
Classificação do grupo IV	(o + p + q + r) : 4 X 0,10		Pontuação	
CLASSIFICAÇÃO FINAL	Grupo I + Grupo II + Grupo III + Grupo IV			

COMENTÁRIOS GERAIS DO AVALIADO³

COMENTÁRIOS GERAIS DO AVALIADOR

³ A ser preenchido pelo avaliado.

