

**ROTEIRO DE ENTREVISTA DO MÉTODO DE PESQUISA DE CAMPO**

Funcionário: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Seção: \_\_\_\_\_

<b>1. O que o Sr. Poderia dizer-me sobre o desempenho do funcionário?</b>	
<b>2. Menos que satisfatório:</b>	<b>3. Satisfatório:</b>
<b>AVALIAÇÃO INICIAL</b>	
<b>4. Porque o desempenho foi insatisfatório?</b>	<b>4. Porque o desempenho foi satisfatório (ou muito bom)?</b>
<b>5. Que motivos podem justificar esse desempenho?</b>	<b>5. Que motivos justificam esse desempenho?</b>
<b>6. Que responsabilidades, de sua descrição, deixou de executar? Por quê?</b>	<b>6. Ele atendeu a todos os itens de sua descrição? Por quê?</b>
<b>7. Foram atribuídas outras responsabilidades ao funcionário? Como se saiu?</b>	<b>7. Foram atribuídas outras responsabilidades ao funcionário? Como se saiu?</b>
<b>8. Por que o funcionário teve que assumir essas responsabilidades?</b>	<b>8. Por que o funcionário teve que assumir essas responsabilidades?</b>
<b>9. Ele possui qualidades?</b>	<b>9. Ele possui alguma deficiência?</b>
<b>ANÁLISE COMPLEMENTAR</b>	
<b>10. Que tipo de ajuda o funcionário recebeu?</b>	<b>10. Já experimentou o funcionário em tarefas mais complexas? Já substituiu alguém em cargo mais alto?</b>
<b>11. Quais foram os resultados?</b>	<b>11. Quais foram os resultados?</b>
<b>12. Já recebeu algum treinamento?</b>	<b>12. Já recebeu algum treinamento?</b>
<b>13. Ele precisa de treinamento?</b>	<b>13. Ele precisa de treinamento? Demonstra potencial para se desenvolver?</b>
<b>PLANEJAMENTO</b>	
<b>14. Que outros aspectos gostaria de analisar em relação ao desempenho e potencial do funcionário?</b>	
<b>15. Qual o plano de ação que recomendaria para o funcionário?</b>	
<b>16. Por que recomenda esse plano?</b>	
<b>17. Está certo de que essa é a melhor recomendação?</b>	
<b>18. Houve mudança de substitutos em relação à avaliação anterior? Por quê?</b>	
<b>19. Após essa análise do desempenho, que avaliação dará a esse funcionário?</b>	
<b>ACOMPANHAMENTO</b>	
<b>20. O desempenho do funcionário tem sido realmente superior?</b>	<b>20. O desempenho do funcionário tem sido abaixo do padrão?</b>
<b>21. Este desempenho tem sido característica do funcionário?</b>	<b>21. Esse desempenho é característica do funcionário?</b>
<b>22. O funcionário foi avisado de suas deficiências? Recebeu uma oportunidade para melhorar?</b>	<b>22. O funcionário tem sido experimentado em tarefas mais complexas?</b>
<b>INDIQUE, em ordem prioritária, dois prováveis substitutos.</b>	