

ANEXO I - INSTRUMENTAL DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

LEGENDA E INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO		
ESCALA DE PONTUAÇÃO POR FATOR		
5 - ÓTIMO	Desempenho excepcional, supera consistentemente as expectativas	
4 - MUITO BOM	Desempenho acima do esperado, frequentemente supera expectativas	
3 - BOM	Desempenho dentro do esperado, atende às expectativas	
2 - REGULAR	Desempenho abaixo do esperado, necessita melhorias	
1 - INSUFICIENTE	Desempenho muito abaixo do esperado, necessita ação corretiva	
CONCEITOS FINAIS (Art. 7º do Decreto)		
CONCEITO	PONTUAÇÃO	DESCRIÇÃO
ÓTIMO (OT)	31 a 40 pontos	Desempenho exemplar
BOM (BM)	21 a 30 pontos	Desempenho satisfatório
REGULAR (RG)	11 a 20 pontos	Desempenho que necessita melhorias
INSUFICIENTE (IN)	0 a 10 pontos	Desempenho inadequado
DESCRIÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO (Art. 6º do Decreto)		
I - DIMENSÃO TÉCNICA		
a) Qualidade e produtividade do trabalho	Exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados de forma organizada e em conformidade com as normas estabelecidas. Volume de trabalho realizado em tempo hábil.	
b) Conhecimento técnico e cumprimento de normas, prazos e rotinas	Domínio e aplicação de conhecimentos específicos relativos aos processos de trabalho e procedimentos técnicos e administrativos, conforme legislação vigente.	
c) Uso adequado de equipamentos e materiais	Cuidado na manutenção e uso racional de equipamentos, materiais e instalações.	
II - DIMENSÃO PESSOAL		
a) Iniciativa e criatividade	Agilidade para dar solução aos problemas detectados, elegendo a melhor alternativa e proposição de novas ideias.	
b) Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	Capacidade de relacionar-se de forma consciente e respeitosa, tanto no aspecto emocional como profissional. Capacidade de trabalhar em equipe.	
c) Postura ética e profissional	Capacidade de seguir as normas e procedimentos estipulados pela Fundação de forma correta e em conformidade com a ética.	
d) Assiduidade	Compromisso de presença, de acordo com as necessidades do setor e prontidão para o trabalho.	
e) Pontualidade	Cumprimento de horário de entrada e saída.	

SERVIDORES HABILITADOS PARA AVALIAÇÃO NO CICLO

Lei Estadual nº 11.220/2025 | Decreto Estadual nº 5.277/2026 | Instrução Normativa nº 001/2026/GAB/FASEPA

UNIDADE/SETOR:		CICLO:		ANO:										
ORIENTAÇÕES GERAIS:														
• A avaliação individual corresponde a 40% (quarenta por cento) da pontuação total da GDAS, com limite máximo de 40 PONTOS (Art. 32, §5º da Lei 11.220/2025).														
• Os fatores de avaliação estão divididos em duas dimensões: DIMENSÃO TÉCNICA (3 fatores - máx. 15 pts) e DIMENSÃO PESSOAL (5 fatores - máx. 25 pts), conforme Art. 6º do Decreto.														
• Cada fator deve ser avaliado com pontuação de 1 a 5 pontos: 1=Insuficiente 2=Regular 3=Bom 4=Muito Bom 5=Ótimo.														
• CONCEITOS FINAIS (Art. 7º): ÓTIMO (31-40 pts) BOM (21-30 pts) REGULAR (11-20 pts) INSUFICIENTE (0-10 pts).														
• Para conceitos REGULAR ou INSUFICIENTE, é OBRIGATÓRIO o preenchimento da Ficha de Levantamento e Resolução de Problemas (Anexo II da IN).														
Nº	MAT.	VÍNC.	NOME	CARGO/FUNÇÃO	I. DIMENSÃO TÉCNICA (máx. 15 pts)			II. DIMENSÃO PESSOAL (máx. 25 pts)				TOTAL	CONCEITO	OBS.
					Qualidade e produtividade (0 a 5 pts)	Conhecimento técnico (0 a 5 pts)	Uso de equipamentos (0 a 5 pts)	Iniciativa (0 a 5 pts)	Relacionamento (0 a 5 pts)	Ética (0 a 5 pts)	Assiduidade (0 a 5 pts)			
1												0		
				Gestor(a) Avaliador(a)				Presidente da Comissão de Avaliação						
Data da Avaliação: ____/____/____														

SERVIDORES NÃO HABILITADOS PARA AVALIAÇÃO NO CICLO

Lei Estadual nº 11.220/2025 | Decreto Estadual nº 5.277/2026 | Instrução Normativa nº 001/2026/GAB/FASEPA

(Servidores com menos de 3 meses no ciclo avaliativo - Art. 32, §4º da Lei 11.220/2025)

UNIDADE/SETOR:		CICLO:		ANO:	
Nº	MATRÍCULA	VÍNCULO	NOME	CARGO/FUNÇÃO	MOTIVO
1					
Presidente da Comissão de Avaliação					