

ATO DO PRESIDENTE

PORTARIA FAETEC/PR Nº 454, DE 25 DE JANEIRO DE 2016.

ESTABELECE NORMAS E PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PARA A AVALIAÇÃO PERIÓDICA E ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL DA FAETEC DAS CARREIRAS DE QUE TRATA A LEI Nº 6.720, DE 25 DE MARÇO DE 2014, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO DE APOIO A ESCOLA TÉCNICA, no exercício de suas atribuições legais que lhe são conferidas pela legislação em vigor, em conformidade com a Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014, e atendendo ao que dispõe o artigo 9º da Resolução Conjunta SEPLAG/SECTI/FAETEC nº , de de janeiro de 2016,

RESOLVE:

Art. 1º - Dispor sobre as normas e os procedimentos a serem adotados no Processo de Avaliação Especial de Desempenho e Avaliação Periódica de Desempenho dos servidores do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC das Carreiras de que trata a Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014, na forma dos artigos desta Portaria.

CAPITULO I **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º - Todos os servidores do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC das Carreiras de que trata a Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014 serão submetidos às Avaliações de Desempenho, em ambas as modalidades, de que trata esta portaria.

§ 1º – Para os efeitos da Avaliação Periódica de Desempenho de que trata o caput, equiparam-se aos servidores do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC das Carreiras de que trata a Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014:

- a) todos os servidores do Quadro Suplementar de Pessoal da FAETEC;
- b) todos os servidores extra-quadro investidos em cargos de provimento em comissão da FAETEC; e
- c) todo o pessoal contratado por prazo determinado para a FAETEC, na conformidade da Lei 6.901, de 03 de outubro de 2014.

§ 2º – Os servidores em período de Estágio probatório deverão ser submetidos a uma Avaliação Especial de Desempenho Final, ao completarem 36 meses de efetivo exercício, independente da data em que tenha sido realizada sua última Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º - Os servidores em período de estágio probatório que já tenham sido submetidos à Avaliação de Estágio Probatório, na conformidade da Portaria FAETEC/PR nº 391, de 18 de junho de 2013, permanecerão sendo avaliados nos moldes daquela portaria até o término do estágio.

§ 4º – Os servidores submetidos à Avaliação Periódica de Desempenho deverão ter no mínimo 2 (dois) meses de efetivo exercício na FAETEC.

Art. 3º - O responsável pela Avaliação Especial de Desempenho e pela Avaliação Periódica de Desempenho do servidor é o seu chefe imediato/diretor de unidade de ensino, superior hierárquico diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor.

Parágrafo Único – Na avaliação, o chefe imediato observará a metodologia e instruções dispostas no Anexo I desta portaria.

Art. 4º - Os dados referentes às Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades serão registrados em módulo específico do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SigRH.

Parágrafo Único – Até a implementação, no âmbito da FAETEC, do módulo de que trata o caput deste artigo, os registros serão realizados em base de dados ou programa para este fim na Divisão de Recursos Humanos - DIVRH.

Art. 5º - O ciclo a ser considerado para a realização da Avaliação de Desempenho, em ambas as modalidades, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 2º desta portaria será de 12 (doze) meses.

§ 1º – A avaliação periódica de desempenho será procedida sempre entre os meses de março e agosto para cada ciclo.

§ 2º – O calendário do processo avaliativo, para cada ciclo, será informado pela DIVRH até o mês de fevereiro respectivo.

CAPITULO II

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art. 6º - As Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades têm como objetivos:

I – contribuir para a consecução do princípio da eficiência na gestão dos setores administrativos e unidades de ensino da FAETEC;

II – Avaliar a aptidão e o efetivo desempenho individual do servidor no desenvolvimento das atribuições do cargo que ocupa e da função para a qual tenha sido designado;

III – Identificar e proporcionar oportunidades de qualificação do servidor; e

IV – aprimorar o desempenho do servidor e do setor ou unidade em que esteja em exercício.

CAPITULO III

DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES

Art. 7º - O resultado da Avaliação de Desempenho, em ambas as modalidades, será utilizado como:

I – requisito essencial para o desenvolvimento do servidor na carreira, quando este se der na espécie de progressão por desempenho, de que trata o art. 12 da Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014;

II – reconhecimento da estabilidade do servidor, quando considerado apto;

III – subsídio para a consequente exoneração do servidor em período de estágio probatório, quando apurada a sua inaptidão; e

IV – informação complementar do histórico funcional do servidor.

§ 1º – Considera-se satisfatório o aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) dos pontos atribuíveis às Avaliações de Desempenho, em ambas as modalidades.

§ 2º – O resultado final das Avaliações Especiais de Desempenho serão calculados tomando-se a média aritmética simples das notas obtidas pelo servidor em todas as etapas de avaliação de que tenha participado, incluindo a nota da Avaliação Especial de Desempenho Final.

§ 3º - Reputa-se apto no Estágio Probatório o servidor que obtiver média das Avaliações Especiais de Desempenho, incluindo a nota da Avaliação Especial de Desempenho Final, superior a 60% (sessenta por cento).

§ 4º – Sem prejuízo do disposto nos incisos I e II do caput, o resultado das Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades poderá também ser utilizado, para fins de cálculo de gratificação de desempenho em atividade a que o servidor eventualmente faça jus, em razão de lei específica.

§ 5º – Sem prejuízo da hipótese prevista no art. 41, § 1º, III da Constituição Federal, o resultado da Avaliação Periódica de Desempenho poderá eventualmente, subsidiar processos administrativos disciplinares, em especial aqueles que versem sobre ineficiência do servidor no desempenho dos encargos funcionais.

§ 6º – O servidor que, em 2 (duas) Avaliações Especiais de Desempenho e/ou Avaliações Periódicas de Desempenho consecutivas obtiver resultado inferior ao estabelecido no § 1º deste artigo, poderá ser submetido a processo de capacitação pela Universidade Corporativa da FAETEC - UNIFAETEC.

Art. 8º - O resultado das Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro - DOERJ até 60 (sessenta) dias após o encerramento do ciclo avaliativo, salvo se, por motivo justo e devidamente consignado no processo administrativo de publicação, não for possível concluí-la, promovida, em qualquer caso, a responsabilidade de quem tiver dado causa ao atraso injustificado.

CAPITULO IV

DOS FATORES DA AVALIAÇÃO

Art. 9º - A Avaliação Especial de Desempenho e a Avaliação Periódica de Desempenho observarão os seguintes fatores:

I- Assiduidade:

I.I Frequência - Avalia a relação entre comparecimentos e ausências;

I.II Pontualidade – Avalia o cumprimento de horários.

II- Disciplina:

II.I Cumprimento - Avalia o comportamento quanto à observância e cumprimento de normas e regulamentos estabelecidos;

II.II Atendimento – Avalia o cumprimento das orientações estabelecidas pela chefia.

III- Iniciativa - Avalia a capacidade de antecipação a fatos para solução de problemas do cotidiano;

III.I – Criatividade - Avalia a capacidade de antecipação diante de fatos para o empreendimento de alternativas inovadoras.

IV- Qualidade do trabalho:

IV.I – Presteza – Avalia a presteza e precisão no desenvolvimento das atribuições;

IV.II - Interesse – Avalia o envolvimento e conhecimento sobre as atividades a serem prestadas;

IV.III – Cooperação – Avalia o senso cooperativo do servidor em resultar o melhor alcance das atividades prestadas.

V– Responsabilidade:

V.I – Compromisso - Avalia a observância de prazos e grau de proximidade entre resultados alcançados e esperados

V.II – Zelo – Avalia o zelo com informações e bens patrimoniais.

CAPITULO V

DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 10–As Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades serão efetivadas por meio do preenchimento da Ficha de Avaliação constante do Anexo II desta portaria.

Art. 11 – A Ficha de Avaliação será distribuída pela Divisão de recursos Humanos – DIVRH, para as chefias imediatas, até os 30 (trinta) dias anteriores à data de fechamento do ciclo de avaliação.

CAPITULO VI

DA RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 12 – O servidor poderá solicitar reconsideração contra o resultado das Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados a partir da data de sua publicação no DOERJ, junto a DIVRH, que a encaminhará, por processo administrativo, à chefia imediata do servidor a qual deverá responder no prazo de cinco dias úteis a contar do seu recebimento.

Art. 13 – O servidor que tiver o seu pedido de reconsideração contra o resultado das Avaliações mencionadas no artigo anterior indeferido, poderá interpor recurso à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e Formação Acadêmica – CPADF, de que trata o art. 4º da Resolução Conjunta SEPLAG/FAETEC nº 11, de 14 de janeiro de 2016, num prazo de 15 (quinze) dias corridos da publicação no DOERJ do indeferimento.

CAPITULO VII

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 14 – São atribuições da DIVRH:

- I – orientar os setores administrativos e as unidades de ensino da FAETEC no desenvolvimento do processo das Avaliações de Desempenho;
- II – informar os servidores e as chefias imediatas acerca da metodologia das Avaliações de Desempenho;
- III – inserir em sistema os resultados das Avaliações de Desempenho;
- IV – dar suporte administrativo à CPADF;
- V – publicar no DOERJ, após o encerramento de cada ciclo avaliativo, o resultado obtido pelos servidores nas Avaliações de Desempenho.

Art. 15 – São atribuições da chefia imediata/diretoria da unidade de ensino:

- I – avaliar o desempenho do servidor;
- II – identificar as dificuldades do avaliado no cumprimento dos critérios estabelecidos;
- III – preencher a Ficha das Avaliações de Desempenho em ambas as modalidades;
- IV – apresentar ao avaliado, após aferido o desempenho, a Ficha das Avaliações de Desempenho para que tome ciência;
- V – promover ações que possibilitem a melhor integração do servidor às rotinas de trabalho;
- VI – articular-se com a UNIFAETEC a fim de aperfeiçoar o servidor para desempenho de suas atribuições;
- VII – analisar os pedidos de reconsideração solicitados pelos servidores avaliados;
- VIII – prestar os esclarecimentos necessários acerca do servidor avaliado, quando solicitado pela CPADF, no prazo de 10 (dez) dias.

Art. 16 – São atribuições do avaliado:

- I – tomar conhecimento da metodologia das Avaliações de Desempenho;
- II – tomar ciência da avaliação feita pela chefia imediata, subscrevendo as Fichas das Avaliações de Desempenho;
- III – prestar os esclarecimentos necessários, quando solicitado pela CPADF, no prazo de 10 (dez) dias.

CAPITULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17 - Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência da FAETEC.

Art. 18 - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 25 de janeiro de 2016.

WAGNER GRANJA VICTER
PRESIDENTE

ANEXO I A PORTARIA FAETEC/PR N° 454, de 25 de janeiro de 2016.

MANUAL DE INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DA FICHA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA/ESPECIAL DE DESEMPENHO

I - Apresentação

O presente manual tem a finalidade de subsidiar os avaliadores e avaliados quanto à análise dos fatores componentes das Avaliações de Desempenho aplicadas no âmbito da Fundação de Apoio à Escola Técnica - FAETEC. Também objetiva orientar o preenchimento da Ficha que traduz o processo avaliativo dos servidores do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC das Carreiras de que trata a Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014.

II - Avaliação de Desempenho

Ao entrar em exercício, todo servidor provido em cargo efetivo do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC iniciará o ciclo avaliativo durante o qual a sua aptidão para o cargo, capacidades pessoais e desempenho funcional serão objeto de avaliações de desempenho. Esse ciclo permanecerá até a data da sua inatividade.

III - Ciclo de avaliação

A Avaliação Periódica de Desempenho do servidor será realizada uma vez a cada período de 12 (doze) meses, sempre entre os meses de março e agosto de cada ano.

Todos os servidores do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC das Carreiras de que trata a Lei nº 6.720, de 25 de março de 2014, com no mínimo 2 (dois) meses de exercício no cargo, serão submetidos a uma avaliação de desempenho, inclusive aqueles servidores em período de Estágio Probatório, cuja avaliação é nominada Avaliação Especial de Desempenho.

Os servidores em período de Estágio Probatório, quando completarem 36 (trintas e seis) meses naquela condição, serão submetidos a uma Avaliação Especial de Desempenho Final independentemente da data em que tenha sido realizada sua última Avaliação Especial de Desempenho.

IV - Ficha de Avaliação

A Ficha de Avaliação Periódica/Especial de Desempenho do servidor será preenchida pelo seu chefe imediato/diretor de unidade de ensino, a saber, superior hierárquico diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor, como também pelo atesto de sua frequência no Mapa de Controle de Frequência da unidade de lotação.

V - Fatores de avaliação

O universo de observação dos comportamentos dos servidores é delimitado por dez fatores e subfatores de análise sobre os quais o chefe imediato/diretor de unidade de ensino emitirá sua impressão. A avaliação de desempenho, em ambas as modalidades, será estabelecida quanto ao grau de atendimento das expectativas.

Este manual descreve, para cada fator de avaliação, as atitudes e comportamentos entendidos como razoáveis para representar os graus de desempenho do servidor, quanto ao atendimento do que dele se pode esperar em cada item avaliado.

Assim, a descrição das atitudes e comportamentos é apresentada numa tabela demonstrativa com a seguinte leitura:

FATOR – Subfator de avaliação – para servidor docente		
GRAU DE DESEMPENHO	PONTOS	DESCRIÇÃO DAS ATITUDES E COMPORTAMENTOS
Não atendeu às expectativas	1	O docente não se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas, quando solicitado.
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente raramente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas, quando solicitado.
Atendeu às expectativas	3	O docente habitualmente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas, quando solicitado.
Superou às expectativas	4	O docente habitual e espontaneamente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas.

As atitudes e comportamentos descritos para o grau de desempenho “**Atendeu às expectativas**”, com pontuação 03 (três), são aquelas consideradas como esperadas para o desempenho de um servidor com aptidão e competência suficientes para o exercício de cargo efetivo do Quadro Permanente de Pessoal da FAETEC.

VI – Avaliação do Corpo Docente:

A avaliação das atitudes e comportamentos dos servidores no exercício da docência (regência de turma) observará sobremaneira a relação com os alunos e seus responsáveis, demais docentes, coordenadores de disciplinas, equipe técnico-pedagógica, equipe de apoio de secretaria, inspetores de alunos e direção da unidade de ensino. Serão observadas também as atribuições relativas ao período de complementação pedagógica dedicado à elaboração, à preparação e a avaliação de projetos pedagógicos, planos de curso, planos de aula, registros de aula, provas, trabalhos e pesquisas escolares, feiras, reuniões semanais e seminários acadêmicos.

VII – Descritivo dos fatores de avaliação

a) Assiduidade:

Avalia a relação entre comparecimentos e ausências do servidor ao trabalho como também o cumprimento de horários de compromissos estabelecidos, incluídos os de chegada, saída e permanência no ambiente de trabalho.

a.1) Assiduidade – Frequência

ASSIDUIDADE – Frequência - Para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor raramente está presente ao trabalho, não justificando suas ausências. (acima de 09 faltas registradas em MCF no período avaliado ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária por faltas)
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor habitualmente está ausente ao trabalho sem justificativas. (entre 04 e 09 faltas registradas em MCF no período avaliado)
Atendeu às expectativas	3	O servidor frequentemente está presente ao trabalho (02 ou 03 faltas registradas em MCF no período avaliado).
Superou às expectativas	4	O servidor habitualmente está presente ao trabalho, sendo as raras ausências justificadas.

ASSIDUIDADE – Frequência - Para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente raramente está presente a suas aulas agendadas, assim como às atividades de complementação pedagógica (acima de 09 faltas registradas em MCF no período avaliado ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária por faltas)
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente habitualmente está ausente a suas aulas agendadas, assim como às atividades de complementação pedagógica (entre 04 e 09 faltas registradas em MCF no período avaliado)
Atendeu às expectativas	3	O docente frequentemente está presente a suas aulas agendadas, assim como às atividades de complementação pedagógica (02 ou 03 faltas registradas em MCF no período avaliado).
Superou às expectativas	4	O docente habitualmente está presente a suas aulas agendadas, assim como às atividades de complementação pedagógica, sendo as raras ausências justificadas.

a.2) Assiduidade – Pontualidade

ASSIDUIDADE – Pontualidade - Para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor raramente é pontual nos compromissos (acima de 09 impontualidades registradas em MCF no período avaliado ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária por impontualidade).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor habitualmente é impontual nos compromissos (entre 04 e 09 impontualidades registradas em MCF no período avaliado).
Atendeu às expectativas	3	O servidor frequentemente é pontual nos compromissos (02 ou 03 impontualidades registradas em MCF no período avaliado).
Superou às expectativas	4	O servidor habitualmente é pontual nos compromissos, sendo as raras impontualidades justificadas.

ASSIDUIDADE – Pontualidade - Para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente raramente é pontual no início de suas aulas agendadas, assim como nas atividades de complementação pedagógica (acima de 09 impontualidades registradas em MCF no período avaliado ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária por impontualidade).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente habitualmente é impontual no início de suas aulas agendadas, assim como nas atividades de complementação pedagógica (entre 04 e 09 impontualidades registradas em MCF no período avaliado).
Atendeu às expectativas	3	O docente frequentemente é pontual no início de suas aulas agendadas, assim como nas atividades de complementação pedagógica (02 ou 03 impontualidades registradas em MCF no período avaliado).
Superou às expectativas	4	O docente habitualmente é pontual no início de suas aulas agendadas, assim como nas atividades de complementação pedagógica, sendo as raras impontualidades justificadas.

b) Disciplina:

Avalia o comportamento do servidor quanto a observância e cumprimento das normas e regulamentos estabelecidos no âmbito da Administração Pública e fora dela, quando exigíveis, como também das orientações da chefia a que estiver subordinado. Avalia ainda a forma de atendimento aos solicitantes dos serviços sob sua responsabilidade.

b.1) Disciplina – Cumprimento

DISCIPLINA – Cumprimento - Para servidor docente e não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor/docente raramente observa e/ou cumpre as normas (leis, decretos, portarias), regulamentos (regimento da FAETEC e das Unidades de Ensino) e orientações da chefia (acima de 06 registros de inobservâncias em atas de reunião de trabalho ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelas mesmas inobservâncias).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor/docente deixa de observar e/ou cumprir, habitualmente, normas (leis, decretos, portarias), regulamentos (regimento da FAETEC e das Unidades de Ensino) e orientações da chefia (entre 04 e 06 registros de inobservâncias em atas de reunião de trabalho).
Atendeu às expectativas	3	O servidor/docente observa e cumpre, frequentemente, normas (leis, decretos, portarias), regulamentos (regimento da FAETEC e das Unidades de Ensino) e orientações da chefia (02 ou 03 registros de inobservâncias em atas de reunião de trabalho).
Superou às expectativas	4	O servidor/docente observa e cumpre, habitualmente, normas (leis, decretos, portarias), regulamentos (regimento da FAETEC e das Unidades de Ensino) e orientações da chefia.

b.2) Disciplina - Atendimento

DISCIPLINA – Atendimento – para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor raramente observa o trato cordial e/ou respeitoso com o solicitante de serviços no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades sob sua responsabilidade (acima de 06 registros de inobservâncias em atas de reunião de trabalho ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelas mesmas inobservâncias).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor deixa de observar o trato cordial e/ou respeitoso com o solicitante de serviços no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades sob sua responsabilidade (entre 04 e 06 registros de inobservâncias em atas de reunião de trabalho).
Atendeu às expectativas	3	O servidor observa, frequentemente, o trato cordial e respeitoso com o solicitante de serviços no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades sob sua responsabilidade (02 ou 03 registros de inobservâncias em atas de reunião de trabalho).
Superou às expectativas	4	O servidor observa, habitualmente, o trato cordial e respeitoso com o solicitante de serviços no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades sob sua responsabilidade.

DISCIPLINA – Atendimento – para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente raramente o trato cordial e/ou respeitoso com os alunos no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades educacionais sob sua responsabilidade (acima de 06 registros de inobservâncias em atas de reuniões pedagógicas, conselhos de classe ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelas mesmas inobservâncias).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente deixa de observar o trato cordial e/ou respeitoso com os alunos no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades educacionais sob sua responsabilidade (entre 04 e 06 registros de inobservâncias em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe).
Atendeu às expectativas	3	O docente observa, frequentemente, o trato cordial e respeitoso com os alunos no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades educacionais sob sua responsabilidade (02 ou 03 registros de inobservâncias em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe).
Superou às expectativas	4	O docente observa, habitualmente, o trato cordial e respeitoso com os alunos no que diz respeito ao acompanhamento e retorno das atividades educacionais sob sua responsabilidade.

c) Iniciativa / Criatividade

Avalia a capacidade de antecipação a fatos para solução de problemas do cotidiano do trabalho assim como para o empreendimento de alternativas inovadoras no desenvolvimento de tarefas dentro do campo de competência do servidor.

INICIATIVA/CRIATIVIDADE – para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor não percebe alternativas para solucionar problemas do cotidiano de suas tarefas (não apresenta quaisquer alternativas, depois de repetidos resultados insatisfatórios, mesmo quando solicitado).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor percebe alternativas para solucionar problemas do cotidiano de suas tarefas (apresenta alternativas, depois de repetidos resultados insatisfatórios, quando solicitado).
Atendeu às expectativas	3	O servidor sugere alternativas para solucionar problemas do cotidiano de sua área de atuação (apresenta alternativas depois de um resultado insatisfatório).
Superou às expectativas	4	O servidor busca e sugere alternativas para evitar ou solucionar problemas do cotidiano de sua área de atuação (apresenta espontaneamente alternativas antes mesmo de um resultado insatisfatório).

INICIATIVA/CRIATIVIDADE – para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor não percebe alternativas para solucionar dificuldades no ensino cotidiano de sua disciplina de atuação (não apresenta quaisquer alternativas, depois de repetidos resultados insatisfatórios dos alunos, mesmo quando solicitado).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor percebe alternativas para solucionar dificuldades no ensino cotidiano de sua disciplina de atuação (apresenta alternativas, depois de repetidos resultados insatisfatórios dos alunos, quando solicitado).
Atendeu às expectativas	3	O servidor sugere alternativas para solucionar dificuldades no ensino cotidiano de sua disciplina de atuação (apresenta alternativas depois de resultados insatisfatórios dos alunos).
Superou às expectativas	4	O docente busca e sugere alternativas para evitar ou solucionar dificuldades no ensino cotidiano de sua disciplina de atuação. (apresenta espontaneamente alternativas antes mesmo de resultados insatisfatórios dos alunos).

d) Qualidade do Trabalho:

Avalia a presteza e precisão que o servidor apresenta no desenvolvimento do trabalho sob sua responsabilidade, assim como o seu envolvimento e conhecimento sobre as atividades relacionadas. Avalia também a disponibilidade de cooperação com seus pares para a realização de tarefas dentro da sua área atuação.

d.1) Qualidade do Trabalho – Presteza

QUALIDADE DO TRABALHO – Presteza - para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor frequentemente não atende as demandas dos serviços sob sua responsabilidade (acima de 03 registros, em reuniões de trabalho, de não atendimento de demandas de atividades sob sua responsabilidade ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelo mesmo motivo).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor eventualmente não atende as demandas dos serviços sob sua responsabilidade (até 03 registros, em reuniões de trabalho, de não atendimento de demandas de atividades sob sua responsabilidade).
Atendeu às expectativas	3	O servidor atende as demandas dos serviços sob sua responsabilidade (o tempo despendido para o atendimento é razoável e/ou o grau de precisão aceitável).
Superou as expectativas	4	O servidor habitualmente atende prontamente e com precisão as demandas dos serviços sob sua responsabilidade.

QUALIDADE DO TRABALHO – Presteza - para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor frequentemente não atende as demandas dos serviços sob sua responsabilidade (acima de 03 registros, em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe, de não atendimento de solicitações da equipe pedagógica ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelo mesmo motivo).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor eventualmente não atende as demandas dos serviços sob sua responsabilidade (até 03 registros, em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe, de não atendimento de solicitações da equipe pedagógica).
Atendeu às expectativas	3	O docente atende com prontidão as solicitações da equipe pedagógica relativas a sua disciplina de atuação (o tempo despendido para o atendimento é razoável e/ou o grau de precisão aceitável).
Superou as expectativas	4	O docente habitualmente atende com prontidão e precisão as solicitações da equipe pedagógica relativas a sua disciplina de atuação.

d.2) Qualidade do Trabalho – Interesse

QUALIDADE DO TRABALHO - Interesse - para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor conhece precariamente as demandas relacionadas à sua área de trabalho mesmo depois de informado em razão do serviço (não se envolve nas ações para solução de situações de rotina de seu campo de trabalho, mesmo quando designado).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor conhece parcialmente as demandas relacionadas à sua área de trabalho mesmo depois de informado em razão do serviço (pouco se envolve nas ações para solução de situações de rotina de seu campo de trabalho, mesmo quando designado).
Atendeu às expectativas	3	O servidor conhece as demandas relacionadas à sua área de trabalho quando informadas em razão do serviço (envolve-se nas ações para solução de situações de rotina de seu campo de trabalho, quando designado).
Superou as expectativas	4	O servidor busca continuamente compreender e conhece as demandas relacionadas a sua área de trabalho (envolve-se espontaneamente nas ações para solução de situações de rotina de seu campo de trabalho).

QUALIDADE DO TRABALHO - Interesse - para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente demonstra conhecimento precário sobre a temática relacionada a sua disciplina de atuação, mesmo depois de informado de tal condição pela equipe pedagógica (não se envolve nas ações pedagógicas de desenvolvimento do curso em que ministra aulas, mesmo quando designado).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente demonstra conhecimento parcial sobre a temática relacionada a sua disciplina de atuação (pouco se envolve nas ações pedagógicas de desenvolvimento do curso em que ministra aulas, mesmo quando designado).
Atendeu às expectativas	3	O docente demonstra conhecimento sobre a temática relacionada a sua disciplina de atuação (envolve-se nas ações pedagógicas de desenvolvimento do curso em que ministra aulas, quando designado).
Superou as expectativas	4	O docente busca continuamente o conhecimento mais recente sobre a temática relacionada a sua disciplina de atuação (envolve-se espontaneamente nas ações pedagógicas de desenvolvimento do curso em que ministra aulas).

d.3) Qualidade do Trabalho - Cooperação

QUALIDADE DO TRABALHO - Cooperação - para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor não se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das atividades dentro de sua área de trabalho, mesmo quando solicitado.
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor raramente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das atividades dentro de sua área de trabalho, mesmo quando solicitado.
Atendeu às expectativas	3	O servidor frequentemente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das atividades dentro de sua área de trabalho, quando solicitado.
Superou as expectativas	4	O servidor habitual e espontaneamente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das atividades dentro de sua área de trabalho.

QUALIDADE DO TRABALHO - Cooperação - para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente não se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas, quando solicitado.
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente raramente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas, quando solicitado.
Atendeu às expectativas	3	O docente frequentemente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas, quando solicitado.
Superou as expectativas	4	O docente habitual e espontaneamente se dispõe a colaborar com seus pares no desenvolvimento das ações educacionais do curso em que ministra aulas.

e) Responsabilidade:

Avalia a observância dos prazos e do grau de proximidade entre os resultados alcançados e os esperados do servidor dentro de sua área de atuação. Avalia ainda o zelo com as informações e bens patrimoniais sob sua responsabilidade, em razão das atividades que realize.

e.1) Responsabilidade - Compromisso

RESPONSABILIDADE – Compromisso - para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor habitualmente deixa de atingir os resultados esperados dos serviços sob sua responsabilidade nos prazos de devolução determinados (acima de 06 registros de não alcance de resultados e/ou descumprimento de prazos em atas de reunião de trabalho ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelo mesmo motivo).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor raramente atinge os resultados esperados dos serviços sob sua responsabilidade nos prazos de devolução determinados (entre 04 e 06 registros de não alcance de resultados e/ou descumprimento de prazos em atas de reunião de trabalho).
Atendeu às expectativas	3	O servidor frequentemente atinge os resultados esperados dos serviços sob sua responsabilidade nos prazos de devolução determinados (02 ou 03 registros de não alcance de resultados e/ou descumprimento de prazos em atas de reunião de trabalho).
Superou as expectativas	4	O servidor habitualmente atinge os resultados esperados dos serviços sob sua responsabilidade sem exceder aos prazos de devolução determinados.

RESPONSABILIDADE – Compromisso - para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente habitualmente não conduz seus alunos ao atingimento dos resultados acadêmicos esperados decorrentes das ações educacionais do curso em que ministra aulas (acima de 06 registros de não alcance de resultados e/ou descumprimento de prazos em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelo mesmo motivo).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente raramente conduz seus alunos ao atingimento dos resultados acadêmicos esperados decorrentes das ações educacionais do curso em que ministra aulas (04 a 06 registros de não alcance de resultados e/ou descumprimento de prazos em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe).
Atendeu às expectativas	3	O docente frequentemente conduz seus alunos ao atingimento dos resultados acadêmicos esperados decorrentes das ações educacionais do curso em que ministra aulas (02 ou 03 registros de não alcance de resultados e/ou descumprimento de prazos em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe).
Superou as expectativas	4	O docente habitualmente conduz seus alunos ao atingimento dos resultados acadêmicos esperados decorrentes das ações educacionais do curso em que ministra aulas, sem exceder a carga de aulas pré estabelecida.

e.2) Responsabilidade – Zelo

RESPONSABILIDADE - Zelo- para servidor não docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O servidor habitualmente não utiliza com cuidado informações e/ou bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades que realize (acima de 06 registros de descuido com informações e/ou bens de patrimônio em atas de reunião de trabalho ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelo mesmo motivo).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O servidor raramente utiliza com cuidado tanto informações quanto bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades que realize (entre 04 e 06 registros de descuido com informações e/ou bens de patrimônio em atas de reunião de trabalho).
Atendeu às expectativas	3	O servidor frequentemente utiliza com cuidado informações e/ou bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades que realize (até 03 registros de descuido com informações e/ou bens de patrimônio em atas de reunião de trabalho).
Superou as expectativas	4	O servidor habitualmente utiliza com cuidado tanto informações quanto bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades que realize.

RESPONSABILIDADE - Zelo- para servidor docente		
Grau de desempenho	Pontos	Descrição das atitudes e comportamentos
Não atendeu às expectativas	1	O docente habitualmente não utiliza com cuidado tanto informações de alunos quanto bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades educacionais que realize (acima de 06 registros de descuido com informações e/ou bens de patrimônio em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe ou pelo menos uma sanção em procedimento de apuração sumária pelo mesmo motivo).
Atendeu parcialmente às expectativas	2	O docente raramente utiliza com cuidado tanto informações de alunos quanto bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades educacionais que realize (04 a 06 registros de descuido com informações e/ou bens de patrimônio em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe).
Atendeu às expectativas	3	O docente frequentemente utiliza com cuidado tanto informações de alunos quanto bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades educacionais que realize (02 ou 03 registros de descuido com informações e/ou bens de patrimônio em atas de reuniões pedagógicas ou conselhos de classe).
Superou as expectativas	4	O docente habitualmente utiliza com cuidado tanto informações de alunos quanto bens de patrimônio da Fundação que detenha em razão das atividades educacionais que realize.

VIII - Resultado da Avaliação de Desempenho

O avaliador deverá marcar com um “X” o número que melhor represente o resultado de sua análise na linha correspondente a cada fator de avaliação, apresentando abaixo das colunas indicadoras do grau de atendimento às expectativas, o somatório dos respectivos pontos obtidos. Deverá então, proceder à totalização da avaliação registrando o resultado final da soma da pontuação obtida em cada coluna de indicador no campo reservado na linha de título “Total de pontos obtidos na etapa”. A pontuação máxima possível de ser obtida na avaliação (100%) é 40 (quarenta) pontos. Com isso, o mínimo de pontos necessários para o alcance do resultado satisfatório (60%) será 24 (vinte e quatro) pontos.

Exemplo:

Fatores	Definições	Não atendeu às expectativas	Atendeu parcialmente às expectativas	Atendeu às expectativas	Superou as expectativas
III. Iniciativa / Criatividade	Capacidade para se antecipar aos fatos e empreender alternativas inovadoras no desenvolvimento de suas atividades e para a solução de problemas de trabalho.	1	2	3	4
Somatório de pontos por indicador		0	04	12	16
Total de pontos obtidos		32			

O resultado 32 pontos (80%) é equivalente a soma de 4 fatores avaliados com o grau 4 (superou as expectativas), 4 fatores avaliados com o grau 3 (atendeu as expectativas) e 2 fatores avaliados com grau 2 (atendeu parcialmente às expectativas). Esse total, superior a 24 pontos 60% da pontuação máxima possível, indica resultado SATISFATÓRIO na avaliação.

IX - Não atendimento das expectativas pelo avaliado:

Caso o avaliador compreenda que em um determinado fator de avaliação, o servidor não tenha apresentado comportamento que atendesse às expectativas (grau 1), deverá informar, no campo próprio e exclusivo da Ficha de Avaliação Periódica/Especial de Desempenho, que medidas tomou, no período de referência da avaliação, que poderiam ter levado o servidor a um melhor desempenho.

X - Ciência do Servidor Avaliado:

Completada a avaliação com o lançamento na Ficha de Avaliação Periódica/Especial de Desempenho do total de pontos obtidos no período, o avaliador deverá dar ciência ao avaliado do resultado, colhendo sua assinatura em campo próprio da ficha.

XI - Pedido de reconsideração do resultado da avaliação de desempenho:

Caso o avaliado discorde da pontuação obtida na avaliação, poderá apresentar formalmente, junto a DIVRH, no prazo de 15 (quinze) dias corridos a contar da data de publicação em DOERJ desse resultado, pedido de reconsideração do resultado.

XII – Recurso à CPADF:

Caso o avaliado tenha indeferido o seu pedido de reconsideração, regularmente formulado, quanto a pontuação obtida na avaliação, poderá interpor recurso à CPADF, junto a DIVRH, no prazo de 15 (quinze) dias corridos a contar da data de publicação em DOERJ do indeferimento.

XIII – Referências normativas:

- Decreto-Lei nº 220, de 18 de julho de 1975;
- Decreto nº 2.479, de 08 de março de 1979;
- Decreto nº 44.912, de 13 de agosto de 2014 (DOERJ de 14/08/2014), alterado pelo Decreto nº 45.152, de 09 de fevereiro de 2015 (DOERJ de 10/02/2015);
- Resolução Conjunta SECT/FAETEC nº 6, de 31 de julho de 2008 (DOERJ de 24/09/2011).