



Formulário de Avaliação Individual (Anexo II)

FORMULÁRIO DE AUTO AVALIAÇÃO

01. IDENTIFICAÇÃO

- a) Nome : _____
- b) Campus: _____ Matrícula: _____
- c) Contatos: Tel. 01 (____) _____ Tel. 02 (____) _____
- d) E-mail: _____
- e) Maior Titulação: Especialização () Mestrado () Doutorado ()
- f) Ano de Ingresso na Uneal: _____ Regime de Trabalho: () 20h () 40h
- g) Cargo: Auxiliar () Assistente () Adjunto ()
- h) Período Avaliativo de Estágio Probatório: _____/20__ a _____/20__
- i) Referente a:
() Primeira Avaliação Parcial; () Segunda Avaliação Parcial; () Terceira Avaliação Parcial

CONSIDERAÇÕES GERAIS:

Segundo o que dispõe a Lei Complementar Nº 25/2007, em seu artigo 4º “Estágio Probatório tem como objetivo avaliar a aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo de provimento efetivo, para o qual tenha sido nomeado, mediante aprovação em concurso público”.

Ademais o art. 32 da Lei Estadual n.º 5.247/91 afirma que “o servidor investido em cargo de provimento efetivo ao iniciar o exercício, ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses”, alterado pela Emenda Constitucional Nº 19/98.

Durante o período supramencionado, será objeto de avaliação dos servidores, sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo público para o qual foi nomeado, conforme os fatores, a saber:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.



Atenção:

- A pontuação máxima para cada critério será de 20 pontos;
- Para o critério 1 a Coordenadoria Setorial de Gestão de Pessoas fornecerá declaração constando o índice de absenteísmo levando em consideração a carga horária de cada servidor;
- Para o critério 2 a Coordenadoria Setorial de Gestão de Pessoas fornecerá declaração constando aquisição ou não de penalidades;
- Para os critérios 1 e 2, a pontuação será da seguinte forma: deverá ser escolhido um único item que terá pontuação equivalente a 20, 15, 10, 5 ou 0 pontos;
- Para os critérios de 3 a 5, a pontuação será da seguinte forma: para cada item deverá ser dada pontuação na escala de 0 a 5;
- Cada fator de verificação dos critérios 3, 4 e 5 terá uma pontuação de 0 a 5 pontos perfazendo um total de pontuação para cada critério igual a 20 pontos;
- A avaliação terá uma pontuação geral de 0 a 100 pontos e o servidor estará aprovado se obtiver um total de pontuação igual ou acima de 50 pontos.

Critério 1 -

Critério de avaliação: Assiduidade

Definição: avalia a frequência do servidor ao trabalho. Refere-se ainda à pontualidade e à inexistência de ausências durante o serviço.

Indicador relevante: Índice de Absenteísmo (IA).

$$IA = \frac{FAJ}{HTP} \cdot 100$$

Onde:

FAJ = Faltas ou ausências não justificadas ao longo do período avaliativo (em horas)

HTP = Horas de trabalho previstas para o período avaliativo

Pontuação máxima do critério: 20 pontos

GRADUAÇÃO DO INDICADOR	PONTUAÇÃO CORRESPONDENTE	X
Índice de Absenteísmo igual a zero (0%).	20	
Índice de Absenteísmo até 5%.	15	
Índice de Absenteísmo superior a 5% e inferior ou igual a 10%.	10	
Índice de Absenteísmo superior a 10% e inferior ou igual a 15%.	05	
Índice de Absenteísmo superior a 15%.	00	



Critério 2

Critério de avaliação: Disciplina

Definição: avalia o desempenho do servidor no que se refere ao respeito às leis, às normas e ao irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público.

Indicadores relevantes:

- Quantidade de advertências recebidas.
- Quantidade de suspensões recebidas.

Pontuação máxima do critério: 20 pontos

GRADUAÇÃO DOS INDICADORES COMBINADOS	PONTUAÇÃO CORRESPONDENTE	X
Não há registro de advertência e/ou suspensão durante o período.	20	
Há registro de uma advertência e nenhuma suspensão durante o período.	15	
Há registro de mais de uma advertência e nenhuma suspensão	10	
Há registro de pelo menos uma suspensão	05	
Há registro de mais de uma suspensão	00	

Critério 3

Critério de avaliação: Capacidade de iniciativa

Definição: avalia o servidor no que se refere ao emprego do esforço e diligência no desempenho das atribuições do cargo, evidenciado principalmente pela preocupação com a melhoria constante dos resultados. Refere-se ainda, à capacidade de tomar decisão com base em fatos e dados, sempre evidenciando o conhecimento técnico e comportamental necessário que o momento venha a requerer.

Pontuação máxima do critério: 20 pontos

GRADUAÇÃO DOS SUBITENS	PONTUAÇÃO CORRESPONDENTE	P
Apresenta bom senso e responsabilidade nas decisões tomadas na ausência de instruções detalhadas ou em situações fora do comum	0 a 5	
Busca novos conhecimentos profissionais visando ao aprimoramento das rotinas de trabalho	0 a 5	
Mostra capacidade para coordenar e conduzir	0 a 5	



Capacidade de reconhecer situações ou problemas que não lhe competem, efetuando seu devido encaminhamento	0 a 5	
---	-------	--

Critério 4

Critério de avaliação: Produtividade

Definição: avalia o servidor no que se refere à capacidade de gerar resultados levando-se em conta padrões de qualidade e quantidade.

Pontuação máxima do critério: 20 pontos

GRADUAÇÃO DOS SUBITENS	PONTUAÇÃO CORRESPONDENTE	P
Domina os métodos e técnicas necessárias para execução de suas tarefas	0 a 5	
Produção de volume normal à sua complexidade e aos recursos disponíveis	0 a 5	
Qualidade no atendimento ao público interno e/ou externo	0 a 5	
Ordenar o material e as ações de trabalho de forma a facilitar a execução das tarefas e atender às necessidades de serviços, bem como prestar informações claras e seguras a respeito	0 a 5	

Critério 5

Critério de avaliação: Responsabilidade

Definição: avalia o servidor no que se refere à capacidade de assumir os resultados, quer positivos ou negativos, decorrentes dos atos por ele praticados. Refere-se também ao conhecimento das responsabilidades e dos resultados esperados do seu desempenho.

Pontuação Máxima do critério: 20 pontos

GRADUAÇÃO DOS INDICADORES COMBINADO	PONTUAÇÃO CORRESPONDENTE	P
Demonstra preocupação e cuidado no uso e manutenção das ferramentas de trabalho.	0 a 5	
Apresenta o cuidado necessário com informações obtidas em sua unidade de trabalho.	0 a 5	
Mostra capacidade de distinguir as tarefas, priorizando aquelas de maior urgência.	0 a 5	
Centra seus esforços na execução do trabalho que lhe é confiado, otimizando o tempo e buscando informações para aprimorar seu desempenho.	0 a 5	



02. RELATÓRIO DE ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO 1º ANO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

1.1 DOCÊNCIA

A) Disciplinas que lecionou:

PERÍODO	CURSO	DISCIPLINA (S)
2015.2		
2016.1		

B) Projetos de Docência

1. () PIBID

Especificar: _____

2. () Outro

Especificar: _____

1.2 PESQUISA

Especificar: _____

Projetos Cadastrados na Propep? () Sim; () Não.

1.2.1 – Orientações

a) TCC – Quantidade: _____

Especificar: _____

c) PIBID – Quantidade: _____

Especificar: _____



C) PIBIC - Quantidade: _____

Especificar: _____

Obs. Caso esteja vinculado a grupo de Pesquisa favor especificar:

1.3 - EXTENSÃO (TÍTULO DO PROJETO)

Especificar: _____

Projetos Cadastrados na Proext? () Sim; () Não.

1.4 - GESTÃO

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| () Coordenação de Curso; | () Governança e Transparência; |
| () Vice-Direção de Campus; | () Gabinete; |
| () Direção de Campus; | () Vice-Reitoria; |
| () Chefia; | () Reitoria; |
| () Pró-Reitoria; | () Outro (Especificar) |

Especificar: _____

Observações:

_____, _____ DE _____ DE _____

Servidor Avaliado