

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
(25º AO 36º 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: <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Até: <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| 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 <u>positivos</u> e <u>negativos</u> 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 <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Até <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| 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