



POLÍTICA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 3GEO

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

