

II - FATORES DE AVALIAÇÃO:

FATOR DE AVALIAÇÃO	1ª ETAPA	2ª ETAPA	3ª ETAPA	4ª ETAPA	RESULTADO PARCIAL (1ª+2ª+3ª+4ª ETAPA)	RESULTADO FINAL
ASSIDUIDADE						
DISCIPLINA						
CAPACIDADE DE INICIATIVA						
PRODUTIVIDADE						
RESPONSABILIDADE						
PONTUAÇÃO GERAL (MÉDIA DOS FATORES)						

III - RELATÓRIO:

Relatar os fatos de acordo com os formulários e documentos que constam no processo e, após a emissão do **Parecer Conclusivo**, submetê-lo à homologação do titular do órgão/entidade, recomendando, de acordo com o caso:

A efetivação do servidor no cargo efetivo corresponde ao estágio probatório;

A recondução ao cargo anteriormente ocupado;

A exoneração *ex-officio*.

O Relatório deverá conter:

AS OCORRÊNCIAS DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

--

FUNDAMENTO LEGAL

--

CONCLUSÃO

--

IV - CONCEITO GERAL OBTIDO:

() EXCELENTE () BOM ()
REGULAR () INSUFICIENTE

V - CONSIDERADO:

() APTO () INAPTO

VI - ASSINATURAS DOS MEMBROS TITULARES:

Cargo:
Lotação:
Local, ___/___/___

Cargo:
Lotação:
Local, ___/___/___

Cargo:
Lotação:
Local, ___/___/___

ANEXO VII DO DECRETO Nº 249, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR-ESTAGIÁRIO
(PREENCHIMENTO APENAS EM CASO DE REVISÃO DA MÉDIA PROVISÓRIA DA 4ª ETAPA)

I - IDENTIFICAÇÃO:

SERVIDOR-ESTAGIÁRIO:
CARGO:
LOTAÇÃO:
DATA DE ENTRADA DO EXERCÍCIO:
PERÍODO DE ACOMPANHAMENTO: DE ___/___/___ a ___/___/___
CHEFIA IMEDIATA:

Considerando os resultados obtidos no período avaliativo, atribuir a pontuação com o respectivo conceito que condiz com o desempenho do servidor, conforme tabela a seguir:

PONTOS	0 a 40	50 a 60	70 a 80	90 a 100
CONCEITO	INSUFICIENTE	REGULAR	BOM	EXCELENTE
DESCRIÇÃO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente.	O servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar a atuação.	O servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhora.	O servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado.

II - AVALIAÇÃO:

Orientações:

- Constitui-se de 5 (cinco) fatores, no qual, cada fator possui seus subfatores;
- A avaliação será em forma de conceito com atribuição de pontos;
- Ao final, deve-se tirar a média dos subfatores para se obter os pontos de cada fator (0 - 100);
- O resultado final consiste na soma das médias de cada subfator e posteriormente na divisão pelo número de fatores.

FATORES E SUBFATORES DE AVALIAÇÃO

1. ASSIDUIDADE: frequência, constância, pontualidade, comparecimento regular.	
1.1. Cumpre o horário integralmente.	
1.2. Quando presente no seu local de trabalho, pouco se ausenta para atividades particulares.	
1.3. Quase nunca falta.	
1.4. Quando falta, apresenta justificativa.	
TOTAL	
MÉDIA DO SUBFATOR (DIVISÃO PELOS 4 SUBFATORES)	

2. DISCIPLINA: observância às normas legais, aos regulamentos e aos procedimentos da Instituição.	
2.1. Cumpre as normas legais.	
2.2. Submete-se ao regulamento interno do órgão/entidade	
2.3. É um profissional que apresenta controle sobre suas ações.	
2.4. Apresenta boa relação com os demais servidores do órgão/entidade.	
TOTAL	
MÉDIA DO SUBFATOR (DIVISÃO PELOS 4 SUBFATORES)	

3. CAPACIDADE DE INICIATIVA: comportamento produtivo no âmbito de atuação, garantindo a eficiência e a eficácia na execução dos trabalhos.	
3.1. Quanto a realizar atividades rotineiras.	
3.2. Quanto a solucionar situações inesperadas (Proatividade).	
3.3. Identifica e resolve situações complexas.	
3.4. É seguro e dinâmico na forma de solucionar situações simples ou complexas.	
TOTAL	
MÉDIA DO SUBFATOR (DIVISÃO PELOS 4 SUBFATORES)	

4. PRODUTIVIDADE: desempenho eficiente no trabalho em termos de quantidade e qualidade.	
4.1. Atende às expectativas referentes à quantidade e à qualidade dos resultados.	
4.2. Tem boas idéias para melhorar as tarefas e os resultados dos trabalhos.	
4.3. Cumpre as metas propostas pela Instituição.	
4.4. Desempenha com perfeição e eficiência o trabalho a ser executado.	
TOTAL	
MÉDIA DO SUBFATOR (DIVISÃO PELOS 4 SUBFATORES)	

5. RESPONSABILIDADE: considerar o envolvimento, a dedicação, a confiança e a maturidade profissional no desempenho das atribuições, no período de tempo previsto.

5.1. As tarefas são realizadas dentro dos prazos e condições estipulados.	
5.2. O resultado do seu trabalho é confiável.	
5.3. Busca solucionar as dificuldades de trabalho, destacando-se no cumprimento dos objetivos da Instituição.	
5.4. Demonstra conduta compatível com o cargo que ocupa, conforme o interesse público, urbanidade e lealdade.	
TOTAL	
MÉDIA DO SUBFATOR (DIVISÃO PELOS 4 SUBFATORES)	

Resultado final:

PONTUAÇÃO TOTAL DA ETAPA: (soma das médias dos subfatores)	MÉDIA DA ETAPA: (div. pelo nº de fatores - 5)

CONCEITO OBTIDO NA 4ª ETAPA:

() EXCELENTE () BOM () REGULAR ()
INSUFICIENTE

Data: ___/___/___ Assinatura do Servidor/Estagiário

Data: ___/___/___ Assinatura da Chefia Imediata

ANEXO VIII DO DECRETO Nº 249, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011

PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO-CESAD
(PREENCHIMENTO APENAS EM CASO DE REVISÃO DA MÉDIA PROVISÓRIA DA 4ª ETAPA)

I - IDENTIFICAÇÃO:

SERVIDOR-ESTAGIÁRIO:
MATRÍCULA:
CARGO EFETIVO:
ÓRGÃO:
UNIDADE:
PERÍODO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO: DE ___/___/___ a ___/___/___
CHEFIA IMEDIATA:

II - FATORES DE AVALIAÇÃO:

FATOR DE AVALIAÇÃO	1ª ETAPA	2ª ETAPA	3ª ETAPA	4ª ETAPA	RESULTADO PARCIAL (1ª+2ª+3ª+4ª ETAPA)	RESULTADO FINAL
ASSIDUIDADE						
DISCIPLINA						
CAPACIDADE DE INICIATIVA						
PRODUTIVIDADE						
RESPONSABILIDADE						
PONTUAÇÃO GERAL (MÉDIA DOS FATORES)						

III - RELATÓRIO:

Relatar os fatos de acordo com os formulários e documentos que constam no processo e, após a emissão do **Parecer Conclusivo**, submetê-lo à homologação do titular do órgão/entidade, recomendando, de acordo com o caso:

A efetivação do servidor no cargo efetivo corresponde ao estágio probatório;

A recondução ao cargo anteriormente ocupado;

A exoneração *ex-officio*.

O Relatório deverá conter: