

EXECUTIVO

GABINETE DO GOVERNADOR

D E C R E T O Nº 1.338, DE 30 DE JULHO DE 2015

Altera o Decreto nº 249, de 11 de outubro de 2011, que regulamenta o estágio probatório do servidor público civil ocupante de cargo de provimento efetivo da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso V, da Constituição Estadual,

D E C R E T A:

Art. 1º Os arts. 8º, § 1º; 11, parágrafo único; 14, incisos I, II, III e IV; 16, II, IV e XII; 17, III; 21, II e III; 26, § 4º; 33 e 34, §§ 1º e 2º, I e II do Decreto nº 249, de 11 de outubro de 2011, passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 8º.....

§ 1º A pontuação de cada um dos fatores será o resultado da média dos respectivos subfatores indicados na ficha constante do Anexo IV deste Decreto.”

“Art. 11.

Parágrafo único. Nos termos do art. 135, inciso XX e parágrafo único da Constituição Estadual, fica delegada ao Secretário de Estado de Administração ao aos Dirigentes de Autarquias e Fundações Públicas Estaduais, conforme o caso, a competência para edição dos atos previstos nos incisos II e III deste artigo.”

“Art. 14. A pontuação alcançada como média da etapa e como média final da avaliação especial de desempenho corresponde aos seguintes conceitos:

I - 0 a 49,9 - INSUFICIENTE

II - 50 a 69,9 - REGULAR

III - 70 a 89,9 - BOM

IV - 90 a 100 - EXCELENTE.”

“Art. 16.

II - comunicar à chefia imediata do servidor-estagiário, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, as datas de término de cada etapa de avaliação;

.....

IV - solicitar à chefia imediata, no prazo de 5 (cinco) dias após a data em que foi realizada cada etapa de avaliação do servidor-estagiário, a remessa das fichas respectivas devidamente preenchidas;

.....

XII - custodiar os autos do processo de avaliação especial de desempenho do servidor-estagiário.”

“Art. 17.

.....

III - encaminhar à unidade de recursos humanos do órgão/ entidade, no prazo de 5 (cinco) dias após a realização do que lhe incumbe, as fichas de avaliação especial de desempenho do servidor-estagiário;”

.....”

“Art. 21.

.....

II - homologar a avaliação especial de desempenho do servidor-estagiário, nos termos do parecer conclusivo da CESAD, salvo quando este apresentar-se manifestamente contrário ao que consta dos autos, situação em que adotará as providências necessárias à regularização do processo.

III - decidir sobre os pedidos de dispensa de estágio probatório, observadas as condições previstas no art. 26 deste Decreto.

.....”

“Art. 26.

§ 4º O titular do órgão, para decidir sobre pedidos de dispensa de estágio probatório, poderá adotar quaisquer providências necessárias a subsidiar sua decisão.”

“Art. 33. O servidor-estagiário que ingressou no exercício do cargo efetivo até 27 de dezembro de 2007, véspera da entrada em vigor da Lei Estadual nº 7.071, de 24 de dezembro de 2007, que não tenha sido avaliado até 13 de outubro de 2011, data da publicação do Decreto nº 249, será submetido a uma avaliação única, nos termos do art. 34-A.”

“Art. 34. O servidor-estagiário que ingressou no exercício do cargo efetivo a partir de 28 de dezembro de 2007, data da publicação da Lei Estadual nº 7.071, de 24 de dezembro de 2007, permanecerá regido integralmente pelas disposições do Decreto nº 1.945, de 13 de dezembro de 2005, com o acréscimo de mais 1 (uma) etapa de avaliação, a fim de que seja integralizado o período de 36 (trinta e seis) meses de estágio probatório, na forma do Anexo X deste Decreto.

§ 1º O servidor-estagiário inserto na regra do *caput*, que não tenha sido avaliado até 13 de outubro de 2011, data de publicação do Decreto nº 249, e que já tenha ultrapassado o prazo do estágio probatório, será submetido a uma avaliação

única, nos termos do art. 34-A.

§ 2º O servidor-estagiário inserto na regra do *caput*, que não tenha sido avaliado em uma ou algumas das etapas até 13 de outubro de 2011, data de publicação do Decreto nº 249 e que ainda esteja em período de avaliação do estágio probatório, será avaliado da seguinte forma:

I - o período já transcorrido até a data de publicação deste Decreto e o período restante da etapa em curso serão objetos de avaliação única, nos termos do art. 34-A;

II - as demais etapas integralmente restantes serão avaliadas na forma do Decreto nº 1.945, de 13 de dezembro de 2005, com observância da etapa complementar prevista no *caput* deste artigo.”

Art. 2º Ficam acrescidos ao Decreto nº 249, de 11 de outubro de 2011, os arts. 34-A e 34-B, com as seguintes redações:

“Art. 34-A. A avaliação única a que se referem os arts. 33 e 34, §§ 1º e 2º, inciso I, tomará por base o período em que o servidor deveria ter sido avaliado e observará os critérios definidos no Decreto nº 1.945, de 13 de dezembro de 2005, na forma do Anexo IX, mediante verificação dos registros constantes da respectiva ficha funcional do servidor.”

“Art. 34-B. Para os servidores que ingressaram a partir da data da publicação do Decreto nº 249, de 11 de outubro de 2011, até a véspera da data de publicação deste Decreto que altera a escala de pontuação conforme o art. 14 acima, a pontuação alcançada como média da etapa e como média final da avaliação especial de desempenho obedecerá aos seguintes parâmetros e conceitos:

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.

Parágrafo único. A avaliação dos servidores a que se refere o *caput* deverá ser feita com a observância dos Anexos XI e XII, além dos demais Anexos necessários ao cumprimento das normas deste Decreto.”

Art. 3º Os Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X do Decreto nº 249, de 11 de outubro de 2011, relativos à avaliação de desempenho do servidor-estagiário, passam a vigorar na forma dos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X deste Decreto, respectivamente.

Art. 4º Fica revogado o art. 28 do Decreto nº 249, de 11 de outubro de 2011.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 30 de julho de 2015.

JOSÉ DA CRUZ MARINHO
Governador do Estado em exercício

ANEXO I

FICHA DE ORIENTAÇÕES AO 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:						

ORIENTAÇÕES AO SERVIDOR-ESTAGIÁRIO:

A chefia imediata, ao receber o servidor-estagiário, deverá abordar os seguintes assuntos, que consistem em:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

Esclarecer a missão do órgão/entidade e a competência da unidade organizacional em que estiver lotado;
Informar as normas e regulamentos a que estão sujeitos o órgão/entidade, a unidade e seus integrantes;
Indicar as tarefas do servidor referentes a cada etapa de avaliação, considerando as atribuições do cargo que ocupa;
Informar os recursos disponíveis para realização do trabalho;
Apontar o reflexo de seu desempenho nos resultados da unidade e na imagem da organização; e
Apresentar ao avaliado as fichas:

- De Acompanhamento – Anexo II;
- Complementar de Acompanhamento – Anexo III;
- De Avaliação de Desempenho – Anexos IV e VII;
- De Auto–Avaliação do Servidor/Estagiário – Anexo V;
- E do Parecer Conclusivo da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CESAD – Anexos VI e VIII.

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

Assinatura da Chefia Imediata

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

Assinatura do Servidor - Estagiário

ANEXO II

FICHA DE ACOMPANHAMENTO
(1º ao 32º MÊS DE AVALIAÇÃO)

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 <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.							
1ª Avaliação	De				Até		
1º Mês:							
2º Mês:							
3º Mês:							
4º Mês:							
5º Mês:							
6º Mês:							
2ª Avaliação	De				Até		
7º Mês:							
8º Mês:							
9º Mês:							
10º Mês:							
11º Mês:							
12º Mês:							
3ª Avaliação	De				Até		
13º Mês:							
14º Mês:							
15º Mês:							
16º Mês:							
17º Mês:							
18º Mês:							
19º Mês:							
20º Mês:							
21º Mês:							
22º Mês:							
23º Mês:							
24º Mês:							
4ª Avaliação	De				Até		
25º Mês:							
26º Mês:							
27º Mês:							
28º Mês:							
29º Mês:							
30º Mês:							
31º Mês:							
32º Mês:							
33º Mês: USAR O ANEXO III							
34º Mês: USAR O ANEXO III							
35º Mês: USAR O ANEXO III							
36º Mês: USAR O ANEXO III							

ANEXO III

FICHA COMPLEMENTAR DE ACOMPANHAMENTO							
(33º ao 36º mês)							
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 <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.

Período	De				Até			
33º Mês:								
34º Mês:								
35º Mês:								
36º Mês:								
CONFIRMAÇÃO OU REVISÃO DA MÉDIA PROVISÓRIA:								
()	Mantenho a Média Provisória da 4º Etapa de Avaliação, tornando-a definitiva.							
()	Decido rever a Média Provisória da 4º Etapa de Avaliação e solicito a devolução dos autos para preenchimento do Anexo VII, considerando as ocorrências do período entre 33º mês e o 36º mês.							

Data:				
Assinatura da Chefia Imediata				
Data:				
Assinatura do Servidor – Estagiário				

ANEXO IV

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 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:							

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	
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 SUBFACTORES	
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 SUBFACTORES	
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 SUBFACTORES	

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 VII.	

CONCEITO OBTIDO NA ETAPA:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

Data:				
Assinatura da Chefia Imediata				
Data:				
Assinatura do Servidor – Estagiário				

ANEXO V

FICHA DE AUTO-AVALIAÇÃO 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:							

AUTO-AVALIAÇÃO:	
Descrever as tarefas que você vem desenvolvendo, destacar os aspectos positivos e negativos, considerar os seguintes fatores: coordenação, planejamento e avaliação do trabalho, espaço físico, equipamento e materiais, segurança, relações de trabalho e outros.	
OUTRAS OBSERVAÇÕES: Outras observações que considerar relevantes (preenchimento facultativo).	

Data:				
Assinatura da Chefia Imediata				
Data:				
Assinatura do Servidor – Estagiário				

ANEXO VI

PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CESAD							
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR-ESTAGIÁRIO							
Nome do Servidor- Estagiário:							
Cargo:							
Lotação:							
Data de entrada em exercício:							
Período de acompanhamento:	De:				Até:		
Nome da chefia imediate:							
Cargo da chefia imediate:							

FACTORES DE AVALIAÇÃO						
FATOR DE AVALIAÇÃO	1ª ETAPA	2ª ETAPA	3ª ETAPA	4ª ETAPA	RESULTADO PARCIAL (1ª+2ª+3ª +4ª ETAPA)	RESULTADO FINAL
ASSIDUIDADE						
DISCIPLINA						
CAPACIDADE DE INICIATIVA						
PRODUTIVIDADE						
RESPONSABILIDADE						
PONTUAÇÃO GERAL (MÉDIA DOS FACTORES)						
O preenchimento da tabela acima deverá seguir os seguintes passos:						
1. Lançar, a cada etapa, no quadro correspondente, a média apurada pela chefia imediata em relação a cada um dos fatores, bem como a pontuação geral de cada etapa, esta correspondente à média dos fatores; 2. Na coluna “resultado parcial”, efetuar em relação a cada um dos fatores, a somatória de pontos de cada etapa e na linha da pontuação geral, a somatória da média dos fatores encontrada a cada etapa; 3. Na coluna “resultado final”, indicar em relação a cada fator, a média de cada um nas 4 (quatro) etapas e na linha da pontuação geral a média geral encontrada.						

RELATÓRIO:	
Relatar os fatos de acordo com os formulários e documentos que constam no processo e após a emissão do Parecer Conclusivo, submetê-lo à homologação do titular do órgão/entidade, recomendando, de acordo com o caso:	
1. A efetivação do servidor no cargo efetivo correspondente ao estágio probatório; 2. A recondução ao cargo anteriormente ocupado; 3. A exoneração <i>ex-officio</i> .	
O Relatório deverá conter:	

AS OCORRÊNCIAS DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:	
FUNDAMENTO LEGAL:	
CONCLUSÃO:	

CONCEITO GERAL OBTIDO:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

CONSIDERANDO:				
APTO:		INAPTO:		

ASSINATURA DOS MEMBROS TITULARES:			
-----------------------------------	--	--	--

Local e Data:				
Cargo:				
Lotação:				
Local e Data:				

--	--	--	--

Cargo:
Lotação:
Local e Data:

--	--	--	--

Cargo:
Lotação:

ANEXO VII

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	
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)	MEDIA DA ETAPA: (divisão pelo nº de fatores - 5)

CONCEITO OBTIDO NA ETAPA:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

Data:

Assinatura da Chefia Imediata

Data:

Assinatura do Servidor – Estagiário

ANEXO VIII

PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CESAD						
(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 imediate:						
Cargo da chefia imediate:						

FATORES DE AVALIAÇÃO						
FATOR DE AVALIAÇÃO	1ª ETAPA	2ª ETAPA	3ª ETAPA	4ª ETAPA	RESULTADO PARCIAL (1ª+2ª+3ª +4ª ETAPA)	RESULTADO FINAL
ASSIDUIDADE						
DISCIPLINA						
CAPACIDADE DE INICIATIVA						
PRODUTIVIDADE						
RESPONSABILIDADE						
PONTUAÇÃO GERAL (MÉDIA DOS FATORES)						

O preenchimento da tabela acima deverá seguir os seguintes passos:

1. Lançar a cada etapa, no quadro correspondente, a média apurada pela chefia imediata em relação a cada um dos fatores, bem como a pontuação geral de cada etapa, esta correspondente à média dos fatores;

2. Na coluna “resultado parcial” efetuar, em relação a cada um dos fatores, a somatória de pontos de cada etapa e na linha da pontuação geral, a somatória da média dos fatores encontrada a cada etapa;

3. Na coluna “resultado final”, indicar em relação a cada fator, a média de cada um nas 4 (quatro) etapas e na linha da pontuação geral a média geral encontrada.

RELATÓRIO:	
Relatar os fatos de acordo com os formulários e documentos que constam no processo e após a emissão do Parecer Conclusivo, submetê-lo à homologação do titular do órgão/entidade, recomendando de acordo com o caso:	
1.	A efetivação do servidor no cargo efetivo correspondente ao estágio probatório;
2.	A recondução ao cargo anteriormente ocupado; e
3.	A exoneração <i>ex-officio</i> .

O Relatório deverá conter:	
AS OCORRÊNCIAS DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:	
FUNDAMENTO LEGAL:	
CONCLUSÃO:	

CONCEITO GERAL OBTIDO:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

CONSIDERANDO:				
APTO:			INAPTO:	

ASSINATURA DOS MEMBROS TITULARES:			
-----------------------------------	--	--	--

Local e Data:			

Cargo:			
Lotação:			
Local e Data:			

Cargo:			
Lotação:			
Local e Data:			

Cargo:			
Lotação:			

ANEXO IX
FICHA PARA REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO ÚNICA DE DESEMPENHO
(DO 1º ao 24º OU 36º MÊS DE AVALIAÇÃO CONFORME SEJA APLICÁVEL AO CASO O ART.33 OU 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 <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.	

Período de Avaliação (24 ou 36 meses)	De				Até			
1º Mês:								
2º Mês:								
3º Mês:								
4º Mês:								
5º Mês:								
6º Mês:								
7º Mês:								
8º Mês:								
9º Mês:								
10º Mês:								
11º Mês:								
12º Mês:								
13º Mês:								
14º Mês:								
15º Mês:								
16º Mês:								
17º Mês:								
18º Mês:								
19º Mês:								
20º Mês:								
21º Mês:								
22º Mês:								
23º Mês:								
24º Mês:								
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.	

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 <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					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	

RESULTADO FINAL:	
PONTUAÇÃO TOTAL DA ETAPA: (soma das médias dos subfatores)	MÉDIA DA ETAPA: (divisão pelo nº de fatores - 5)

CONCEITO OBTIDO NA ETAPA:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

Data:				
Assinatura da Chefia Imediata				

Data:				
Assinatura do Servidor – Estagiário				

AUTO-AVALIAÇÃO 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:							

AUTO-AVALIAÇÃO:	
Descrever as tarefas que você vem desenvolvendo, destacar os aspectos positivos e negativos, considerar os seguintes fatores: coordenação, planejamento e avaliação do trabalho, espaço físico, equipamento e materiais, segurança, relações de trabalho e outros.	

OUTRAS OBSERVAÇÕES:	
Outras observações que considerar relevantes (preenchimento facultativo).	

Data:				
Assinatura da Chefia Imediata				

Data:				
Assinatura do Servidor – Estagiário				

PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CESAD							
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:							

FATOR DE AVALIAÇÃO	RESULTADO DA 4ª ETAPA
ASSIDUIDADE	
DISCIPLINA	
CAPACIDADE DE INICIATIVA	
PRODUTIVIDADE	
RESPONSABILIDADE	
PONTUAÇÃO GERAL (MÉDIA DOS FATORES)	

O preenchimento da tabela acima deverá seguir os seguintes passos:
1. Lançar a cada etapa, no quadro correspondente, a média apurada pela chefia imediata em relação a cada um dos fatores, bem como a pontuação geral de cada etapa, esta correspondente à média dos fatores; 2. Na coluna "resultado parcial", efetuar em relação a cada um dos fatores, a somatória de pontos de cada etapa e na linha da pontuação geral, a somatória da média dos fatores encontrada a cada etapa; 3. Na coluna "resultado final", indicar em relação a cada fator, a média de cada um nas 4 (quatro) etapas e na linha da pontuação geral a média geral encontrada.

RELATÓRIO:	
Relatar os fatos de acordo com os formulários e documentos que constam no processo e após a emissão do Parecer Conclusivo, submetê-lo à homologação do titular do órgão/entidade, recomendando de acordo com o caso:	
1. A efetivação do servidor no cargo efetivo correspondente ao estágio probatório; 2. A recondução ao cargo anteriormente ocupado; 3. A exoneração <i>ex-officio</i> .	
O Relatório deverá conter:	
AS OCORRÊNCIAS DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:	
FUNDAMENTO LEGAL:	
CONCLUSÃO:	

CONCEITO GERAL OBTIDO:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	
CONSIDERANDO:							
APTO:						INAPTO:	

ASSINATURA DOS MEMBROS TITULARES:	
-----------------------------------	--

Local e Data:				
---------------	--	--	--	--

Cargo:	
Lotação:	

Local e Data:				
---------------	--	--	--	--

Cargo:	
Lotação:	

Local e Data:				
---------------	--	--	--	--

Cargo:	
Lotação:	

ANEXO XI
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							
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 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	

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)

CONCEITO OBTIDO NA ETAPA:							
INSUFICIENTE		REGULAR		BOM		EXCELENTE	

Data:				
Assinatura da Chefia Imediata				
Data:				
Assinatura do Servidor – Estagiário				

D E C R E T O Nº 1.339, DE 30 DE JULHO DE 2015

Institui no âmbito do Estado do Pará o Núcleo Gestor Estadual da Escola Nacional de Socioeducação. O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, em exercício, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso III, da Constituição Estadual e com fundamento na Lei Federal nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012, Resoluções do CONANDA nºs 119, de 11 de dezembro de 2006, e Resolução nº 160, de 18 de novembro de 2013, e

Considerando que a implementação, o acompanhamento e a avaliação do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - SINASE requer esforço conjunto dos diversos órgãos envolvidos na aplicação e no cumprimento das medidas socioeducativas;

Considerando a aprovação do Plano Nacional de Atendimento Socioeducativo pela Resolução do CONANDA nº 160, de 2013;

Considerando as discussões realizadas pelo Fórum Nacional de Dirigentes Governamentais de Entidades Executoras de Políticas de Promoção e Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente - FONACRIAD, Coordenação Geral do SINASE da Secretaria Nacional de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH-PR e Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA na perspectiva de criação de uma escola de formação de socioeducadores;

Considerando a criação da Escola Nacional de Socioeducação que tem como objetivo proporcionar formação continuada para os profissionais que atuam direta ou indiretamente no Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo com uma unidade metodológica e curricular em todo o Brasil;

Considerando que a elaboração de parâmetros de gestão, metodológicos e curriculares da Escola Nacional de Socioeducação indica como estrutura organizacional a criação de um Núcleo Gestor Estadual, com a coordenação exercida pela Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará - FASEPA, com a participação de outros atores atuantes nesta área,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica instituído no âmbito do Estado do Pará, o Núcleo Gestor Estadual da Escola Nacional de Socioeducação, com a finalidade de promover de maneira articulada com a Escola Nacional

de Socioeducação, a formação continuada para os diferentes profissionais que atuam direta ou indiretamente no Sistema Nacional de Socioeducação, com as seguintes atribuições:

I - definir as estratégias de acompanhamento, supervisão e avaliação dos cursos para formação dos profissionais da socioeducação realizados em âmbito estadual, a serem informadas ao Comitê Gestor da Escola Nacional de Socioeducação;

II - anuir com os cursos de formação, pactuações e ações executadas em âmbito estadual e encaminhá-los para aprovação do Núcleo Gestor Nacional da Escola Nacional de Socioeducação;

III - estabelecer os critérios de seleção dos cursistas, horários e locais dos cursos de formação realizados em âmbito estadual, podendo o Comitê Gestor Nacional sugerir modificações.

Art. 2º O Núcleo Gestor Estadual da Escola Nacional de Socioeducação é composto dos seguintes membros:

I - 1 (um) representante da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará - FASEPA, na pessoa de seu Presidente;

II - 1 (um) representante da Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda - SEASTER, na pessoa do Secretário de Estado;

III - 1 (um) representante da Escola de Governança Pública do Estado do Pará - EGPA;

IV - mediante convite:

a) 1 (um) representante do Conselho Estadual de Assistência Social - CEAS/PA;

b) 1 (um) representante do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente - CEDCA/PA;

c) 1 (um) representante do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, preferencialmente com atuação na área da Infância e Juventude;

d) 1 (um) representante do Ministério Público do Estado do Pará, preferencialmente com atuação na área da Infância e Juventude;

e) 1 (um) representante da Defensoria Pública do Estado do Pará, preferencialmente com atuação na área da Infância e Juventude.

§ 1º Cada membro da Comissão terá um suplente.

§ 2º O representante da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Pará - FASEPA, a quem caberá a coordenação da Comissão, terá como suplente o Diretor de Atendimento Socioeducativo da referida Instituição;

§ 3º O representante da Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda - SEASTER terá como suplente o Diretor Técnico da Secretaria.

§ 4º Os demais membros poderão designar seus titulares e suplentes.

Art. 3º A Comissão instituída por este Decreto poderá:

I - constituir grupos internos de trabalho e subcomissões sobre temas específicos;

II - convidar pessoas ou representantes de outros órgãos ou entidades, públicos ou privados, em caráter colaborativo ou consultivo, com experiência na área de educação e formação continuada, para prestar assessoria e participar das atividades, com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento dos trabalhos.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 30 de julho de 2015.

JOSÉ DA CRUZ MARINHO
Governador do Estado em exercício

D E C R E T O Nº 1.340, DE 30 DE JULHO DE 2015

Altera o Decreto nº 1.287 de 15 de maio de 2015, que Convoca a IV Conferência Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso III, da Constituição Estadual, e

Considerando o disposto no Ofício nº 052/2015-CONSEANS, de 9 de julho de 2015, do Conselho Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável - CONSEANS, e as informações constantes no Processo nº 2015/298857,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica alterado o *caput* do art. 1º do Decreto nº 1.287, de 15 de maio de 2015, publicado no Diário Oficial do Estado nº 32.887, de 18 de maio de 2015, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Fica convocada a IV Conferência Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional, a se realizar em Belém (PA), no período de 19 a 21 de agosto de 2015.”

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 30 de julho de 2015.

JOSÉ DA CRUZ MARINHO
Governador do Estado em exercício

D E C R E T O Nº 1.341, DE 30 DE JULHO DE 2015

Convoca a IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARA, em exercício, no uso das atribuições que lhe confere o art. 135, inciso III, da Constituição Estadual,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica convocada a IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa, a ser realizada no Município de Belém nos dias 10 e 11 de dezembro de 2015, sob coordenação do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa - CEDPI/PA e da Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda - SEASTER.

Art. 2º A IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa terá como tema “Protagonismo e Empoderamento da Pessoa Idosa - Por um Brasil de todas as Idades” atendendo os aspectos técnicos, políticos e administrativos.

Art. 3º A IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa será precedida de etapas municipais ou regionais, que deverão ocorrer até 30 de outubro de 2015, nas quais serão escolhidos os delegados participantes.

Art. 4º A IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa será presidida pela Presidência do Conselho Estadual da Pessoa Idosa, em conjunto com a Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda - SEASTER.

Art. 5º O Regimento Interno da IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa será aprovado pelo Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa e publicado mediante portaria pela Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda - SEASTER.

Parágrafo único. O Regimento Interno disporá sobre a composição das delegações de participantes, na proporção de sessenta por cento de representantes da sociedade civil e quarenta por cento do setor público.

Art. 6º As despesas com a organização e a realização da IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa correrão por conta das dotações orçamentárias da Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho Emprego e Renda - SEASTER.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 30 de julho de 2015.

JOSÉ DA CRUZ MARINHO
Governador do Estado em exercício

D E C R E T O Nº 1.342, DE 30 DE JULHO DE 2015

Concede isenção do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS devido na comercialização de sanduíches denominados “BIG MAC”, efetuada durante o evento “McDia Feliz”.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARA, em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 135, inciso V, da Constituição Estadual, e tendo em vista as disposições do Convênio ICMS 106, de 9 de julho de 2010, celebrado na 138ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Política Fazendária - CONFAZ,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica isenta do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS a