



PREFEITURA MUNICIPAL DE PETRÓPOLIS

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

PERÍODO AVALIADO ¹					
1º		2º			
3º		4º			
5º		6º			

I - DADOS FUNCIONAIS

1 - NOME DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO:		2 - MATRÍCULA:
3 - CARGO:		4 - DATA DE ENTRADA EM EXERCÍCIO:
5 - LOTAÇÃO: (ÓRGÃO / SECRETARIA / DEPARTAMENTO / SETOR)		
6 - DATA INICIAL DA AVALIAÇÃO:	7 - PERÍODO(S) DE AVALIAÇÃO SUSPensa: ²	8 - DATA FINAL DA AVALIAÇÃO:
9 - NOME DO AVALIADOR:		10 - MATRÍCULA:
11 - CARGO / FUNÇÃO:		

II - FATORES DE AVALIAÇÃO

Não será admitida, em hipótese alguma, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação.

FATORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO	CONCEITO ³
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE Avalie a responsabilidade quanto ao cumprimento de horários e frequência ao trabalho.	Não apresenta faltas e raramente chega atrasado ao trabalho. É assíduo e pontual.	A ()
	Apresenta poucas faltas e/ou atrasos ao trabalho.	B ()
	Falta algumas vezes ao trabalho e/ou chega atrasado.	C ()
	Constantemente falta ou se atrasa ao trabalho. É inassíduo e/ou impontual.	D ()
DISCIPLINA Avalie o comportamento do servidor quanto ao cumprimento de ordens recebidas.	Cumpra a contento as determinações recebidas. É bastante disciplinado.	A ()
	Apresenta índices de boa disciplina, esforçando-se para bem cumprir as determinações recebidas.	B ()
	Apresenta razoável disciplina, pois, com frequência, deixa de atender as determinações recebidas.	C ()
	Constantemente transgredir as determinações recebidas. É indisciplinado.	D ()
SOCIABILIDADE Avalie a forma pela qual o servidor estabelece contato com pessoas no ambiente de trabalho.	É habilidoso no relacionamento com as pessoas. Atingiu entrosamento e colaborou para o enriquecimento das relações interpessoais do grupo.	A ()
	Demonstra uma agradável relação interpessoal, pois sua conduta no grupo evidencia maturidade e ajustamento.	B ()
	Não consegue manter bom relacionamento com todos, mas tem se esforçado para melhorar sua postura, visando atingir um relacionamento mais adequado com o grupo.	C ()
	Falta-lhe autocontrole e habilidade para assumir uma postura impessoal e respeitosa, inviabilizando um convívio agradável no ambiente de trabalho. É um elemento de convívio problemático.	D ()

VISTO: _____
AVALIADOR

SERVIDOR

II - FATORES DE AVALIAÇÃO

Não será admitida, em hipótese alguma, qualquer tipo de rasura no formulário de avaliação.

FATORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO	CONCEITO ³
ADAPTABILIDADE Avalie o nível de identificação evidenciado pelo servidor que contribui para melhor e mais rápido ajustamento à nova situação de trabalho.	O servidor está bastante identificado e entusiasmado com seu trabalho, e colabora com prontidão. Sua adaptabilidade atingiu um alto nível de qualidade.	A ()
	As características pessoais do servidor facilitam a adaptação ao serviço, conduzindo o avaliado a desempenhar, com naturalidade, as atividades atribuídas ao seu cargo.	B ()
	Não atingiu ainda a identificação necessária para com o trabalho durante seu período de experiência. Demonstra dificuldades em adaptar-se às atribuições do cargo.	C ()
	Demonstra falta de entusiasmo e desinteresse em executar as atividades que compete ao seu cargo. Não consegue se adaptar ao trabalho.	D ()
ÉTICA PROFISSIONAL Avalie o nível de respeito aos princípios ético-profissionais e conduta funcional do servidor.	Demonstra conduta altamente satisfatória quanto ao sigilo, à discricção e ao respeito profissional. Obedece e faz respeitar os princípios éticos.	A ()
	Demonstra conduta satisfatória quanto ao sigilo, à discricção e ao respeito profissional. Atua de acordo com os princípios éticos.	B ()
	Age de forma contraditória em relação ao sigilo, à discricção e ao respeito profissional. Não respeita sempre os princípios éticos.	C ()
	Apresenta conduta irregular em relação ao sigilo, à discricção e ao respeito profissional. Não obedece aos princípios éticos.	D ()
CAPACIDADE DE INICIATIVA Avalie a facilidade do servidor para propor e/ou realizar ações espontaneamente.	Tem iniciativa em qualquer situação; contribuindo com visível empenho para o aperfeiçoamento de seu trabalho.	A ()
	Tem iniciativa na maioria das situações; desenvolvendo seu trabalho com interesse, procurando aprimorá-lo.	B ()
	Tem pouca iniciativa; demonstrando apenas interesse pelas atividades de rotina.	C ()
	Raramente tem iniciativa. Não demonstra interesse pelos trabalhos que realiza.	D ()
DESENVOLVIMENTO E PRODUTIVIDADE Avalie o interesse pela constante atualização de conhecimentos e desenvolvimento das atividades referentes a sua área de trabalho.	Interessa-se em, constantemente, adquirir e atualizar conhecimentos, gerando melhor qualidade e produtividade no trabalho.	A ()
	Demonstra interesse em atualizar seus conhecimentos, buscando melhorar seu índice de produtividade.	B ()
	Demonstra pouco interesse em adquirir novos conhecimentos, o que reflete na qualidade do seu trabalho e interfere no nível de produtividade.	C ()
	Não tem interesse em atualizar conhecimentos, apresentando baixa produtividade.	D ()
RESPONSABILIDADE Avalie o cuidado e o valor que o servidor atribui às atividades pelas quais é responsável.	Valoriza as suas atribuições e seu entusiasmo chega a influenciar seus colegas de trabalho. É cuidadoso e assume integralmente suas obrigações funcionais.	A ()
	Atribui ao seu trabalho o devido valor. Tem boa vontade em sanar falhas, procurando não repetir os erros que comete.	B ()
	Ocasionalmente, esquece-se das suas obrigações de trabalho. E, às vezes, coloca seus interesses pessoais acima das responsabilidades do serviço. Precisa de orientação constante.	C ()
	Falta-lhe comprometimento para com as obrigações sob sua responsabilidade; não levando o trabalho a sério. No entanto, só não foge às responsabilidades quando supervisionado.	D ()

Observações:

- 1 - Cada avaliação será realizada semestralmente (a cada seis meses), a contar da data que o servidor entrou em exercício, sendo que a última avaliação se dará quatro meses antes do término do período de estágio probatório, verificando-se sempre as suspensões na contagem.
- 2 - Suspensões na contagem de tempo de serviço, para efeito de estágio probatório e avaliação, podem ocorrer devido: nomeação para exercício de cargo em comissão, licença por motivo de doença em pessoa da família e por licença para atividade política (Art. 30 da Lei 6.946/2012).
- 3 - O avaliador marcará o conceito que mais se enquadra no nível de desempenho de cada fator verificado no período.

VISTO: _____
AVALIADOR

SERVIDOR

