

Nome da chefia imediata:	
Cargo da chefia imediata:	

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:				
PONTOS	De 0 até 40	Maior de 40 até 60	Maior de 60 até 80	Maior de 80 até 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, superando as expectativas.

AVALIAÇÃO:
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.

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	

RESULTADO FINAL:	
PONTUAÇÃO TOTAL DA ETAPA: (soma das médias dos subfatores)	MÉDIA DA ETAPA: (divisão pelo nº de fatores - 5)
* A média da 4º etapa de avaliação será provisória, devendo ser confirmada ou revisada mediante preenchimento do item V do anexo III e, conforme o caso, do anexo XII.	

CONCEITO OBTIDO NA ETAPA:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

Data:			
-------	--	--	--

Assinatura da Chefia Imediata

Data:			
-------	--	--	--

Assinatura do Servidor – Estagiário

ANEXO XII
FICHA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES CUJO INGRESSO TENHA SE DADO A PARTIR DA DATA DA PUBLICAÇÃO DO DECRETO Nº 249/2011 ATÉ A VÉSPERA DA PUBLICAÇÃO DESTE DECRETO.
(DE ACORDO COM O DISPOSTO NO ARTIGO 34-B)

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

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:				
PONTOS	De 0 a 49,9	De 50 a 69,9	De 70 a 89,9	De 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, superando as expectativas.

AVALIAÇÃO:
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.

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	