

Local e Data:

Cargo:

Lotação:

Local e Data:

Cargo:

Lotação:

Local e Data:

Cargo:

Lotação:

ANEXO X

FICHA PARA REALIZAÇÃO DE ETAPA COMPLEMENTAR DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – 12 MESES

(25° AO 36° MÊS DE AVALIAÇÃO CONFORME SEJA APLICÁVEL AO CASO O ART. 34)

ACOMPANHAMENTO DO SERVIDOR-ESTAGIÁRIO

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR-ESTAGIÁRIO

Nome do Servidor-Estagiário:

Cargo:

Lotação:

Data de entrada em exercício:

Período de acompanhamento:

De:

Até:

Nome da chefia imediata:

Cargo da chefia imediata:

COMPETÊNCIA DA UNIDADE (descrever as principais):

ATRIBUIÇÕES DO SERVIDOR-ESTAGIÁRIO (descrever as principais):

CONSIDERAÇÕES SOBRE O PERÍODO:

Indicar os períodos de cada etapa de avaliação, bem como os aspectos positivos e negativos do servidor – estagiário. O registro deverá ser feito no respectivo mês da ocorrência do fato, se e quando acontecer, não sendo obrigatório. Mencionar as providências tomadas para solucionar os eventuais problemas, quando for o caso.

Etapa complementar de avaliação (12 meses)

De

Até

25º Mês:

26º Mês:

27º Mês:

28º Mês:

29º Mês:

30º Mês:

31º Mês:

32º Mês:

33º Mês:

34º Mês:

35º Mês:

36º Mês:

Data:

Assinatura da Chefia Imediata

Data:

Assinatura do Servidor - Estagiário

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR-ESTAGIÁRIO

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

INSTRUÇÕES INICIAIS

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 (Dec. Nº 1.945/2005):

PONTOS	0 a 40	50 a 60	70 a 90	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.

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

PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS 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

PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS 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

PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS 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

PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS 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

PONTO DO FATOR = MÉDIA DOS SUBFATORES