3GEO

# POLÍTICA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

DOCUMENTO: Política de Avaliação de Desempenho

DIMENSÃO: Estrutura Normativa de Procedimentos

TIPO DE INSTRUMENTO NORMATIVO: Política

CATEGORIA DO ASSUNTO: Atividades Institucionais

ASSUNTO: Avaliação de Desempenho

REVISÃO: 19/11/2025

## ÍNDICE

1 Objetivo ..... 4
2 Abrangência ..... 4
3 Periodicidade ..... 4
4 Metodologia: Matriz Nine Box- Feedz ..... 5
5 Matriz Nine Box – Tabela de Classificação ..... 6
6 Critérios de Avaliação ..... 7
7 Escala de Avaliação ..... 7
8 Etapas do Processo de Avaliação Anual ..... 8
9 Interpretação e ações recomendadas ..... 8
10 Escala de Avaliação ..... 9
11 Confidencialidade ..... 9
12 Vigência e Revisão ..... 9

# 1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e critérios para a avaliação anual de desempenho dos colaboradores e estagiários da 3 GEO Consultoria, utilizando a metodologia Nine Box, com o propósito de identificar talentos, orientar o desenvolvimento profissional e aprimorar os resultados organizacionais.

# 2. ABRANGÊNCIA

- Aplica-se a todos os colaboradores, estagiários e gestores da 3 GEO, incluindo as áreas:
- Recursos Humanos (RH);
- Automação;
- Engenharia;
- SSMA (Segurança, Saúde e Meio Ambiente);
- Tecnologia da Informação (TI);
- Áreas administrativas e operacionais correlatas.

# 3. PERIODICIDADE

A Avaliação de Desempenho será realizada anualmente, preferencialmente entre novembro e dezembro, considerando o desempenho do colaborador ou estagiário ao longo do ano civil (janeiro a dezembro). Considerando para o ano da avaliação aqueles que tem mais de 6 (seis) meses de empresa.

Em situações específicas (novas contratações, término de

de estágio, mudança de função), avaliações extraordinárias poderão ser realizadas mediante solicitação do gestor e aprovação do RH.

## 4. METODOLOGIA: Matriz Nine Box- Feedz

A metodologia Nine Box combina dois eixos principais:

**Eixo X – Desempenho:** mede resultados, entregas, qualidade e cumprimento de metas.
- Classificação: Baixo | Médio | Alto

**Eixo Y – Potencial:** mede capacidade de aprendizado, inovação, adaptação e possibilidade de assumir desafios maiores.
- Classificação: Baixo | Médio | Alto

O cruzamento desses dois eixos resulta em nove quadrantes, que representam diferentes níveis de desempenho e potencial.

# 5. MATRIZ NINE BOX – Tabela de Classificação

| POTENCIAL/ DESEMPENHO | BAIXO DESEMPENHO | DESEMPENHO MÉDIO | ALTO DESEMPENHO |
|---|---|---|---|
| **ALTO POTENCIAL** | (3) Diamante Bruto<br>Potencial elevado, mas desempenho ainda inconsistente. Requer mentoria e desafios controlados. | (6) Talento em Desenvolvimento<br>Bom desempenho e alto potencial. Deve receber oportunidades de crescimento. | (9) Talento de Alto Impacto<br>Alta performance e alto potencial. Indicado para liderança e retenção estratégica. |
| **POTENCIAL MÉDIO** | (2) Necessita Desenvolvimento<br>Desempenho fraco, mas com potencial de evolução. Requer acompanhamento técnico e comportamental. | (5) Desempenho Consistente<br>Atende bem às expectativas. Deve ser mantido e reconhecido. | (8) Profissional Sólido<br>Desempenho forte e estável, potencial de crescimento moderado. |
| **BAIXO POTENCIAL** | (1) Desempenho Insatisfatório<br>Baixo desempenho e baixo potencial. Necessário plano corretivo imediato. | (4) Desempenho Regular<br>Entrega o mínimo esperado. Requer feedback e alinhamento de metas. | (7) Especialista Técnico<br>Excelente desempenho, perfil técnico consolidado, sem foco em liderança. |

# 6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

A avaliação será realizada com base em dois grupos de competências:

a) Desempenho (Resultados)
- Cumprimento de metas e prazos;
- Qualidade técnica e precisão das entregas;
- Produtividade e responsabilidade;
- Cumprimento das normas de SSMA.

b) Potencial (Comportamento e Desenvolvimento)
- Capacidade de aprendizado e inovação;
- Adaptação a mudanças;
- Proatividade e visão de melhoria;
- Comunicação e trabalho em equipe;
- Aderência à cultura e aos valores da 3 GEO.

# 7. ESCALA DE AVALIAÇÃO

| Nível | Descrição |
|---|---|
| **1 – Baixo** | • Desempenho abaixo do esperado, precisa de forte desenvolvimento. |
| **2 – Médio** | • Cumpre o esperado, mas com oportunidades claras de aprimoramento. |
| **3 – Alto** | • Supera expectativas, entrega resultados com autonomia e excelência. |

# 8. ETAPAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO ANUAL

**1 - Autoavaliação –** Cada colaborador ou estagiário preenche seu formulário de autoavaliação.

**2 - Avaliação do Gestor Direto –** O gestor analisa o desempenho e o potencial com base nas evidências do período.

**3 - Feedback Individual –** O colaborador recebe devolutiva formal, com pontos fortes, oportunidades de melhoria e plano de desenvolvimento.

**4 - Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) –** Definição de ações e metas para o próximo ciclo anual.

# 9. INTERPRETAÇÃO E AÇÕES RECOMENDADAS

| Quadrante | Classificação | Ação Recomendada |
|---|---|---|
| 1 | Desempenho Insatisfatório | Acompanhamento mensal, plano corretivo e capacitação. |
| 2 | Necessita Desenvolvimento | Treinamento técnico e feedback trimestral. |
| 3 | Diamante Bruto | Desafios graduais e mentoria direta. |
| 4 | Desempenho Regular | Reforçar motivação e alinhar metas. |
| 5 | Desempenho Consistente | Reconhecimento e manutenção do desempenho. |
| 6 | Talento em Desenvolvimento | Inserção em projetos estratégicos e treinamento avançado. |
| 7 | Especialista Técnico | Valorização em funções técnicas e disseminação de conhecimento. |
| 8 | Profissional Sólido | Preparação para funções de maior responsabilidade. |
| 9 | Talento de Alto Impacto | Desenvolvimento para liderança ou efetivação estratégica. |

# 10. ESCALA DE AVALIAÇÃO

As possibilidades de estudo de viabilidade econômico-financeira, para movimentações horizontais e verticais, só se fará para os colaboradores que o gestor justificar e que estiver posicionado nos quadrantes: 6, Talento em Desenvolvimento
Bom desempenho e alto potencial. 8 Profissional Sólido Desempenho forte e estável e 9 Talento de Alto Impacto Alta performance e alto potencial.

### Responsabilidades

| Responsável | Função no Processo |
|---|---|
| Gestores e Supervisores | Avaliar desempenho e potencial, fornecer feedback e apoiar o desenvolvimento. |
| Recursos Humanos (RH) | Coordenar o processo anual, consolidar resultados e apoiar planos de desenvolvimento. |
| Colaboradores/Estagiários | Participar ativamente, realizar autoavaliação e seguir o plano de desenvolvimento. |
| Diretoria Executiva | Aprovar a política e utilizar os resultados como base para decisões estratégicas. |

# 11. CONFIDENCIALIDADE

Todos os dados, notas e comentários obtidos durante o processo de avaliação serão tratados como informações confidenciais, de uso exclusivo da gestão e do setor de RH.

# 12. VIGÊNCIA E REVISÃO

Esta política entra em vigor em sua data de aprovação, sendo revisada anualmente ou sempre que houver necessidade de adequação às estratégias corporativas da 3 GEO Consultoria.

| Responsável | Cargo | Assinatura | Data |
|---|---|---|---|
| Warley Moura | Diretor Adm. Financeiro | | |
| Viviane Souza | Gerente de R. Humanos | | |