

## ANEXO I - Competências Comportamentais

Competências	Definições
Atendimento ao Público	Capacidade de atender com presteza ao público externo e interno.
Comunicação	Capacidade de estabelecer e utilizar meios para transmitir e receber informações de forma clara e objetiva.
Cultura da Qualidade	Capacidade de zelar pela qualidade e aperfeiçoamento contínuo dos processos, produtos e serviços.
Empreendedorismo	Capacidade de visualizar oportunidades e propor soluções inovadoras, viáveis e adequadas ao ambiente do trabalho.
Flexibilidade	Capacidade de rever posturas e adaptar-se às mudanças e às necessidades emergentes.
Foco no Resultado	Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização, tomando as providências necessárias para que sejam cumpridos prazos e metas planejadas.
Liderança	Capacidade de conduzir equipes, desenvolvendo as pessoas para atingir objetivos organizacionais.
Organização e Planejamento	Capacidade de ordenar e planejar ações, ambientes ou equipes priorizando sequências e formas de execução para atingir os objetivos.
Relacionamento Interpessoal	Capacidade de interagir com as pessoas de forma empática e respeitosa, mesmo em situações adversas, mantendo um ambiente organizacional agradável e estimulador
Tomada de Decisão	Capacidade de identificar e escolher a alternativa mais adequada para solucionar um problema, no período ideal, considerando riscos e oportunidades.
Trabalho em Equipe	Capacidade de trabalhar com demais membros da sua equipe, tendo atitudes de cooperação para que todos alcancem os objetivos organizacionais, desenvolvendo um ambiente de colaboração mútua.
Visão Sistêmica	Capacidade de ter a visão da instituição como um todo e da interdependência das áreas ou subsistemas, considerando os impactos de uma ação.

## ANEXO II - Nível de Impacto

Nível	Impacto
1	Fica limitado ao setor
2	Afeta várias áreas, mas é administrável
3	Ultrapassa os portões da instituição

### ANEXO III - Nível de Dificuldade

Nível	Dificuldade
1	Atividade está organizada ou estruturada (requer aplicação básica de suas competências para realizar a atividade)
2	Atividade pouco organizada ou estruturada (requer aplicação intermediária de suas competências para realizar a atividade)
3	Atividade ainda sem organização ou estrutura definidas (requer aplicação máxima de suas competências para realizar a atividade)

### ANEXO IV – Escala avaliativa da frequência dos comportamentos

Escala	Percentual correspondente
Nunca	0%
Raramente	25%
Às vezes	50%
Muitas vezes	75%
Sempre	100%

### ANEXO V – Escala avaliativa da forma de execução das Responsabilidades

Escala	Percentual correspondente
Não executou	0%
Insuficiente	25%
Regular	50%
Bom	75%
Excelente	100%

## ANEXO VI – Parâmetros para o Cálculo do Resultado do Desempenho Comportamental

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 10 é o resultado máximo do desempenho comportamental.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 12 é o número de competências comportamentais.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cada competência terá no mínimo 3 (três) e no máximo 8 (oito) comportamentos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 50 é o número total de comportamentos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 47 comportamentos têm importância (peso) padrão igual a 1 (um).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 3 (três) comportamentos considerados estratégicos têm importância (peso) igual a 3 (três).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 56 é a soma das importâncias, obtida da seguinte forma: somatório da multiplicação do número de comportamentos pelo valor da respectiva importância <math>(47*1 + 3*3) = 56</math>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 0,18 é o valor de uma importância (peso) padrão, obtido da seguinte forma: Resultado máximo do desempenho comportamental / soma das importâncias. Ou seja, <math>10 / 56 = 0,18</math>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 0,18 é o valor máximo de um comportamento com importância (peso) padrão igual a 1 (um).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 0,54 é o valor máximo de um comportamento estratégico com importância (peso) igual a 3 (três), obtido da seguinte forma: <math>0,18 * 3 = 0,54</math>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Considerando a escala apresentada no Anexo IV, cada comportamento pode alcançar percentuais que variam de zero a 100% do valor máximo do comportamento.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● O Desenvolva utiliza a apresentação de valores com apenas duas casas decimais.</li> </ul>

## ANEXO VII – Composição do Resultado Final da Perspectiva Comportamental

(i) Autoavaliação comportamental: 20%
(ii) Avaliação comportamental do gestor: 40%
(iii) Avaliação comportamental da equipe: 40%
<ul style="list-style-type: none"> <li>● O cálculo do item (iii) é obtido por meio da média simples.</li> <li>● Caso não ocorra o item (iii), o Desenvolva está programado para utilizar as seguintes proporções para o resultado final da perspectiva comportamental:</li> </ul>
(i) Autoavaliação comportamental: 40%
(ii) Avaliação comportamental do gestor: 60%

## ANEXO VIII – Parâmetros para o Cálculo do Resultado do Desempenho Técnico

<ul style="list-style-type: none"><li>• 10 é o resultado máximo do desempenho técnico.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• N é o número de responsabilidades de cada servidor.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• O valor máximo de cada responsabilidade é obtido da seguinte forma: Resultado máximo do desempenho técnico / número de responsabilidades. Ou seja, <math>10 / N</math>.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Considerando a escala apresentada no Anexo V, cada responsabilidade pode alcançar percentuais que variam de zero a 100% do valor máximo da responsabilidade.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• O Desenvolva utiliza a apresentação de valores com apenas duas casas decimais.</li></ul>

## ANEXO IX - Composição do Resultado Final da Perspectiva Técnica

(i) Autoavaliação técnica : 40%
(ii) Avaliação técnica do gestor: 60%

## ANEXO X – Parâmetros para o cálculo do CDS

<ul style="list-style-type: none"><li>• 10 é o resultado máximo do CDS.</li></ul>								
<ul style="list-style-type: none"><li>• O CDS é calculado por meio da seguinte fórmula: <math>(\text{Resultado Final da Perspectiva Comportamental} \times \text{Resultado Final da Perspectiva Técnica}) / 10</math>.</li></ul>								
<ul style="list-style-type: none"><li>• O CDS é dividido nas seguintes categorias:<table border="1" data-bbox="304 1323 1406 1476"><thead><tr><th><b>Categorias</b></th><th><b>CDS</b></th></tr></thead><tbody><tr><td>Atende</td><td><math>\geq 8</math></td></tr><tr><td>Em desenvolvimento</td><td><math>\geq 4 &lt; 8</math></td></tr><tr><td>Não atende</td><td><math>&lt; 4</math></td></tr></tbody></table></li></ul>	<b>Categorias</b>	<b>CDS</b>	Atende	$\geq 8$	Em desenvolvimento	$\geq 4 < 8$	Não atende	$< 4$
<b>Categorias</b>	<b>CDS</b>							
Atende	$\geq 8$							
Em desenvolvimento	$\geq 4 < 8$							
Não atende	$< 4$							
<ul style="list-style-type: none"><li>• Todos os servidores serão posicionados na matriz de desempenho, com o resultado final da perspectiva comportamental apresentado no eixo X e o resultado final da perspectiva técnica apresentado no eixo Y.</li></ul>								