

Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

REGULAMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPE-NHO [PROADES] E DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

- DECRETO Nº 4.147, DE 08 DE MARÇO DE 2019 -

[publicado em no Diário Oficial Do Município nº 488 de 13 de março de 2019]

Referência legal municipal:

A matéria está originalmente tratada na Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010 nos seguintes dispositivos:

Art. 41, II e §§;

Arts. 50 a 52; e,

Arts. 55 a 57.

As anotações, comentários, remissões e citações contidas neste texto, são de estrita responsabilidade da equipe responsável pelo repositório analítico de legislação de gestão pública e visam a melhor compreensão do presente diploma legal.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Sumário

DE	CRETO № 4.147 DE 08 DE MARÇO DE 2019	3
	CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	4
	Seção I – Das Diretrizes Gerenciais	4
	Seção II – Dos Objetivos do Programa de Avaliação de Desempenho	6
	CAPÍTULO II – DOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS E DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO	6
	CAPÍTULO III – DOS INSTRUMENTOS DE PLANEJAMENTO E DE AVALIAÇÃO	10
	CAPÍTULO IV – DAS INSTÂNCIAS COLEGIADAS E DOS COMITÊS DE AVALIAÇÃO	13
	Seção I – Do Conselho e do Colegiado	13
	Seção II – Dos Comitês Locais de Avaliação	
	CAPÍTULO V – DO PLANO DE ATIVIDADES DAS EQUIPES DE TRABALHO	
	Seção I – Da Elaboração do Plano de Atividades	
	Seção II – Da Validação do Plano de Atividades	
	Seção III – Da Vigência e do Redimensionamento do Plano de Metas e Atividades	
	Seção IV – Da Omissão da Chefia Imediata no Planejamento	
	CAPÍTULO VI – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
	Seção I – Das Disposições Gerais Preliminares	
	Seção II – Das Peculiaridades das Equipes da Unidade da Avaliação	
	Seção III – Do Primeiro Ciclo de Avaliação de Desempenho	
	Seção IV – Do Segundo Ciclo de Avaliação de Desempenho	
	Seção V – Do Acervo Individual de Notas	
	Subseção I – Das Disposições Gerais de Registro das Notas	30
	Subseção II – Da Atribuição e Registro das Notas dos Guardas Municipais	
	Seção VI – Dos Recursos às Notas da Avaliação de Desempenho	
	CAPÍTULO VII – DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL	
	CAPÍTULO VIII – DOS INDICADORES E PRODUTOS DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	36
	CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	37
	Seção I – Das Disposições Gerais	37
	Seção II – Da Implantação do Programa de Avaliação de Desempenho	38
	Seção III – Da Implantação Progressão por Mérito Profissional	40
	Seção IV – Das Disposições Finais	43
	ANEXO I – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE I: PLANO DE ATIVIDADES	44
	ANEXO II – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE II: AVALIAÇÃO DOS USUÁRIOS	52
	ANEXO III – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE III: AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES	56
	ANEXO IV – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE IV: AVALIAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO	60
	ANEXO V – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE V: DOCUMENTO SÍNTESE	64
	ANEXO VI – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PARTE VI: AVALIAÇÃO INDIVIDUAL PELOS SERVIDORES	74
	ANEXO VII – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PARTE VII: AVALIAÇÃO INDIVIDUAL PELA ADMINISTRAÇÃO	96
	ANEXO VIII – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PARTE VIII: SÍNTESE DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	112
	ANEXO IX – INSTRUMENTO DE SOLICITAÇÃO DE REDIMENSIONAMENTO DE METAS OU ATIVIDADES	138
	ANEXO X - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO DE SERVIDOR CEDIDO - PARTE I: PLANC	O DE
	TRABALHO	
	ANEXO XI – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO DE SERVIDOR CEDIDO – PARTE II: AVALIAÇÃO	
	ÓRGÃO CESSIONÁRIO	
	ANEXO XII – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO DE SERVIDOR CEDIDO – PARTE III: AVALIA	-
	DO SERVIDOR	
	ANEXO XIII – FORMULÁRIO DE RECURSO DE 1º INSTÂNCIA	
	ANEAU AIV - FURIVIULAKIU DE KECUKSU DE Zº INSTANCIA	159



Escola de Gestão Pública de Hortolândia

O conhecimento faz a diferença

Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

DECRETO Nº 4.147 DE 08 DE MARÇO DE 2019

Regulamenta o disposto nos arts. 53, 54 e, 65 a 81, da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010, para estabelecer o programa de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, reger o seu funcionamento, disciplinar a implantação e a aplicação da progressão por mérito profissional e, dá outras providências.

ÂNGELO AUGUSTO PERUGINI, Prefeito do Município de Hortolândia, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei.

Considerando que a vigência da Lei nº 2004 de 07 de fevereiro de 2008 (estatuto dos servidores) e da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010 (plano de cargos, carreiras e vencimentos), que implicaram ampliação de direitos das servidoras e servidores públicos municipais, bem como, o estabelecimento do mérito e da titulação como requisitos para as progressões em suas carreiras;

Considerando o disposto na Lei Complementar nº 12 de 30 de abril de 2010, em especial, nos arts. 65 a 81, que tratam do programa de avaliação de desempenho e nos arts. 53 e 54 que criam e disciplinam a progressão por mérito profissional na carreira das servidoras e servidores efetivos;

Considerando a necessidade de revisão do Decreto nº 2.846, de 12 de novembro de 2012 que estabeleceu a regulamentação do programa de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais e a aplicação das progressões por mérito profissional;

Considerando que a conclusão da escolha das representações no conselho municipal de política e administração de pessoal, no colegiado de planejamento e gestão do programa de capacitação, no colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, e finalmente, na comissão permanente de avaliação probatória, resultou na retomada de funcionamento destes órgãos colegiados do sistema de gestão de pessoal;

Considerando a retomada do programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais com as atividades necessárias à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes e, ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a forma geral;

Considerando que já está implantado no município o programa de avaliação probatória dos servidores públicos municipais de Hortolândia, havendo a necessidade de se continuar os trabalhos,





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

interrompidos nos últimos anos, de efetivação do plano de carreira com a implantação da avaliação de desempenho de estáveis;

Considerando a necessidade de avaliação contínua do desempenho da instituição e, no âmbito desta, dos servidores em exercício de atividade dirigente ou de assessoramento, bem como dos efetivos estáveis ou em estágio probatório, como parte do processo de desenvolvimento dos ocupantes dos cargos de provimento efetivo, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas e atividades contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas de cidadãs e cidadãos de Hortolândia, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais;

Considerando a necessidade de retomar a gestão das carreiras municipais e, ainda, de formular e implementar políticas públicas para a garantia da satisfação dos usuários, levando em conta seu papel na governança pública, na busca por eficácia e efetividade da gestão pública; e,

Considerando, finalmente, que a gestão pública voltada para a garantia da eficácia e efetividade deve ter como alicerce os seguintes institutos de gestão: o planejamento, a avaliação e a capacitação.

DECRETA

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I – Das Diretrizes Gerenciais

Art. 1º O programa de avaliação de desempenho criado na forma dos arts. 65 a 81 da Lei Complementar nº 12, de 30 de Abril de 2010, caracterizado como processo pedagógico, participativo, integrador e solidário, abrangendo a avaliação institucional da prefeitura municipal, dos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos servidores públicos municipais de Hortolândia, estabelecese como política pública destinada a fomentar o desenvolvimento dos servidores, a melhorar a qualidade dos serviços e das atividades da administração municipal, bem como a contribuir para o alcance das metas institucionais, por meio do fomento da cultura da gestão planejada em todas as unidades de trabalho.

Art. 2º O programa de avaliação de desempenho será gerido tendo em vista os pressupostos de gestão contidos no art. 2º da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010 e as seguintes características:





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

I – a inclusão dos usuários no processo avaliativo, orientando as avaliações para a satisfação do munícipe, fato gerador de cidadania, assim como para o fomento à eficácia e à efetividade nas ações ou atividades das equipes de trabalho;

 II – a consideração de que o desempenho dos servidores deve ser mensurado no contexto da avaliação de sua equipe, no âmbito da avaliação institucional;

III – a avaliação de desempenho deve ser consequência do planejamento de metas, de atividades e das condições de trabalho a elas associadas, deixando o seu caráter individual, subjetivo e competitivo, para dar lugar à objetividade da execução do planejado, ao trabalho em equipe, com especial atenção para a qualidade e a satisfação do usuário com o serviço prestado pela instituição;

IV – a articulação da avaliação de desempenho com o planejamento institucional e com o programa de capacitação e aperfeiçoamento;

V – a consideração de que a avaliação não é mecanismo punitivo, mas instrumento solidário capaz de identificar debilidades, potencialidades e aptidões das equipes, bem como as demandas de capacitação e de melhoria das condições de trabalho;

VI – a articulação dos programas de avaliação de desempenho e de avaliação do estágio probatório dos servidores públicos municipais;

VII – o acompanhamento do programa pelo colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, cuja composição e atribuições, definidas no art. 67 da Lei Complementar nº 12/2010 e reguladas no Decreto nº 2.446, de 17 de fevereiro de 2011, indicam a responsabilidade tripartite – servidores, administração e usuários – e paritária pela gestão da avaliação institucional e das equipes de trabalho; e,

VIII – a avaliação periódica dos resultados e indicadores do programa pelo conselho municipal de política e administração de pessoal, tendo em vista a composição paritária e tripartite, bem como as atribuições disciplinadas no art. 67 da Lei Complementar nº 12/2010 e reguladas do Decreto nº 2.446, de 14 de fevereiro de 2011, visando ao controle social e a governança participativa nas políticas de pessoal.

Parágrafo único. Conforme o disposto no parágrafo único do art. 66 da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010, o programa de avaliação de desempenho não se confunde com o processo disciplinar, ficando vedada a aplicação de seus resultados e indicadores para os fins do inciso III, do § 1º, do art. 41 da Constituição Federal.



Escola de Gestão Pública de Hortolândia

Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Seção II – Dos Objetivos do Programa de Avaliação de Desempenho

- **Art. 3º** Conforme o previsto no art. 66 da LC nº 12/2010, são objetivos gerais do programa de avaliação de desempenho:
 - I avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, tendo em vista a satisfação dos usuários dos serviços da prefeitura municipal de Hortolândia, a busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos neste decreto e o objetivo permanente de realização dos direitos da cidadania;
 - II subsidiar o planejamento institucional da prefeitura municipal, visando aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional;
 - III fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;
 - IV identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional;
 - **V** identificar a relação entre o desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;
 - VI fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;
 - **VII** propiciar o autodesenvolvimento do profissional e a assunção do papel social que desempenha, como servidor público e no âmbito do seu ambiente organizacional;
 - VIII fornecer indicadores para a progressão por mérito; e,
 - **IX** fornecer os indicadores que subsidiem a avaliação probatória prevista no § 4º, do art. 41, da Constituição Federal, observando o disposto na regulamentação da avaliação do servidor em estágio probatório, disciplinado no Decreto nº 2.697, de 15 de março de 2012.

CAPÍTULO II – DOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS E DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

- **Art. 4º** Para os efeitos deste decreto são ambientes organizacionais aqueles descritos no art. 19, §1º da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010, a saber:
 - I cidadania e assistência social, integrado pelos servidores lotados na secretaria municipal de inclusão e desenvolvimento social;
 - II cultura e esportes, integrado pelos servidores lotados na secretaria municipal de cultura, esporte e lazer;
 - III desenvolvimento urbano, obras e meio ambiente, integrado pelos servidores lotados:
 - a) na secretaria municipal de desenvolvimento econômico e turismo;





- b) na secretaria municipal de habitação;
- c) na secretaria municipal de meio ambiente e desenvolvimento sustentável;
- d) na secretaria municipal de mobilidade urbana;
- e) nos departamentos administrativo, de projetos e orçamentação e de obras, bem como no gabinete da secretaria municipal de obras e serviços urbanos; e,
- f) no departamento de planejamento urbano da secretaria municipal de planejamento urbano e gestão estratégica.
- IV educação, integrado pelos servidores lotados na secretaria municipal de educação, ciência e tecnologia;
- V gestão pública, finanças e assuntos jurídicos, integrado pelos servidores lotados:
 - a) na secretaria municipal de administração e gestão de pessoal;
 - b) na secretaria municipal de assuntos jurídicos;
 - c) na secretaria municipal de finanças;
 - d) na secretaria municipal de governo;
 - e) nos departamentos de projetos estratégicos e de tecnologia da informação, bem como no gabinete da secretaria municipal de planejamento urbano e gestão estratégica;
- VI infraestrutura, integrado pelos servidores lotados no departamento de serviços urbanos da secretaria municipal de obras e serviços urbanos;
- VII saúde, integrado pelos servidores lotados na secretaria municipal de saúde.
- **VIII** segurança pública, integrado pelos servidores lotados na secretaria municipal de segurança.
- § 1º Havendo alteração de composição da estrutura organizacional caberá ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho analisar e deliberar sobre a proposta técnica destinada, tanto a promover a adaptação da alocação dos servidores atingidos nos ambientes organizacionais, quanto à proposta de correção dos incisos do *caput* deste artigo, observados os ditames do art. 19, §1º da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010.
- § 2º O servidor em exercício em secretaria municipal diversa da sua lotação formal, na forma da composição dos ambientes organizacionais previstos na Lei Complementar nº 12/2010, será incluído apenas, para os efeitos do programa de avaliação de desempenho, no ambiente organizacional ao qual se vincula a unidade de lotação, em que tem exercício efetivo atual.





- § 3º Havendo exercício em mais de uma unidade de avaliação ou subordinação de diversas unidades de lotação ao servidor em razão da atividade dirigente do servidor, dever-se-á aplicar o disciplinado neste decreto, para os casos específicos contidos neste parágrafo, observado o disposto no § 2º supra.
- Art. 5º As unidades de avaliação, constituídas no âmbito de cada ambiente organizacional e secretaria municipal, equivalem a uma ou mais equipes de trabalho de uma unidade de trabalho, setor, coordenação, divisão, departamento ou secretaria municipal e, são os organismos nucleares dos mecanismos e instrumentos de avaliação de desempenho.
- § 1º As unidades de trabalho descentralizadas constituir-se-ão como unidades de avaliação, podendo, em razão do tamanho e da diversidade de funções locais, haver a divisão da mesma mais de uma unidade de avaliação, podendo ocorrer de um servidor atuar de mais de um destes organismos nucleares, nesta ou em mais de uma unidade de trabalho.
- § 2º Haverá em cada unidade de avaliação pelo menos uma equipe de trabalho ficando vedada a sua constituição com apenas um servidor, caso em que a unidade prevista deve ser adicionada a outra existente.
- § 3º As unidades de avaliação eventualmente compostas somente por servidores cedidos ou, ainda, somente por servidores em função gratificada ou cargo em comissão ou de agente político, deverão ser identificadas e incluídas no programa regulado neste decreto, submetendo-se como as demais ao planejamento de metas e atividades, bem como à avaliação das mesmas.
- § 4º Caberá aos comitês locais de avaliação manter atualizado o cadastro das equipes e os servidores que compõem cada unidade de avaliação, observando-se as disposições contidas neste decreto quanto ao exercício em mais de uma unidade ou em unidade de trabalho diversa da sua lotação formal.
- § 5º O disposto no § 4º, deste artigo, aplica-se também aos servidores ocupantes de cargos de chefia, coordenação, assessoria, direção e supervisão, podendo ocorrer que um só dirigente seja responsável ou, mesmo, integrante de mais de uma unidade de avaliação.
- **Art. 6º** Caberá à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, a manutenção de cadastro unificado contendo:
 - I as unidades de avaliação, bem como o rol de equipes e de servidores alocados a cada uma destas; e,
 - II os comitês locais de avaliação, vinculados às unidades previstas no inciso I do caput deste artigo, com a sua composição e mandatos.





- § 1º Caberá à unidade técnica responsável pela avaliação de desempenho, da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, ouvidas as secretarias municipais, a elaboração de proposta técnica contendo as unidades de avaliação, a ser submetida ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho.
- § 2º Caberá ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho a análise da proposta técnica prevista no § 1º deste artigo e a edição de resolução formalizando o rol de unidades de avaliação do programa regulamentado neste decreto.
- § 3º A resolução do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho contendo o rol oficial de unidades de avaliação, após parecer da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, deverá ser homologado e tornado público por Portaria editada pelo Prefeito Municipal.
 - § 4º O disposto no § 3º supra, pode implicar, mediante ato motivado:
 - I homologação integral da proposta e consequente edição do ato da autoridade municipal;
 - II homologação parcial da proposta com publicação do rol homologado e devolução das partes não homologadas para reanálise do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho; e,
 - III rejeição integral da proposta e consequente remessa da mesma para reanálise do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho e correção dos problemas apontados.
- § 5º Realizado o procedimento determinado nos incisos II e III do § 4º supra, sem que os problemas apontados sejam sanados, caberá ao Prefeito Municipal, após preparação de parecer técnico da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, a edição de Portaria com o rol oficial definitivo de unidades de avaliação.
- § 6º Ao final de cada ciclo anual do programa, ou excepcionalmente quando couber, o rol oficial das unidades de avaliação contidas no ato da autoridade municipal, será ratificado por despacho da autoridade responsável pela gestão de pessoal, ou, ainda, atualizado ou alterado, mediante o rito previsto neste artigo, quando:
 - I da análise do rol de unidades de avaliação, realizada pelo colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, visando à melhor adequação do mesmo à metodologia do programa, resultar proposta de atualização ou alteração do mesmo;
 - II houver a criação de nova unidade de trabalho ou outro órgão da estrutura da administração municipal, quando caberá, observado o rito disciplinado neste artigo, a inclusão desta em





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

uma das unidades de avaliação ou, se for o caso, o acréscimo da mesma ao rol oficial, previsto no caput deste parágrafo;

- III houver extinção de equipe, unidade de trabalho, ou outro órgão da estrutura da administração municipal, quando caberá, observado o rito disciplinado neste artigo, o redimensionamento das unidades de avaliação atingidas e as alterações necessárias no rol oficial, previsto no *caput* deste parágrafo; e,
- **IV** houver alteração na estrutura de gestão do ambiente organizacional ou da secretaria, quando caberá, observado o rito disciplinado neste artigo, a adequação das unidades de avaliação e do rol oficial, previsto no *caput* deste parágrafo.
- § 7º Em qualquer das hipóteses previstas neste artigo a secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, dará publicidade ao final do ciclo de avaliação anual, do rol oficial das unidades de avaliação que deverão ser observadas no ciclo anual seguinte.

CAPÍTULO III – DOS INSTRUMENTOS DE PLANEJAMENTO E DE AVALIAÇÃO

- **Art. 7º** São instrumentos de planejamento e de avaliação de desempenho:
- I Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte I: Plano de Atividades constante do Anexo I a este decreto, que deverá conter a identificação da unidade de avaliação e suas equipes de trabalho, o planejamento de metas e atividades, e as condições de trabalho necessárias ao cumprimento das mesmas;
- II Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte II: Avaliação dos Usuários, constante do Anexo II a este decreto, que deverá abrigar a avaliação da execução do plano de atividades, realizada pela representação dos usuários no comitê local de avaliação;
- III Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte III: Avaliação dos Servidores, constante no Anexo III a este decreto, que deverá abrigar a avaliação da execução do plano de atividades, realizada pela representação dos servidores no comitê local de avaliação;
- IV Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte IV: Avaliação da Administração, constante do Anexo IV a este decreto, que deverá abrigar a avaliação da execução do plano de atividades, realizada pela representação de administração municipal no comitê local de avaliação;
- V Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte V: Síntese da Avaliação Coletiva, constante do Anexo V a este decreto, que deverá conter a síntese das partes II, III e IV do instrumento;





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

VI – Instrumento de Avaliação – Parte VI: Avaliação Individual pelos Servidores, constante do Anexo VI a este decreto, que deverá abrigar a avaliação individual dos componentes da equipe, inclusive da chefia, realizada pela representação dos servidores no comitê local de avaliação, com a anuência de cada um dos integrantes da equipe no que toca à sua avaliação individual;

VII - Instrumento de Avaliação – Parte VII: Avaliação Individual pela Administração, constante do Anexo VII a este decreto, que deverá abrigar a avaliação individual dos componentes da equipe, inclusive chefia, realizada pela representação da administração municipal no comitê local de avaliação, com a ciência de cada um dos integrantes da equipe, no que toca à sua avaliação individual;

VIII – Instrumento de Avaliação – Parte VIII: Síntese da Avaliação Individual, constante do Anexo VIII a este decreto, que deverá conter a síntese das avaliações individuais constantes das partes VI e VII do instrumento de avaliação;

IX – Instrumento de Solicitação de Redimensionamento de Metas, constante do Anexo IX a este decreto, que deverá conter a solicitação de alteração, inclusão, exclusão ou redimensionamento das metas, atividades ou condições de trabalho;

X – Instrumento de Avaliação Individual de Trabalho de Servidor Cedido – Parte I: Plano de Atividades constante do Anexo X a este decreto, que deverá conter a identificação da unidade de avaliação, o planejamento de metas e atividades do servidor cedido, bem como, as condições de trabalho necessárias ao cumprimento das mesmas;

XI – Instrumento de Avaliação Individual de Trabalho de Servidor Cedido – Parte II: Avaliação do Órgão Cessionário, constante do Anexo XI a este decreto, que deverá conter a avaliação individual dos servidores cedidos ou em exercício em órgão estranho à administração municipal, sem prejuízo das vantagens do cargo, realizada pela administração do órgão cessionário, com a anuência do servidor no que toca à sua avaliação individual; e,

XII – Instrumento de Avaliação Individual de Trabalho de Servidor Cedido – Parte III: Avaliação do Servidor, constante do Anexo XII a este decreto, que deverá conter a avaliação individual dos servidores cedidos ou em exercício em órgão estranho à administração municipal, sem prejuízo das vantagens do cargo realizada, opcionalmente, pelo próprio servidor.

Parágrafo único. A anuência ou a ciência previstas nos incisos VI, VII e XI, do *caput* deste artigo, não excluem nem vinculam a possibilidade de recurso do servidor acerca dos resultados da avaliação de desempenho.





- **Art. 8º** Os instrumentos de avaliação coletiva de trabalho, previstos no art. 7º supra, desenvolvidos com base na lógica solidária de trabalho, com orientação para identificação das capacidades e dos problemas das equipes de trabalho, têm como objetivos específicos:
 - I detectar a aptidão do servidor e a necessidade de sua integração nas diversas atividades, visando à qualidade social do trabalho;
 - II identificar a capacidade e potencial de trabalho dos servidores que compõem a equipe de trabalho, de modo que os mesmos sejam melhor aproveitados no conjunto de atividades da unidade;
 - **III** identificar necessidades institucionais e as aspirações individuais de capacitação e de aperfeiçoamento dos servidores da unidade objeto da análise;
 - IV estimular o desenvolvimento profissional dos servidores municipais;
 - V esgotados os esforços de capacitação, identificar a necessidade de remoção dos servidores ali localizados ou de recrutamento de novos servidores, tendo em vista a avaliação de desempenho ou dimensionamento de pessoal da unidade;
 - VI identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade;
 - **VII** planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos na unidade, tendo em vista as necessidades dos usuários;
 - **VIII** fornecer subsídios ao nível da unidade de trabalho para o planejamento estratégico da prefeitura municipal de Hortolândia;
 - **IX** gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal; e,
 - X fornecer os indicadores individuais necessários à aplicação da progressão por mérito profissional.
- Art. 9º O instrumento, previsto no art. 7º, II deste decreto, a ser utilizado pela representação dos usuários no ciclo avaliativo estabelece-se como elemento fundamental da avaliação de desempenho, devendo ser capaz de orientar as ações e metas de todas as equipes de trabalho para a eficácia e a efetividade, promovendo a política de avaliação e planejamento de forma coletiva e democrática, garantindo-se que a governança participativa tenha pleno desenvolvimento na prefeitura municipal de Hortolândia.
 - § 1º O instrumento de avaliação a ser utilizado pelo usuário tem como objetivos específicos:
 - I planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos na unidade, tendo em vista as necessidades dos usuários;





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- II fornecer subsídios ao nível da unidade de trabalho para o planejamento estratégico da prefeitura municipal de Hortolândia;
- III identificar a capacidade e potencial de trabalho das equipes de trabalho;
- IV identificar necessidades de capacitação e de aperfeiçoamento das equipes de trabalho;
- V identificar as necessidades de ajuste no dimensionamento do número de servidores da unidade;
- VI identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade;
- VII estimular o desenvolvimento profissional dos servidores municipais;
- **VIII** gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal; e,
- IX aferir a consecução de objetivos e metas institucionais, com base nos recursos materiais e no quantitativo de pessoal alocado na unidade, bem como as condições de trabalho oferecidas.
- § 2º Estabelecido o plano de atividades objeto do art. 7º, I deste decreto, caberá à equipe técnica do programa a preparação do instrumento a que se refere o *caput* deste artigo, a ser utilizado pelos usuários quando da análise das condições de trabalho, das metas e atividades, bem como, da qualidade e da efetividade na execução dos objetos planejados.

CAPÍTULO IV – DAS INSTÂNCIAS COLEGIADAS E DOS COMITÊS DE AVALIAÇÃO

Seção I - Do Conselho e do Colegiado

- Art. 10. A consecução do programa de avaliação de desempenho cabe às unidades de avaliação sob coordenação e orientação da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal e, conforme o previsto no Dec. nº 2.446, de 17 de fevereiro de 2011 o conselho municipal de política e administração de pessoal e o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, são as instâncias colegiadas responsáveis pelo funcionamento e validação anual do referido programa.
- **§ 1º** Observado o disposto no parágrafo único do art. 67 da LC nº 12/2010, agregam-se às competências, previstas no Dec. nº 2.446/2011, para o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, a seguintes:
 - I realizar o planejamento anual de implantação e manutenção do sistema de avaliação de desempenho nos diversos ambientes organizacionais;





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- II definir e manter atualizado o rol de unidades de avaliação do programa de avaliação de desempenho;
- III analisar e aprovar em resolução específica o manual do programa de avaliação de desempenho;
- IV prestar o suporte necessário à implantação do programa de avaliação de desempenho nos diversos ambientes organizacionais;
- V sistematizar o resultado e indicadores visando ao subsídio do programa de capacitação e aperfeiçoamento e ao planejamento institucional; e,
- VI atuar como instância de recurso, na forma deste decreto.
- § 2º Caberá à escola de gestão pública de Hortolândia (EGPH), a elaboração de propostas de resolução, o suporte técnico, administrativo e logístico necessário ao funcionamento dos órgãos colegiados do programa de avaliação de desempenho.

Seção II – Dos Comitês Locais de Avaliação

- **Art. 11.** Em cada unidade de avaliação identificada deverá ser composto um comitê local de avaliação de desempenho, responsável pela aplicação do programa e seus resultados.
- § 1º O comitê local de avaliação de desempenho deverá ser composto pelas seguintes representações, com poder decisório em relação aos seus representados:
 - I das equipes de trabalho, eleita por seus pares;
 - II da administração municipal, indicada por esta; e,
 - III dos usuários, escolhida por seus pares.
- § 2º O comitê local de avaliação de desempenho terá número total de componentes definido pela própria unidade, devendo este, em qualquer hipótese e em obediência ao disposto no art. 76, §§ 3º e 4º da LC nº 12/2010, ser múltiplo de três, distribuídos equitativamente entre as representações, observando-se preferencialmente o mínimo de 3 (três) componentes e excepcionalmente o máximo de 15 (quinze).
- § 3º No processo de formação dos comitês locais de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, dever-se-á observar que em unidades de avaliação que abranjam até 75 (setenta e cinco) servidores, este deverá ser composto por no máximo 3 (três) representantes, um de cada segmento previsto no § 1º supra.
- § 4º Para cada representante titular do comitê local de avaliação de desempenho deverá ser escolhido um representante suplente, na forma prevista no § 1º deste artigo.





- § 5º Até o final do primeiro bimestre de cada ano fica a administração local obrigada a indicar a sua representação para o comitê local de avaliação de desempenho e a instar os servidores e os usuários locais à escolha dos seus representantes.
- § 6º Nos ambientes organizacionais e nas unidades de avaliação em que houver conselhos municipais ou locais, das referidas áreas de atuação, com a presença de usuários, os representantes deste segmento nos comitês serão escolhidos, preferencialmente, entre os conselheiros que os representam e, neste caso, não podem ser ocupantes de cargo público municipal de qualquer natureza.
- § 7º Consideram-se usuários, para fins deste decreto, as pessoas ou coletividades, estranhas ou não à esfera da administração municipal, que usufruam, direta ou indiretamente dos serviços prestados pela unidade de avaliação ou pelo ambiente organizacional.
- § 8º O comitê local de avaliação de desempenho instala-se havendo no mínimo 2 (duas) das 3 (três) representações existentes devendo-se buscar a escolha do representante faltante até a avaliação conclusiva das equipes de trabalho.
- § 9º A omissão da administração municipal nas indicações previstas neste artigo autoriza a representação dos servidores a suprir a lacuna, substituindo-a na atribuição de convite à escolha dos usuários.
- § 10. Terminada a etapa da escolha do comitê local de avaliação de desempenho, a composição dos membros deverá ser encaminhada à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal para validação e homologação, cabendo a esta, em caso de não homologação, o reenvio à unidade para correção dos problemas identificados.
- **§ 11.** A análise a que se refere o § 10 supra, restringir-se-á tão somente aos aspectos legais e formais, ficando vedada qualquer consideração de mérito quanto às pessoas escolhidas para a representação.
- § 12. Havendo comitê local de avaliação de desempenho, escolhido na forma deste decreto, fica facultada a manutenção do mesmo para os anos subsequentes, desde que haja concordância dos representados, devendo haver saneamento de eventual lacuna de representação e podendo ocorrer a substituição de parte dos representantes.
- **Art. 12.** A inexistência de comitê local de avaliação de desempenho em determinada unidade de avaliação inviabiliza a aplicação do programa regulamentado neste decreto e seus resultados.
- § 1º Fica vedada qualquer forma de substituição do comitê local de avaliação de desempenho, em razão da omissão da administração municipal na sua composição, poder ser suprida pela atuação







da representação dos servidores, na forma do disposto no art. 11 deste decreto e no art. 76, § 9º da LC nº 12/2010.

- § 2º Persistindo a omissão da administração municipal prevista no § 1º supra os dirigentes que deram causa à mesma, deverão ser responsabilizados administrativamente por descumprimento de dever funcional, conforme o previsto neste decreto e na forma do procedimento administrativo disciplinar regido na Lei Municipal nº 2004/2008.
- **Art. 13.** Caberá à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal promover capacitação dos comitês locais de avaliação de desempenho, observando o conteúdo do manual de programa de avaliação de desempenho, a ser elaborado pela equipe técnica central do programa de avaliação de desempenho.
- § 1º Caberá à escola de gestão pública de Hortolândia elaborar o cronograma e desenvolver as capacitações de maneira a atender todos os membros dos comitês locais de avaliação de desempenho, em locais e datas a serem definidos, bem como divulgar as datas para as equipes correspondentes.
- § 2º A capacitação a que se refere o § 1º supra deve ser reeditada, sempre que houver novos representantes escolhidos para os comitês locais de avaliação de desempenho ou, por demanda do colegiado de planejamento e gestão do programa, após o balanço anual de aplicação do mesmo.

CAPÍTULO V - DO PLANO DE ATIVIDADES DAS EQUIPES DE TRABALHO

Seção I – Da Elaboração do Plano de Atividades

Art. 14. Conforme o disposto no art. 72 e seu § 1º, da LC nº 12/2010 e observado o rito contido neste decreto, firmar-se-á, até o final do primeiro trimestre de cada ano, em cada unidade de avaliação dos diversos ambientes organizacionais, após discussão anual sobre as metas e as ações a elas associadas, instrumento de avaliação coletiva de trabalho entre os servidores ali localizados e a representação da administração municipal, visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Parágrafo único. Os usuários das unidades supramencionadas e, em especial a representação destes no comitê local de avaliação de desempenho, deverão ser convidados a participar da elaboração do instrumento a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 15. Em conformidade com o planejamento previsto no art. 14 deste decreto, o comitê local de avaliação, juntamente com os membros das equipes de trabalho da respectiva unidade, deverão preencher o plano de atividades do instrumento de avaliação coletiva do trabalho, constante do anexo I a este decreto, estabelecendo as metas e atividades do ano corrente, as condições de traba-





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

lho e as capacitações necessárias para que estas metas ou atividades sejam alcançadas de maneira eficaz.

- § 1º A existência de mais de uma equipe de trabalho na unidade de avaliação pode implicar mais de um plano de trabalho com seus respectivos instrumentos de avaliação coletiva.
- § 2º Havendo mais de uma meta ou atividade nos planos de atividade das unidades de avaliação, além das condições de trabalho e dos servidores vinculados de cada meta ou atividade, deve ser estabelecido o peso relativo de cada uma em relação às demais.
- § 3º Para os efeitos do programa de avaliação de desempenho consideram-se condições de trabalho, aquelas objetivamente identificáveis que se compõem das instalações, instrumentos, materiais, insumos e as atividades de capacitação necessárias à consecução das metas e atividades pactuadas.
- § 4º Deverão compor necessariamente os instrumentos de avaliação os indicadores de qualidade que já estejam socialmente consolidados e se apliquem às metas e programas pactuados.
- § 5º Os instrumentos de avaliação coletiva de trabalho a que se refere este artigo aplica-se a todos os servidores da equipe de trabalho da unidade de lotação, estejam eles ocupando ou não, cargo ou função de confiança.
- § 6º O disposto no § 5º supra aplica-se, igualmente, aos servidores de outros órgãos públicos, cedidos ao município de Hortolândia e em exercício na unidade de avaliação.
- § 7º Na forma do art. 73, § 7º da LC nº 12/2010, os agentes políticos não ocupantes de cargo eletivo e os ocupantes de cargos em comissão e funções gratificadas, pertencentes ou não ao quadro de pessoal de que trata a Lei Complementar nº 12/2010, que estejam envolvidos nas atividades da unidade de avaliação terão os seus desempenhos avaliados e deverão participar do processo de avaliação de desempenho, em suas respectivas equipes de trabalho.
- **Art. 16.** Os servidores em estágio probatório, apesar de comporem regularmente as equipes de trabalho da unidade de avaliação, deverão ser avaliados na forma do programa de avaliação probatória previsto na legislação municipal vigente e, os seus planos de trabalho específicos, deverão ser integrados ao planejamento contido no instrumento de avaliação coletiva de trabalho, da unidade de avaliação.

Parágrafo único. No caso de haver, numa equipe de trabalho, apenas servidores em estágio probatório o instrumento de avaliação coletiva de trabalho deve ser integrado pelos conteúdos dos instrumentos individuais da avaliação do estágio probatório, que por sua vez devem refletir o planejamento da unidade e das suas equipes de trabalho.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Seção II – Da Validação do Plano de Atividades

- Art. 17. Concluído o plano de atividades do instrumento de avaliação coletiva de trabalho, da unidade de avaliação, o comitê local de avaliação de desempenho da unidade enviará, no prazo máximo de 5 (cinco) dias contados da conclusão do planejamento, o documento para análise da equipe técnica central do programa e validação da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal.
- § 1º A análise e validação do instrumento de avaliação coletiva de trabalho, prevista no *caput* deste artigo, ocorrerá no prazo de 10 (dez) dias contados da entrega do mesmo pela unidade de avaliação.
- § 2º A equipe técnica central do programa poderá valer-se de consulta técnica aos órgãos da secretaria municipal à qual a unidade de avaliação está subordinada, caso em que o prazo estabelecido no § 1º supra será estendido por mais 10 (dez) dias.
- § 3º Em caso de validação do instrumento, previsto no *caput* deste artigo, pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, o mesmo será tornado público no âmbito da unidade de avaliação e uma cópia do mesmo será remetida à secretaria municipal à qual a unidade está vinculada, facultada a publicação de extrato do mesmo em suplemento do diário oficial eletrônico do município.
- § 4º Em caso de recusa de validação do instrumento previsto no *caput* deste artigo, decorrente de divergências ou erros na elaboração do plano de atividades, este será devolvido ao comitê local de avaliação de desempenho, no prazo máximo de 5 (cinco) dias contados da conclusão da análise, para as adequações que se fizerem necessárias.
- § 5º A correção do instrumento pelo comitê local da unidade da avaliação, ocorrerá no prazo de 10 (dez) dias contados da entrega do mesmo pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal e deverá ser remetido para nova análise e validação, observados os prazos estabelecidos neste artigo e seus parágrafos.
- **Art. 18.** Conforme o disposto no art. 72, § 2º de LC nº 12/2010, estabelecido o plano de trabalho da unidade de avaliação, será preparado pela equipe técnica central do programa, o instrumento de avaliação previsto no art. 7º, II, deste decreto, a ser utilizado pelos usuários quando da análise das metas, das atividades, das condições de trabalho e da qualidade do trabalho desenvolvido pela equipe vinculada ao mesmo.

Seção III – Da Vigência e do Redimensionamento do Plano de Metas e Atividades

Art. 19. A vigência dos instrumentos de avaliação, previstos neste decreto, será de 12 (doze) meses, podendo haver ajustes no período, visando à sua compatibilização com o caráter dinâmico da





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

unidade de trabalho ou ambiente organizacional e das contrapartidas institucionais, com vistas à consecução dos objetivos e metas planejadas e acordadas.

- § 1º O instrumento de solicitação de redimensionamento de metas, previsto no art. 7º, IX deste decreto, permite solicitar o redimensionamento de alguma meta ou atividade no decorrer do prazo de validade do plano de trabalho pactuado, em razão de mudança no dimensionamento da força de trabalho ou outros fatores internos ou externos relevantes à natureza da meta ou atividade citada na proposta de alteração.
- § 2º Na forma do art. 73, § 9º da LC nº 12/2010, as alterações relevantes dos quantitativos de pessoal na unidade de trabalho poderão ensejar a revisão dos instrumentos de avaliação, visando à sua compatibilização e dos objetivos e metas planejadas e acordadas, com o novo contingente de pessoal.
- § 3º O pedido de alteração do plano de metas e atividades deve ocorrer por meio do instrumento de solicitação de redimensionamento de metas, constante do anexo IX a este decreto e, deverá ser encaminhado pelo comitê local da unidade de avaliação à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal.
- § 4º Caberá à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal analisar e, validar ou recusar o pedido, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento do mesmo, observado o rito e a disciplina contidos no art. 17 deste decreto.
- § 5º Concluída a análise prevista no § 4º supra, caso o pedido, previsto neste artigo, seja validado, o redimensionamento será registrado e alterado no plano de atividades original da unidade de avaliação e tornado público na forma prevista no art. 17, § 3º deste decreto.
- § 6º Concluída a análise prevista no § 4º supra, caso o pedido, previsto neste artigo, seja recusado, a questão será encaminhada imediatamente ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, que será responsável pela decisão final, que deverá ser encaminhada à unidade responsável e à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal.

Seção IV – Da Omissão da Chefia Imediata no Planejamento

Art. 20. A inexistência dos instrumentos de avaliação, por omissão das chefias imediatas, será suprida pelas próprias equipes de trabalho da unidade, desde que haja comitê local de avaliação de desempenho devidamente constituído em qualquer das formas definidas neste decreto e, este último conduza o processo de planejamento.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- § 1º No caso previsto no *caput* deste artigo, a anuência da administração municipal do plano de trabalho contido no instrumento de avaliação ocorrerá por meio do superior hierárquico das chefias omissas e na ausência desta será considerada válido.
- § 2º Os servidores, independente do cargo ocupado e do vínculo formal com o município, ocupantes dos cargos de chefia ou direção que deram causa à omissão a que se refere este artigo deverão ser responsabilizadas por descumprimento do dever institucional na forma do procedimento administrativo disciplinar regido na Lei Municipal nº 2004/2008.
- § 3º Persistindo a omissão ou esta se verificando por ocasião da avaliação o processo ocorrerá, na forma do art. 75, § 3º da LC nº 12/2010, mesmo com a ausência da representação da administração no comitê local da unidade, sem prejuízo da aplicação do disposto no § 2º supra, observando-se a obrigatoriedade da notificação, quanto à data da avaliação, do superior hierárquico da chefia omissa e, ainda, a existência de quórum mínimo legal para a realização da reunião do referido comitê.
- Art. 21. Havendo omissão por parte da chefia imediata e dos servidores, quanto à aplicação do programa de avaliação de desempenho, na unidade, será atribuída nota zero a todos os integrantes da equipe de trabalho no ano em que não houver como realizar a avaliação de desempenho, na forma regulamentada na LC nº 12/2010 e neste decreto, em razão da ausência do instrumento de avaliação coletiva de trabalho, devidamente elaborado na forma e nos prazos previstos neste decreto.
- § 1º Havendo o instrumento de avaliação coletiva de trabalho previsto no *caput* deste artigo e verificando-se a omissão por parte da chefia imediata e dos servidores da unidade no momento dos ciclos avaliativos, será atribuída nota zero a todos os integrantes da equipe de trabalho no ano em que não houver a avaliação de desempenho regulamentada.
- § 2º A consequência prevista no § 1º supra, somente poderá ser revertida com a realização da avaliação faltante pelo comitê local da unidade, mediante autorização de realização extemporânea do procedimento, emitida pelo colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho a quem cabe analisar a consistência e a pertinência os motivos alegados no requerimento de excepcionalidade.

CAPÍTULO VI – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I – Das Disposições Gerais Preliminares

Art. 22. Concluída etapa de planejamento de metas, atividades e condições de trabalho e transcorrido o prazo de execução das mesmas proceder-se-á à avaliação de desempenho institucional e das equipes da unidade de trabalho, que deverá ocorrer em até dois ciclos, a saber:





- I 1º ciclo de avaliação, obrigatório e de natureza coletiva conforme o disposto neste decreto,
 sem o qual não se conclui a avaliação de desempenho do exercício em análise; e,
- II 2º ciclo de avaliação, exigível apenas nos casos em que não se observar desempenho satisfatório da equipe de trabalho no processo previsto no inciso I supra, destinado a apurar os motivos do fracasso e avaliar individualmente os integrantes da equipe.
- § 1º Na forma do disciplinado no art. 73 e §§ da LC nº 12/2010, o instrumento de avaliação coletiva de trabalho constituir-se-á, em conjunto com o instrumento de avaliação do usuário, no meio objetivo do processo de avaliação de desempenho anual da unidade de lotação, dos coletivos de trabalho e dos servidores a ele vinculados.
- § 2º O instrumento de avaliação do usuário destina-se exclusivamente para análise do desempenho da unidade de lotação e dos coletivos de trabalho, não lhe cabendo valorar o trabalho individual.
- § 3º O instrumento de avaliação coletiva de trabalho deverá conter além dos objetivos e atribuições de cada um dos níveis abrangidos, as condições de trabalho necessárias ao cumprimento das metas acordadas, detalhando:
 - I o plano de ação da unidade;
 - II o plano de metas e atividades das equipes;
 - III o plano de atividades do servidor, constituído do registro das metas e atividades, às quais estiver alocado no plano previsto no inciso II supra; e,
 - IV as condições de trabalho necessárias à aplicação integral dos planos descritos nos incisos anteriores.
- Art. 23. Ao fim do período planejado, que deverá ter duração mínima de 10 (dez) meses após o estabelecimento do plano de atividades, deve-se iniciar o 1º ciclo de avaliação de desempenho das equipes da unidade de avaliação, que deve ocorrer em no máximo 30 (trinta) dias, contados do seu início.
- § 1º Embora não seja exigível é recomendável que, ao longo do ano de execução do plano de metas e atividades, sejam realizadas avaliações parciais informais visando à identificação e à superação de problemas, buscando a consecução dos planos pactuados e consequentemente ao bom atendimento do cidadão usuário.
- § 2º Nos casos em que não houver sido escolhida a representação dos usuários no comitê local de avaliação, ou mesmo, quando se verificar a vacância da mesma, as notas resultantes do 1º ciclo de avaliação, quando ponderadas resultarão em no máximo 50% (cinquenta por cento) de aproveita-





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

mento, caso que implica realização do 2º ciclo de avaliação, em razão de não ter sido possível apurar desempenho satisfatório da unidade.

Seção II – Das Peculiaridades das Equipes da Unidade da Avaliação

- **Art. 24.** Para os efeitos do programa regulamentado neste decreto, observado o disposto nesta seção, compõem as equipes de trabalho da unidade de avaliação, vinculados e identificados nos respectivos instrumentos de avaliação coletiva:
 - I os servidores ocupantes de cargo ou emprego de provimento efetivo em exercício na unidade de avaliação, estejam eles ocupando ou não, cargo ou função de confiança;
 - II os servidores ocupantes de emprego por prazo determinado em exercício na unidade de avaliação;
 - III os servidores de outros órgãos públicos, cedidos ao município de Hortolândia e em exercício na unidade de avaliação; e,
 - IV os agentes políticos não ocupantes de cargo eletivo e os ocupantes de cargos em comissão e funções gratificadas, pertencentes ou não ao quadro de pessoal de que trata a LC nº 12/2010, que estejam envolvidos nas atividades da unidade de avaliação.
- Art. 25. Excetuados os casos de licença à gestante, à adotante ou por acidente de trabalho, os servidores cedidos ou afastados por mais de 4 (quatro) meses, por qualquer dos motivos previstos na legislação municipal de pessoal, não se integram nas unidades de avaliação para os efeitos deste programa e terão as suas avaliações de desempenho disciplinadas na forma especificada para cada caso neste decreto.
- § 1º O tempo de afastamento será calculado somando-se todos os afastamentos do servidor, excetuados os previstos, no *caput* deste artigo e no art. 89 da Lei 2004 de 07 de fevereiro de 2008, como de efetivo exercício, quando estes, observadas as ressalvas já identificadas, não excederem por si o prazo de 4 (quatro) meses, o que implicará automaticamente as consequências previstas neste artigo.
- § 2º Nos casos de afastamento para missão ou estudos de interesse do município, em outros pontos do território nacional ou no estrangeiro ou para participação em congressos, certames desportivos, culturais ou científicos, quando o afastamento tiver sido autorizado, na forma da legislação vigente, por mais de 4 (quatro) meses, o servidor será avaliado normalmente, no ano subsequente ao do afastamento e a nota resultante da mesma será adotada, também, para o ano do seu afastamento, em razão do reconhecimento legal e formal do efetivo exercício.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- § 3º Nos casos de licença para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual ou municipal ou de licença para desempenho de mandato classista, os servidores afastados não se integram nas unidades de avaliação para os efeitos deste programa terão as suas avaliações de desempenho disciplinadas na forma especificada para cada caso neste decreto.
- § 4º Nos casos de exercício em outro cargo municipal de provimento em comissão o servidor integrará a equipe de trabalho e a unidade de avaliação a que estiver vinculado em razão do cargo em comissão.
- § 5º Cabe à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal manter o cadastro de servidores não incluídos nas unidades de avaliação e aplicar as regras especiais nos diversos casos, conforme o disposto na legislação vigente e neste decreto.
- Art. 26. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal gerido na forma da LC nº 12/2010, quando cedidos a outros órgãos públicos sem prejuízo dos vencimentos, deverão ser avaliados por meio dos instrumentos de avaliação previstos no art. 7º, X a XII deste decreto.
- § 1º Em razão da natureza estritamente individual da avaliação de desempenho, não haverá participação da representação dos usuários nas avaliações previstas no *caput* deste artigo.
- § 2º Tendo em vista a natureza peculiar da avaliação disciplinada neste artigo, dever-se-á observar rito similar ao disciplinado no Decreto nº 2.697, de 15 de março de 2012, que regulamenta o programa de avaliação probatória dos servidores públicos municipais de Hortolândia, considerando neste caso a periodicidade anual, cabendo ao órgão central de gestão de pessoal do município a interlocução com a chefia imediata do órgão em que o servidor está em exercício, visando à avaliação de desempenho do mesmo.
- § 3º Observado o disposto na LC nº 12/2010, no Decreto nº 2.697/2012 e neste decreto, o órgão central de gestão de pessoal do município deverá preparar capítulo específico do manual de avaliação de desempenho que sistematize a metodologia a ser aplicada e a utilização dos instrumentos de avaliação previstos no art. 7º, X a XII, supra.

Seção III – Do Primeiro Ciclo de Avaliação de Desempenho

- **Art. 27.** O primeiro ciclo de avaliação de desempenho é obrigatório e condição essencial para a efetividade do programa, e será constituído pelas seguintes etapas:
 - I avaliação realizada pela representação dos usuários no comitê local de avaliação;
 - II avaliação realizada pela representação dos servidores no comitê local de avaliação;





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

III – avaliação realizada pela representação de administração municipal no comitê local de avaliação;

IV – síntese das avaliações contidas nos incisos I, II e III deste artigo.

Parágrafo único. O primeiro ciclo de avaliação deverá observar o prazo e os demais dispositivos do art. 23 deste decreto e ser concluído a tempo da eventual necessidade de deflagração do segundo ciclo de avaliação.

- Art. 28. No primeiro ciclo de avaliação, a representação dos usuários, no comitê local de avaliação de desempenho, deverá realizar a avaliação das equipes e análise das metas e atividades que se dará, uma a uma, consideradas apenas aquelas inscritas e consolidadas no Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte II: Avaliação do Usuário, constante do Anexo II a este decreto.
- § 1º O processo avaliativo inicia pela verificação da realização das condições de trabalho pactuadas que, uma vez ausentes, inviabilizam a análise em curso e implica necessariamente na avaliação positiva de todos os integrantes da equipe de trabalho, no item analisado do plano de trabalho e no seu correspondente do plano de atividades, com a nota máxima.
- § 2º Nos casos em que as condições de trabalho de uma determinada meta ou atividade existirem, mas forem insuficientes ou parcialmente incompatíveis com as acordadas no plano de atividades, a nota aplicada ao item avaliado deve ser majorada proporcionalmente à precariedade identificada.
- § 3º Havendo as condições de trabalho pactuadas prossegue-se com processo de avaliação visando à identificação de realização ou não das metas, objetivos e atividades, bem como a qualidade dessa realização.
- § 4º Os critérios de avaliação do usuário deverão basear-se no cumprimento de prazos, quando estes existirem, no cumprimento das metas ou atividades, nas condições de trabalho segundo informação que deve ser obrigatoriamente fornecida pela chefia imediata da equipe com anuência da mesma e, finalmente, a qualidade da atividade executada.
- Art. 29. No primeiro ciclo de avaliação, os representantes das equipes e da administração municipal, no comitê local de avaliação de desempenho, deverão realizar a avaliação da unidade e da equipe de trabalho, considerando as condições de trabalho, os relatos e as avaliações contidas no processo descrito no art. 28, deste decreto, o cumprimento nulo, parcial ou total das metas ou atividades e, finalmente, o grau de qualidade na execução das mesmas.
- § 1º O processo avaliativo inicia pela verificação da realização das condições de trabalho pactuadas que, uma vez ausentes inviabilizam a análise em curso e implica necessariamente na avaliação





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

positiva de todos os integrantes da equipe de trabalho, no item analisado do plano de trabalho e no seu correspondente do plano de atividades, com a nota máxima.

- § 2º Nos casos em que as condições de trabalho de uma determinada meta ou atividade existirem, mas forem insuficientes ou parcialmente incompatíveis com as acordadas no plano de atividades, a nota aplicada ao item avaliado deve ser majorada proporcionalmente à precariedade identificada.
- § 3º Havendo as condições de trabalho pactuadas prossegue-se com processo de avaliação visando à identificação de realização ou não das metas, objetivos e atividades, bem como a qualidade dessa realização.
- § 4º A análise das metas e atividades dar-se-á separadamente por cada representação, uma a uma, consideradas apenas aquelas inscritas e consolidadas no:
 - I Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte III: Avaliação dos Servidores, constante do Anexo III a este decreto; e,
 - II Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte IV: Avaliação da Administração, constante do Anexo IV a este decreto.
- Art. 30. Um dos membros do comitê local de avaliação, desde que servidor municipal e escolhido em seu âmbito, ficará responsável pela inclusão das considerações e das notas do usuário no sistema de acompanhamento e gestão da informação do programa de avaliação de desempenho, bem como pela anuência ou ciência do documento pelas representações dos usuários, dos servidores, e, finalmente, da administração municipal.
- Art. 31. As notas das representações do usuário, dos servidores e da administração, concedidas numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) serão reunidas em um único documento, o Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho Parte V: Documento Síntese, constante do Anexo V a este decreto, após reunião do comitê local de avaliação de desempenho e debate entre os responsáveis pelas notas atribuídas às equipes de trabalho.
- § 1º Na reunião do comitê local de avaliação, prevista no *caput* deste artigo, as representações deverão debater e confirmar as notas e análises previamente realizadas, existindo a possibilidade de alteração de notas, sob responsabilidade exclusiva de quem as atribuiu.
- § 2º Confirmadas as análises do comitê local, previstas neste artigo, o documento síntese supracitado deverá ser preenchido, consolidando-se as notas finais da unidade de avaliação, considerados os seguintes pesos relativos, definidos no art. 77, § 1º da LC nº 12/2010:
 - I o peso da nota da representação dos usuários é 50% (cinquenta por cento) da nota total.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

II – o peso da nota da representação dos servidores é de 25% (vinte e cinco por cento) da nota total.

III – o peso da nota da representação da administração municipal é de 25% (vinte e cinco por cento) da nota total.

Art. 32. Instrumento de Avaliação Coletiva de Trabalho – Parte V: Documento Síntese, quando concluído, será remetido em conjunto com os outros instrumentos, no prazo de 5 (cinco) dias contados da conclusão da avaliação, à equipe técnica central do programa, vinculada à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, para análise de compatibilidade das avaliações e, validação dos instrumentos.

Parágrafo único. Nos casos de incompatibilidade flagrante ou erro procedimental do comitê local de avaliação, o documento síntese previsto do *caput* deste artigo será devolvido, no prazo de 15 (quinze) dias contados do seu recebimento, para as devidas adequações ou nova avaliação.

Art. 33. Nos casos em que o aproveitamento das equipes da unidade de avaliação for maior ou igual a 70% (setenta por cento), considerada a nota final do documento síntese previsto no art. 31 deste decreto, esta nota obtida coletivamente será atribuída a cada um dos membros da equipe, bem como às chefias imediatas e, registrada pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, para compor os indicadores individuais para progressão por mérito profissional, encerrando o processo de avaliação de desempenho do exercício, na unidade, sendo vedada neste caso a realização do segundo ciclo, disciplinado neste decreto.

Parágrafo único. Concluído o processo de avaliação do exercício, o comitê local deve iniciar imediatamente a elaboração do plano de metas e atividades do próximo período, na forma disciplinada neste decreto.

Seção IV – Do Segundo Ciclo de Avaliação de Desempenho

Art. 34. Nos casos em que o aproveitamento apurado no documento síntese previsto no art. 31 deste decreto, for inferior a 70% (setenta por cento), em virtude do não cumprimento das metas ou da baixa qualidade das atividades, deverá iniciar-se o segundo ciclo de avaliação de desempenho, baseado na observação do desempenho individual dos membros da equipe e das chefias, nos seus respectivos planos de atividade, apenas nas metas ou atividades cujas notas não atingiram o mínimo disposto no *caput* do art. 33 deste decreto.

§ 1º As representações da administração e dos membros da equipe de trabalho serão as avaliadoras deste segundo ciclo, não cabendo à representação dos usuários a atribuição de nota nesta fase do processo.





- § 2º As notas das metas ou atividades que atingiram o aproveitamento satisfatório singular, maior ou igual a 70% (setenta por cento), constantes do documento síntese a que se refere o *caput* deste artigo, deverão ser preservadas e repetidas na nova síntese que resultar do segundo ciclo de avaliação.
- § 3º As notas preservadas na forma do § 2º supra serão agregadas às que resultarem da avaliação de desempenho individual do servidor nas metas e atividades, com aproveitamento inferior a 70% (setenta por cento), no primeiro ciclo e objeto do segundo momento de avaliação, visando ao estabelecimento da nota ponderada individual final do servidor avaliado.
- § 4º Ocorrendo a hipótese em que determinado membro da equipe de trabalho, não está arrolado nas metas e atividades com aproveitamento inferior a 70% (setenta por cento), este não será objeto de avaliação individual de desempenho e o indicador resultante do servidor será obtido com a média ponderada das notas dos itens do plano de atividades, preservado na forma do § 2º, deste artigo.
- **Art. 35.** A avaliação individual dos servidores será sempre baseada nos planos de metas contidos no instrumento de avaliação coletiva, cabendo às representações dos servidores e da chefia o preenchimento, respectivamente do:
 - I Instrumento de Avaliação Parte VI: Avaliação Individual pelos Servidores, constante do Anexo VI a este decreto, que deverá conter a avaliação individual dos componentes da equipe, inclusive da chefia, realizada pela representação dos servidores no comitê local de avaliação, com a anuência de cada um dos integrantes da equipe no que toca à sua avaliação individual.
 - II Instrumento de Avaliação Parte VII: Avaliação Individual pela Administração, constante do Anexo VII a este decreto, que deverá conter a avaliação individual dos componentes da equipe, inclusive da chefia, realizada pela representação da administração municipal no comitê local de avaliação, com a ciência de cada um dos integrantes da equipe no que toca à sua avaliação individual.
- § 1º A avaliação a que se refere o inciso I do *caput* deste artigo, exsurge da síntese das avaliações individuais realizadas previamente por cada um dos componentes da equipe por demanda da representação dos servidores no comitê local de avaliação.
- § 2º A avaliação individual dos membros das equipes analisará o desempenho do servidor em cada uma das metas ou atividades e atribuirá as notas, considerando os seguintes quesitos agravantes ou atenuantes do ambiente institucional analisado:





- I se a equipe estava adequadamente dimensionada para realizar a meta ou atividade em questão;
- II se a eventual falta de capacitação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta em questão;
- III se a meta ou atividade em questão foi superdimensionada no plano de atividades e, caso este motivo seja verdadeiro, por quais motivos não houve a solicitação de redimensionamento de metas e atividades;
- IV se problemas externos à equipe dificultaram o cumprimento da meta ou atividade em questão;
- **V** o desempenho que cada membro da equipe obteve, mesmo diante dos problemas apresentados; e,
- VI quando couberem, outros fatores não incluídos no instrumento de avaliação que sejam relevantes ao não cumprimento da meta ou atividade em questão, designados como observações na avaliação.
- § 3º A anuência e a ciência previstas nos incisos I e II, do *caput* deste artigo, não excluem nem vinculam a possibilidade de recurso do servidor acerca do resultado da avaliação de desempenho.
- **Art. 36.** Os instrumentos de avaliação individual parte VI (servidores) e parte VII (administração), deverão ser remetidos, no prazo de 5 (cinco) dias contados da sua conclusão, à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, para análise de compatibilidade das avaliações e validação dos instrumentos, considerando em especial o conteúdo do documento síntese do primeiro ciclo do processo avaliatório.
- § 1º Nos casos de incompatibilidade flagrante ou erro procedimental do comitê local os instrumentos de avaliação individual previstos do *caput* deste artigo serão devolvidos, no prazo de 30 (trinta) dias contados do seu recebimento, para as devidas adequações ou nova avaliação.
- § 2º Superada etapa disciplinada no § 1º supra a equipe técnica central do programa deverá preencher o instrumento de avaliação parte VIII: síntese da avaliação individual, constante do anexo VIII a este decreto, visando à identificação de indícios de incompatibilidade e de eventuais discrepâncias, que deverão ser objeto de análise do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho.
- § 3º Considerar-se-á a existência de indícios de incompatibilidade quando contrariamente à nota coletiva negativa, forem apresentados, pelas duas representações, resultados positivos para todos os servidores, incluída a chefia imediata, integrantes da equipe.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

§ 4º Nos casos de indícios de incompatibilidade, as avaliações com as devidas justificativas, serão imediatamente remetidas para a análise do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho a quem cabe deliberar pela aceitação ou rejeição da avaliação de desempenho das duas representações e, neste último caso, considerada a falta de fundamento e coerência, determinar nova análise, desta feita devidamente fundamentada e coerente com o primeiro ciclo de avaliação.

Art. 37. O colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho avaliará, após parecer técnico elaborado pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, a compatibilidade entre as avaliações individuais entregues e, havendo discrepâncias, convocará as partes para expor a justificativa das notas apontadas nos instrumentos.

Parágrafo único. A discrepância a que se refere o *caput*, deste artigo, ocorrerá quando a nota apontada pela representação da administração municipal for inferior a 70% (setenta por cento) e a nota atribuída pela representação dos servidores for superior a este percentual de aproveitamento.

- **Art. 38.** Não havendo a discrepância, disciplinada no art. 37, a nota para o período de análise será atribuída mediante os seguintes critérios:
 - I no caso em que a avaliação de desempenho da representação da administração municipal e a da representação dos servidores diferir em até 15 (quinze inteiros) numa escala de no máximo 100 (cem) pontos, a nota final do período analisado será a média aritmética das duas notas;
 - II no caso em que a avaliação de desempenho da representação da administração municipal e a da representação dos servidores diferir em mais de 15 (quinze inteiros) numa escala de no máximo 100 (cem) pontos, a nota final do período analisado será a atribuída pela representação da administração municipal.
- § 1º Concluídos os procedimentos e atribuídas as notas individuais a equipe técnica central do programa deverá proceder aos procedimentos de conclusão do 2º ciclo e completar o preenchimento do instrumento de avaliação parte VIII: síntese da avaliação individual, constante do Anexo VIII a este decreto.
- § 2º Concluída a rotina técnica prevista no § 1º supra, a documentação deverá ser encaminhada para homologação das autoridades competentes, na forma deste decreto.
- **Art. 39.** Havendo a discrepância disciplinada no art. 37, o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho após a oitiva das partes, prevista no referido artigo, deve-





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

rá decidir por uma das seguintes alternativas, visando à atribuição das notas para o período em análise:

- I rejeição da avaliação de desempenho das duas representações, por falta de fundamento e coerência, determinando às mesmas, nova análise, desta feita devidamente fundamentada;
- II considerar que as duas partes possuem argumentos suficientes para concluir que a nota a ser adotada deverá ser a média das suas avaliações;
- **III** considerar que a representação da administração municipal fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta; ou,
- IV considerar que a representação dos servidores fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta.
- § 1º Concluídos os procedimentos e, nos casos previstos nos incisos II a IV deste artigo, atribuídas as notas individuais, a equipe técnica central do programa deverá conduzir aos procedimentos de conclusão do 2º ciclo e completar o preenchimento do instrumento de avaliação – parte VIII: síntese da avaliação individual, constante do anexo VIII a este decreto.
- § 2º Concluída a rotina técnica prevista no § 1º supra, a documentação deverá ser encaminhada para homologação das autoridades competentes, na forma deste decreto.

Seção V – Do Acervo Individual de Notas

Subseção I – Das Disposições Gerais de Registro das Notas

- **Art. 40.** As notas atribuídas em cada exercício pelo programa de avaliação de desempenho serão incorporadas ao acervo de indicadores de cada um dos servidores da unidade de avaliação.
- § 1º O servidor deverá ser cientificado, pelo comitê local de avaliação, da nota obtida no exercício.
- § 2º Conforme o disposto no art. 80, § 3º da LC nº 12/2010, nos casos em que a nota do servidor for menor que 70% (setenta por cento), esta pode, mediante requerimento do servidor, vir ser acrescida de até 20% (vinte por cento) da nota recebida, mediante a validação de títulos de capacitação profissional, não utilizáveis para progressão por titulação, desde que compatíveis com as atividades contidas no plano de metas e atividades e aceitos pelo colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, após o parecer técnico da escola de gestão pública de Hortolândia.
- § 3º A análise a que se refere o § 2º supra deverá observar que se o título apresentado, for pré-requisito para o exercício da atividade desenvolvida pelo profissional ou, já foi utilizado para





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

concessão de progressão ou incentivo percebido na vigência da análise, ou ainda já foi utilizado para o que dispõe o § 2º supra, este não poderá ser aceito para os efeitos deste artigo.

- § 4º Caberá ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, analisar a proposta técnica elaborada pela escola de gestão pública de Hortolândia e editar resolução orientadora da análise dos pedidos formulados na forma do § 2º, deste artigo.
- **Art. 41.** Nos casos em que um servidor, independente do cargo que ocupa ou estiver designado, for avaliado em mais de uma unidade de trabalho, em razão da sua atividade, a nota atribuída ao mesmo será a resultante da média aritmética das diversas notas que foram atribuídas no âmbito das equipes de trabalho que participa ou dirige.

Subseção II – Da Atribuição e Registro das Notas dos Guardas Municipais

- Art. 42. No caso dos servidores ocupantes do cargo de guarda municipal as notas resultantes do procedimento de avaliação de desempenho previsto neste decreto, equivalerão a 90% (noventa por cento) da nota final, cabendo ao procedimento de análise de comportamento, previsto nos arts. 248 e 249 da Lei nº 2004, de 07 de fevereiro de 2008, os 10% (dez por cento) restantes, observado o Decreto Municipal nº 2.279, de 11 de maio de 2010, da seguinte forma:
 - I o total dos 10% (dez por cento) quando o comportamento individual apurado, na forma dos dispositivos citados no *caput* deste artigo, for classificado como ótimo;
 - II 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento) no caso de o comportamento apurado, na forma dos dispositivos citados no *caput* deste artigo, for classificado como bom;
 - III 5% (cinco por cento) no caso de o comportamento apurado, na forma dos dispositivos citados no *caput* deste artigo, for classificado como regular; ou,
 - **IV** 0% (zero por cento) no caso de o comportamento apurado, na forma dos dispositivos citados no *caput* deste artigo, for classificado como insuficiente.
- § 1º Nos casos previstos nos incisos II a IV deste artigo, havendo, no período avaliado, alguma das recompensas do art. 250 da Lei nº 2.004/2008, os percentuais previstos nos referidos incisos serão acrescidos de 2,5 (dois inteiros e cinco décimos por cento).
- § 2º Fica expressamente vedada a utilização de recompensas do art. 250 da Lei nº 2.004/2008, recebidas fora do período analisado, para os efeitos atenuantes previstos no § 1º deste artigo.
- **Art. 43**. Para os efeitos da aplicação do disposto no art. 42 deste decreto caberá à comissão permanente de avaliação pessoal e comportamental da guarda municipal, encaminhar regularmente ao órgão central de gestão de pessoal da administração municipal, relatório de informação contendo





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

a classificação individual de comportamento, bem como a percepção de recompensas, na forma dos arts. 248 e 249 da Lei nº 2004/2008.

Parágrafo único. A ausência da classificação atualizada de comportamento dos guardas municipais implicará a observância do art. 42, IV deste decreto, restando mantida a nota do programa de avaliação de desempenho, proporcionalizada à razão de 90% (noventa por cento) conforme o *caput* do art. 42 supra.

Seção VI – Dos Recursos às Notas da Avaliação de Desempenho

- Art. 44. Nos casos de insatisfação por parte de servidor com sua nota individual obtida ao fim do programa de avaliação de desempenho, na forma do art. 79 da LC nº 12/2010, este poderá interpor, no prazo de 15 (quinze) dias contados da ciência da nota, recurso junto ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho que será responsável pela decisão em primeira instância.
- § 1º O recurso deve ser apresentado por meio do formulário contido no anexo XIII a este decreto e neste o servidor deverá explicitar quais metas estão sendo discutidas e quais os motivos do recurso, devendo para tanto instruir o pedido com os motivos e justificativas, destinados à sua fundamentação.
- § 2º Os recursos apresentados fora de prazo deverão ser liminarmente indeferidos, não cabendo a avaliação de mérito dos mesmos, em razão da intempestividade.
- § 3º Os recursos tempestivos, mas não fundamentados, deverão ser liminarmente indeferidos por ausência de causa de pedir, admitida a correção da instrução do recurso, desde que ocorra dentro do prazo inicial previsto no *caput* deste artigo.
- § 4º Os recursos conhecidos para análise após o crivo do disposto nos §§ 2º e 3º supra, serão remetidos ao comitê local da unidade da avaliação e à equipe técnica central do programa, para juntada de cópia dos instrumentos de avaliação, instrução técnica e parecer opinativo acerca do recurso.
- § 5º As análises previstas no § 4º deverão ocorrer concomitantemente e observarão o prazo de 10 (dez) dias para a sua execução, devendo ser remetidas ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, para instrução final.
- § 6º A análise final do colegiado quando considerar que há razoabilidade no pedido, deverá observar no julgamento do mesmo a metodologia disciplinada nos arts. 37 a 39 deste decreto.
- § 7º Nos casos em que o colegiado previsto no *caput* deste artigo prover o recurso e sua decisão implicar alteração da nota já registrada, a nova nota do servidor em questão deverá ser formal-





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

mente informada ao servidor e à secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal para registro no acervo de notas, em manifestação que contenha os fundamentos da decisão.

- § 8º Nos casos de desprovimento parcial ou total do recurso, ou ainda quando a decisão não implicar alteração da nota recorrida, o servidor deverá ser formalmente cientificado da decisão em manifestação fundamentada, que deverá conter ao final a informação de que o mesmo possui o direito de recurso à segunda instância.
- Art. 45. Nos casos de insatisfação por parte de servidor com a decisão do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho sobre o recurso analisado na forma do art. 44, deste decreto, este poderá interpor, no prazo de 5 (cinco) dias contados da ciência da manifestação, prevista nos §§ 7º e 8º do referido art. 44, novo recurso ao secretário municipal responsável pela gestão de pessoal.
- § 1º O recurso de 2º instância deve ser apresentado por meio do formulário contido no anexo XIV a este decreto e neste o servidor deverá explicitar quais metas estão sendo discutidas e quais os motivos do recurso, devendo para tanto instruir o pedido com a fundamentação que o leva a questionar a decisão de 1ª instância.
- § 2º Os recursos apresentados fora de prazo deverão ser liminarmente indeferidos, não cabendo a avaliação de mérito dos mesmos, em razão da intempestividade.
- § 3º Os recursos tempestivos, mas não fundamentados, deverão ser liminarmente indeferidos por ausência de causa de pedir, admitida a correção da instrução do recurso, desde que ocorra dentro do prazo inicial previsto no *caput* deste artigo.
- § 4º Os recursos conhecidos para análise após o crivo do disposto nos §§ 2º e 3º supra, serão remetidos à equipe técnica central do programa e ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, para instrução técnica e parecer opinativo.
- § 5º As análises previstas no § 4º deverão ocorrer concomitantemente e observarão o prazo de 10 (dez) dias para a sua execução, devendo ser remetidas ao conselho municipal de política e administração de pessoal, para instrução final e parecer opinativo dirigido ao secretário municipal responsável pela gestão de pessoal.
- § 6º A instrução e o parecer opinativo do conselho municipal de política e administração de pessoal, deverão ser remetidos ao secretário municipal responsável pela gestão de pessoal em até 5 (cinco) dias, contados da realização da sessão do conselho que deliberar sobre a questão e que deverá observar a metodologia disciplinada nos arts. 37 a 39 deste decreto.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- § 7º A análise final do secretário municipal responsável pela gestão de pessoal quando considerar que há razoabilidade no pedido, deverá observar no julgamento do mesmo a metodologia disciplinada nos arts. 37 a 39 deste decreto.
- § 8º Nos casos em que o secretário municipal responsável pela gestão de pessoal prover o recurso e sua decisão implicar alteração da nota já registrada, a nova nota deverá ser formalmente informada ao servidor em questão em manifestação que contenha os fundamentos da decisão e registrada no seu acervo de notas.
- § 9º Nos casos de desprovimento parcial ou total do recurso, ou ainda quando a decisão não implicar alteração da nota recorrida, o servidor deverá ser formalmente cientificado da decisão em manifestação fundamentada, que deverá conter a informação de que se trata de decisão final irrecorrível no âmbito administrativo.
- **Art. 46.** Os recursos de primeira ou segunda instância que versarem sobre o processo de avaliação de desempenho das equipes e que implicaram aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento) serão liminarmente indeferidos, salvo se versarem acerca da análise de condições de trabalho.
- **Art. 47.** Nos casos de deferimento dos recursos às notas definidas no primeiro ciclo de avaliação, de natureza coletiva, quando corrigidas, as novas notas devem ser atribuídas a todos os membros da equipe de trabalho do recorrente.

CAPÍTULO VII – DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

- Art. 48. Haverá progressão por mérito profissional a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício, desde que o servidor público municipal estável, ocupante de um dos cargos de provimento efetivo disciplinados e contidos no quadro de pessoal da LC nº 12/2010, apresente resultado satisfatório, na média das avaliações de desempenho anuais ocorridas ao longo do quadriênio, segundo os mecanismos e os critérios previstos no programa de avaliação de desempenho da prefeitura municipal de Hortolândia disciplinado na mesma lei complementar e neste decreto.
- § 1º Considera-se resultado satisfatório para efeito de progressão funcional, o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média das quatro avaliações anuais anteriores.
- § 2º Conforme o disposto neste decreto, as avaliações finais de desempenho ocorrem sempre na mesma época independente do interstício pessoal dos servidores da equipe de trabalho e a apropriação individual dos indicadores de avaliação para aplicação da progressão por mérito ocorrerá considerando-se a média das notas obtidas ao longo dos quatro anos do interstício pessoal de cada servidor para esta forma de progressão.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- § 3º Considera-se interstício pessoal, para os efeitos deste artigo, o tempo de 4 (quatro) anos de efetivo exercício, contados na forma do art. 89 da Lei nº 2004, de 07 de fevereiro de 2008, a partir da data de encerramento do interstício anterior que ensejou a apropriação dos indicadores de mérito, para análise e concessão ou não, na forma deste decreto da progressão por mérito profissional.
- § 4º Apurado o período de análise e a data de conclusão do interstício, calcular-se-á a média prevista no § 1º deste artigo, com base nas últimas quatro notas constantes do acervo do servidor, sendo vedada em qualquer hipótese a reutilização de nota considerada em período anterior.
- § 5º No caso dos servidores já estáveis, mas que concluíram o estágio probatório durante o transcurso do interstício contado na forma deste artigo, a nota dos exercícios probatórios, será a mesma e equivalerá à nota final da avaliação do estágio probatório.
- **Art. 49.** O tempo de serviço dos servidores públicos municipais que estejam afastados para o exercício de mandato eletivo não será contado para progressão por mérito, conforme disposto no art. 38, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e será retomada automaticamente quando do retorno do servidor as atividades do cargo, desconsiderando-se período do referido afastamento.

Parágrafo único. O disposto no presente artigo aplica-se igualmente aos servidores afastados em razão de licença para o trato de interesses particulares, nas duas formas previstas na Lei nº 2004/2008, bem como qualquer outra forma de licença não remunerada na forma da lei.

- **Art. 50.** Os servidores públicos afastados com garantia de remuneração, na forma da legislação municipal vigente, desde que não abrangidos pelo disposto no art. 49 supra, terão o tempo de efetivo exercício contado pra progressão por mérito, que será concedida, quando for o caso, ao final do exercício em que o servidor voltará a ser avaliado, em razão do seu retorno ao trabalho.
- § 1º Enquanto durar o afastamento previsto no *caput* deste artigo a concessão da progressão por mérito ficará suspensa e será retomada, quando for o caso, após reinício do exercício, na forma deste decreto.
- § 2º A nota da primeira avaliação de desempenho, realizada após o retorno ao exercício, dos servidores previstos neste artigo, será utilizada como a nota dos exercícios não avaliados em razão do seu afastamento.
- **Art. 51.** O servidor sancionado disciplinarmente na forma do art. 308 da Lei nº 2004/2008 fica impossibilitado de progredir no semestre em que ocorrer a suspensão, mesmo que os indicadores do programa de avaliação de desempenho assim o recomendem.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- § 1º Havendo indicador positivo de mérito, a progressão não concedida na forma do *caput* deste artigo, será efetivada no primeiro mês do semestre subsequente, sem ônus retroativo algum para a administração municipal.
- § 2º Considera-se como semestre, para efeito de aplicação da consequência prevista no art. 308, § 3º da Lei nº 2004/2008, o interstício de 6 (seis) meses contados da data da aplicação da sanção disciplinar que foi imposta ao servidor.
- § 3º Nos casos em que durante o período previsto no § 2º supra, ocorrer nova sanção disciplinar na forma do art. 308 da Lei nº 2004/2008, reiniciar-se-á a contagem do prazo de 6 (seis) meses do referido hiato de concessão.

CAPÍTULO VIII – DOS INDICADORES E PRODUTOS DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DE-SEMPENHO

- **Art. 52.** Visando ao cumprimento dos objetivos previstos nos arts. 3º, 8º e 9º deste decreto, a escola de gestão pública e equipe técnica do programa de avaliação de desempenho, deverão elaborar estudos, indicadores e relatórios anuais, lastreados nos instrumentos de avaliação coletiva do programa, que sistematizem as informações e permitam:
 - I alimentar sistema integrado de informações, capaz de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal;
 - II fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;
 - III planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos nas unidades, tendo em vista as necessidades dos usuários;
 - IV identificar a capacidade e potencial de trabalho das equipes de trabalho;
 - **V** identificar as necessidades de ajuste no dimensionamento do número de servidores das unidades, bem como as necessidades de remoção dos servidores ali localizados ou de recrutamento de novos servidores;
 - VI identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional, bem como a análise estatística e qualitativa das aspirações individuais de formação profissional;
 - VII identificar a relação entre o desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal, identificar os problemas relativos às condições de trabalho da unidade e fornecer elementos para o aprimoramento destas;





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- VIII aferir a consecução de objetivos e metas institucionais, com base nos recursos materiais e no quantitativo de pessoal alocado na unidade, bem como as condições de trabalho oferecidas;
- **IX** fornecer subsídios para o planejamento institucional da prefeitura municipal, visando aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional;
- X fornecer os indicadores que subsidiem a avaliação probatória prevista no § 4º, do art. 41, da Constituição Federal, observando o disposto na regulamentação da avaliação do servidor em estágio probatório, disciplinado no Decreto nº 2.697, de 15 de março de 2012; e,
- XI fornecer os indicadores individuais necessários à aplicação da progressão por mérito profissional.
- § 1º Os estudos, indicadores e relatórios anuais elaborados em razão do disposto neste artigo deverão ser encaminhados ao colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho para a sistematização, análise e aprovação dos mesmos, conforme o disposto no art. 10, § 1º, I e V, deste decreto.
- § 2º Os estudos, indicadores e relatórios anuais aprovados na forma do § 1º supra, deverão ser encaminhados, pela escola de gestão pública, para conhecimento e subsídio de trabalho para:
 - I o conselho municipal de política e administração de pessoal;
 - II o colegiado de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento;
 - III a autoridade titular da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal; e,
 - IV a autoridade titular da secretaria municipal responsável pelo planejamento institucional da prefeitura municipal.
- § 3º A escola de gestão pública deverá promover resumo executivo dos estudos, indicadores e relatórios anuais aprovados na forma do § 1º supra que deverá ser encaminhado para conhecimento e subsídio de trabalho para o prefeito municipal e para as secretarias municipais, adicionando-se ao mesmo os relatórios setoriais com as informações gerenciais da avaliação de desempenho relativas a cada órgão de primeiro escalão da estrutura de gestão da administração municipal.

CAPÍTULO IX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I – Das Disposições Gerais

Art. 53. Na forma do art. 68 da LC nº 12/2010, os recursos necessários à manutenção do programa de avaliação de desempenho deverão compor os instrumentos legais de planejamento orçamentário e financeiro da administração municipal.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Parágrafo único. A concessão das progressões previstas neste decreto deverá observar o disposto na Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010, acerca da necessária disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros, para esse fim.

Art. 54. Em obediência ao disposto no parágrafo único do art. 74 da LC nº 12/2010 e observado o já disposto neste decreto acerca da publicidade dos instrumentos de avaliação, o resumo dos indicadores e resultados do programa de avaliação de desempenho deverá ter publicidade interna e externa à administração municipal, especialmente dirigida aos usuários, diretos e indiretos, das unidades de avaliação e os conselhos municipais em funcionamento, inclusive, quando couber por meio de publicação no diário oficial eletrônico do município.

Seção II – Da Implantação do Programa de Avaliação de Desempenho

- **Art. 55**. O programa de avaliação de desempenho iniciar-se-á no exercício de 2019 após a realização das seguintes ações e atividades preparatórias a serem desenvolvidas no presente ano:
 - I formulação, ouvidas as secretarias municipais, do rol de unidades de avaliação;
 - II formulação do manual do programa de avaliação de desempenho;
 - III análise e aprovação no colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho do rol de unidades de avaliação e do manual do programa de avaliação de desempenho;
 - IV preparação do material, adequação do sistema de informática e da logística do programa de avaliação de desempenho;
 - V escolha dos representantes da administração municipal nas unidades de avaliação;
 - VI capacitação dos representantes da administração municipal nas unidades de avaliação; e,
 - **VII** início do processo de escolha da representação de servidores e usuários visando à montagem dos comitês locais de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. No primeiro bimestre do exercício de 2019, dever-se-á concluir os seguintes procedimentos:

- I processo de escolha da representação de servidores e usuários visando à montagem dos comitês locais de avaliação de desempenho; e,
- II capacitação dos integrantes dos comitês locais de avaliação de desempenho, obrigatória para as representações da administração municipal e dos servidores e facultativa para os usuários.
- **Art. 56.** No ano de implantação do programa de avaliação de desempenho, o planejamento de metas e atividades, disciplinado nos arts. 14 a 17 deste decreto, excepcionalmente, deverá ocorrer





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

até o fim de mês de abril e a avaliação de desempenho deverá acontecer no mês de dezembro do mesmo exercício ou, no máximo, ao longo do primeiro bimestre do ano subsequente.

Parágrafo único. O descumprimento dos prazos estabelecidos no *caput* deste artigo implica na ausência de avaliação e a primeira nota de avaliação de desempenho a ser considerada, será a do exercício em que houver a implantação do programa, regido por este decreto, na unidade de avaliação.

- **Art. 57.** As avaliações de desempenho de servidores estáveis deverão ter início no exercício de 2019, observado o disposto neste decreto para aqueles que estiverem em estágio probatório em todo o período ou em parte dele.
- § 1º No caso em que o servidor estiver, durante todo o exercício de 2019, em estágio probatório o mesmo deve ser avaliado na forma do programa de avaliação probatória, observada a disciplina do presente decreto quanto à geração de insumos para a mesma tendo em vista a participação do referido servidor na equipe de trabalho da unidade de avaliação.
- § 2º Nos casos em que o servidor estiver, parte do exercício de 2019, em estágio probatório, adotar-se-á como indicador pessoal do servidor no ano para efeitos de progressão por mérito profissional, a média calculada entre a nota final do estágio probatório e a nota coletiva atribuída à equipe de trabalho no primeiro ciclo da avaliação de desempenho.
- § 3º No caso previsto no § 2º supra, quando o resultado do primeiro ciclo da avaliação de desempenho ensejar a realização do segundo ciclo, mesmo que em parte do ano o servidor tenha estado em estágio probatório, o comitê local de avaliação deverá individualizar a avaliação deste e a nota resultante será a adotada como sendo indicador pessoal do exercício para efeitos de progressão por mérito profissional.
- **Art. 58.** Não haverá, em hipótese alguma, avaliação de desempenho do período pretérito ao exercício de 2019, adotando-se para os servidores optantes da LC nº 12/2010 e para aqueles que foram admitidos já em sua vigência, os seguintes critérios de atribuição de notas:
 - I os servidores que no ato de opção na LC nº 12/2010 já eram estáveis, terão atribuídos como indicadores de avaliação, nos exercícios entre o ano de 2010 e de 2018 a nota 70 (setenta) correspondente, forma deste decreto, a avaliação satisfatória.
 - II os servidores que no ato de opção na LC nº 12/2010 ainda estavam em estágio probatório, terão atribuídos como indicadores de avaliação:
 - a) a nota final do estágio probatório, para o período compreendido pelo mesmo; e,





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

- **b)** nos exercícios entre o ano de 2010 e de 2018, em que já tenha adquirido a estabilidade a nota 70 (setenta) correspondente, forma deste decreto, a avaliação satisfatória;
- III os servidores admitidos na vigência da LC nº 12/2010 que concluíram com sucesso o estágio probatório até o exercício de 2018, terão atribuídos como indicadores de avaliação:
 - a) a nota final do estágio probatório, para o período compreendido pelo mesmo; e,
 - **b)** nos exercícios entre o ano de 2010 e de 2018, em que já tenha adquirido a estabilidade a nota 70 (setenta) correspondente, forma deste decreto, a avaliação satisfatória;
- IV os servidores admitidos na vigência da LC nº 12/2010 que ainda não concluíram com sucesso o estágio probatório até o exercício de 2018, terão atribuídos como indicadores de avaliação dos exercícios sob avaliação probatória, se esta for concluída com sucesso, a nota final que ensejou a declaração formal de estabilidade.
- § 1º As notas finais da avaliação do estágio probatório a serem adotadas nos casos dos incisos II e III do *caput* deste artigo, deverão observar a disciplina do Decreto nº 2.697/2012, em especial que:
 - I os servidores que concluíram o estágio probatório até a data da edição do Decreto nº 2.697/2012 e que não tiveram suas avaliações realizadas, terão atribuídos como indicadores de avaliação a nota 70 (setenta) correspondente, forma deste decreto, a avaliação satisfatória;
 II os servidores que concluíram normalmente o estágio probatório posteriormente à edição do Decreto nº 2.697/2012 e foram regularmente avaliados, terão atribuídos como indicadores de avaliação a nota final obtida no processo de avaliação probatória;
 - III os servidores que concluíram o estágio probatório posteriormente à edição do Decreto nº 2.697/2012 e foram formalmente avaliados, apesar da omissão da chefia imediata no processo, terão atribuídos como indicadores de avaliação a nota final obtida no processo de avaliação probatória, conforme disciplinado no rito especial da referida norma; e,
 - **IV** os servidores que concluíram o estágio probatório posteriormente à edição do Decreto nº 2.697/2012, por simples decurso de prazo sem que houvesse avaliações, por omissão completa da chefia e do próprio servidor, terão atribuídos como indicadores de avaliação para efeito da progressão por mérito a nota zero.

Seção III – Da Implantação Progressão por Mérito Profissional

Art. 59. A implantação da progressão por mérito profissional prevista nos arts. 53 e 54 da LC nº 12/2010 e regulamentadas no presente decreto nos arts. 48 a 51, deverá observar os seguintes prérequisitos e critérios:





- I são pré-requisitos inarredáveis para a análise e concessão de progressão por mérito profissional, que o servidor:
 - a) mesmo que cedido ou designado para exercício em comissão, de outro cargo ou função gratificada, esteja em exercício regular de atividades, na forma da Lei nº 2004/2008, e em situação normal na folha de pagamentos da administração municipal, observado em qualquer hipótese o disposto no *caput* e no § 1º do art. 50, deste decreto;
 - b) não esteja sancionado na forma prevista no art. 51, deste decreto;
 - c) pertença a equipe de trabalho de unidade de avaliação que já tenha dado início, no exercício que se procede a análise, ao programa de avaliação de desempenho com a efetivação dos procedimentos contidos no art. 56, deste decreto; e,
 - **d)** não tenha percebido, no ano de análise e concessão, progressão por mérito profissional referente a interstício anterior vencido;
- II compõem o primeiro lote anual de análise e concessão referente exclusivamente ao primeiro interstício para progressão, os servidores que atendam integralmente aos pré-requisitos previstos no inciso I e, estejam no seguinte grupo de situação:
 - a) servidores admitidos anteriormente à vigência da LC nº 12/2010 que já concluíram ou concluirão em 2019 o primeiro interstício para análise da progressão por mérito profissional, considerando para tal a soma das seguintes parcelas da contagem do tempo de efetivo exercício:
 - 1) as frações excedentes do tempo de efetivo exercício, não utilizadas para efeito de enquadramento e apurado na forma do art. 124, § 1º, da LC º 12/2010, na data de opção do servidor à referida lei complementar;
 - 2) o tempo de efetivo exercício, apurado após a data de opção do servidor à LC nº 12/2010 até a conclusão dos quatro anos de efetivo exercício que compõem o primeiro interstício para progressão por mérito profissional; e,
 - **b)** servidores admitidos posteriormente à vigência da LC nº 12/2010 que já concluíram ou concluirão em 2019 o primeiro interstício para análise da progressão por mérito profissional, considerado para tal a contagem do tempo de efetivo exercício desde a admissão no cargo e especialidade avaliado;
- **III** compõem o segundo lote anual de análise e concessão referente ao segundo interstício para progressão, os servidores que atendam integralmente aos pré-requisitos previstos no inciso I e, estejam no seguinte grupo de situação:





- a) servidores admitidos anteriormente à vigência da LC nº 12/2010 que já concluíram ou concluirão em 2020 o segundo interstício para análise da progressão por mérito profissional, considerando para tal a soma das seguintes parcelas da contagem do tempo de efetivo exercício:
 - 1) as frações excedentes do tempo de efetivo exercício, não utilizadas para efeito de enquadramento e apurado na forma do art. 124, § 1º, da LC º 12/2010, na data de opção do servidor à referida lei complementar;
 - 2) o tempo de efetivo exercício, apurado após a data de opção do servidor à LC nº 12/2010 até a conclusão dos quatro anos de efetivo exercício que compõem o primeiro interstício para progressão por mérito profissional; e,
- **b)** servidores admitidos posteriormente à vigência da LC nº 12/2010 que já concluíram ou concluirão em 2020 o segundo interstício para análise da progressão por mérito profissional, considerado para tal a contagem do tempo de efetivo exercício desde a admissão no cargo e especialidade avaliado;
- § 1º A constituição dos lotes anuais subsequentes aos previstos nos incisos II e III deste artigo deverão observar, os pré-requisitos inarredáveis previstos no inciso I deste artigo, a eventual existência de situações residuais não atendidas nos lotes iniciais e, em qualquer dos casos, a metodologia de formação dos dois primeiros lotes de análise e concessão da progressão por mérito, até que se conclua esta transição.
- § 2º Encerrada a transição disciplinada neste artigo os eventuais lotes residuais deverão ser compostos e analisados segundo os critérios e metodologia utilizada para a composição dos lotes descritos nos incisos II e III, deste artigo.
- § 3º As notas a serem consideradas na análise da progressão por mérito devem ser as quatro notas constantes do acervo individual do servidor avaliado, referentes aos exercícios do interstício analisado e, nos casos em que o interstício pessoal se conclua antes da nota anual, as últimas quatro notas antecedentes ao fim do mesmo.
- § 4º As notas utilizadas para a análise dos lotes contidos neste artigo referentes aos exercícios de 2010 a 2018 deverão ser integradas ao acervo pessoal do servidor conforme o disposto no art. 58 deste decreto.
- **Art. 60.** Os procedimentos previstos neste capítulo concluem, quanto à progressão por mérito profissional, a transição iniciada no enquadramento dos servidores optantes da carreira disciplinada



Escola de Gestão Pública de Hortolândia

O conhecimento faz a diferenca

Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

na LC nº 12/2010, passando a adotar-se nos próximos processos de progressão a disciplina ordinária contida neste decreto.

Seção IV – Das Disposições Finais

- **Art. 61.** As despesas decorrentes da aplicação deste decreto correrão à conta de dotações próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.
 - Art. 62. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.
- **Art. 63.** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a íntegra do Decreto Municipal nº 2.846, de 12 de novembro de 2012.

Hortolândia, 8 de março de 2019.

ÂNGELO AUGUSTO PERUGINI PREFEITO MUNICIPAL

(Publicado nos termos do art. 108 e §§ da Lei Orgânica Municipal de Hortolândia)

IEDA MANZANO DE OLIVEIRA

Secretária Municipal de Administração e Gestão de Pessoal



Identificação da Unidade de Avaliação

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

ANEXO I – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE I: PLANO DE ATIVIDADES

Código da UA	Nome da Unidade de Avaliaçã	o - UA				Período do I	Plano d	le Ativi	dades:	
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)					//	6	a/	/	
Ambiente Organiza	acional	Secretaria Muni	icipal		Unidade Fo	rmal de Traba	alho			
	(pré-preenchido)		(p)	ré-preenchido)				(pré-	preenc	hido)
	(pre preenendo)		(P)	re preciientaly				(ріс	preene	illuoj
Identificação	das autoridades respo	nsáveis pela	Unidade de A	valiação (to	dos os camp	os pré-pree	nchido	os pelc	siste	ma)
	Nome da Autorida	de		Cargo em Coi (ou Cargo	nissão / Funç Efetivo / Esp			esig- nado		nissi- ado
				(ou ouige						
					,					
	do Comitê Local de Av		esempenho (to	odos os can	npos pré- _l	preenchid	os pe	lo sis	stem	a)
керresentação do	s Usuários da Unidade de Avaliaç	ao		Conselho	entidade ou o	rganismo de				
	Nome do representa	ante		-	m da represei	-	T	itular	Supl	ente
							_			
Representação do	s Servidores da Unidade de Avalia								Ι	
	Nome do representa	ante		Cargo E	fetivo / Espec	ialidade	T	itular	Supl	ente
Representação da	Administração Municipal da Unio	lade de Avaliação								
.,,	Nome do represent			Cargo em Coi	nissão / Funç	ão Gratificada	T.	itular	Sunl	ente
	Nome do represent			(ou Cargo	Efetivo / Esp	ecialidade)		ituiai	Supi	ente
							-			
<u> </u>				<u> </u>					<u> </u>	
<u>Identificaç</u> ão	dos (as) servidores (as	das Equipes	s de Trabalho	da Unidade	de Avalia	ıção				
Matrícula	Nome		Carg		Especi	alidade	Eq	uipe de	Traba	lho
			38				01	02	03	04
								 		
								 		
								<u> </u>		
								<u> </u>		
								\vdash		
			1							





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

B.d Auf I -	Name.	C	Farra dallida da	Equipe de Tra			lho
Matrícula	Nome	Cargo	Especialidade	01	02	03	04
						 	-
						-	
				ļ!			
						<u> </u>	
						-	-
						-	
				<u> </u>			
							_
							T
						<u> </u>	
				 			\vdash
						 	
				 		 	₩
						-	
				<u> </u>			<u> </u>
				<u> </u>			<u> </u>
			1		l	1	1

Obs. 01: Os campos matrícula, nome, cargo e especialidade serão pré-preenchidos sendo, que nos casos de servidor comissionado não haverá preenchimento do campo especialidade e nos casos de servidores efetivos designados serão preenchidos os campos cargo e especialidade com os dados do cargo efetivo.

Obs. 02: Os campos identificadores das equipes de trabalho em que a servidora ou o servidor estão inseridos deverão ser preenchidos no momento da pactuação do plano de atividades da unidade de avaliação.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Plano de Atividades:

Descreva nos campos a seguir as atividades e metas da unidade de avaliação ordenadas por equipe e importância. A cada atividade atribuída à equipe de trabalho deverá ser atribuído um peso relativo, entre 1 a 100, que será maior ou menor conforme a importância da meta ou atividade para a unidade de avaliação, sendo que a soma dos pesos atribuídos às metas e atividades deverá ser igual a 100 (cem). Não há um número limite de metas ou atividade a pactuar e incluir no plano de atividades e deverá ser usado para cada uma delas um quadro de descrição conforme o modelo abaixo.

Meta ou a	tividade nº _			
Descrição Si	umária da Meta	a ou atividade:		
Objetivos a	serem atingido	s por meio da Meta ou atividade:		
,	J	•		
Público Alvo	da Meta ou a	tividade:		Equipes de Trabalho
				responsáveis
A Meta ou a	itividade possu	i prazos?		Peso da Meta ou atividade
() Não ()	Sim Descr	ição dos prazos acordados:		
Indicadores	consolidados a	ssociados à meta ou atividade:	Capacitação necessária para que a equipe execute a	meta ou atividade:
Condições d	e trabalho e re	cursos necessários para a consecução da meta ou a	tividade:	
Servidoras o		nvolvidos na consecução da meta ou atividade		
Servidoras o	ou servidores e Equipe de Trabalho		penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		ipenhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de		ipenhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	ipenhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	penhado na meta ou atividade pactuada	
	Equipe de	-	penhado na meta ou atividade pactuada	





Meta ou at	tividade nº _						
Descrição Su	Descrição Sumária da Meta ou atividade:						
Objetivos a s	Objetivos a serem atingidos por meio da Meta ou atividade:						
Público Alvo	da Meta ou at	tividade:		Equipes de Trabalho responsáveis			
	tividade possu			Peso da Meta ou atividade			
()Não()	Sim Descr	ição dos prazos acordados:					
Indicadores (itens numer		issociados à meta ou atividade:	Capacitação necessária para que a equipe execute a (itens numerados)	meta ou atividade:			
Condições d	e trabalho e re	cursos necessários para a consecução da meta ou a	I tividade: (itens numerados)				
Servidoras o	u servidores e	nvolvidos na consecução da meta ou atividade					
Matrícula	Equipe de		penhado na meta ou atividade pactuada				
	Trabalho						





Meta ou a	tividade nº _	<u></u>		
Descrição Su	ımária da Meta	a ou atividade:		
Objetivos a	serem atingido	os por meio da Meta ou atividade:		
Público Alvo	da Meta ou at	tividade:		Equipes de Trabalho responsáveis
				тезропзачет
A Meta ou a	Peso da Meta ou atividade			
() Não ()	Sim Descr	ição dos prazos acordados:		
Indicadores (itens nume	Capacitação necessária para que a equipe execute a (itens numerados)	meta ou atividade:		
Condições d	e trabalho e re	cursos necessários para a consecução da meta ou a	i ividade: (itens numerados)	
Servidoras o	ou servidores ei	nvolvidos na consecução da meta ou atividade		
Matrícula	Equipe de Trabalho		penhado na meta ou atividade pactuada	
		1		





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

	Quadro Resumo do Plano de Atividades			
Nº da Meta ou Atividade	Descrição Sucinta da Meta ou Atividade	Equipes Envolvidas	Nº de Servidores envolvidos	Peso Relativo
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
				100

Homologação do Plano de Atividades pelo Comitê Local de Avaliação de Desempenho

momorogação do	riano de retriadaco pero connec zotar de revanage	io de Desempenno
Representação dos Usua	ários da Unidade de Avaliação	
Data da Homologa- ção	Nome do representante	Assinatura
Representação dos Serv	idores da Unidade de Avaliação	
Data da Homologa- ção	Nome do representante	Assinatura
Representação da Admi	nistração Municipal da Unidade de Avaliação	
Data da Homologa- ção	Nome do representante	Assinatura





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Ciência das servidoras e servidores da Unidade de Avaliação

Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica

	Ocorrências	e observações	do procedir	nento de ciê	ncia do Plano	de Atividades:
--	-------------	---------------	-------------	--------------	---------------	----------------

Obs.: O campo Matrícula aparecerá pré-preenchido com os integrantes cadastrados na unidade de avaliação.

Observados os prazos regulamentares, as autoridades locais responsáveis pela unidade de avaliação deverá dar ciência individual às servidoras e aos servidores da unidade do plano de atividades pactuado e as recusas de ciência e ocorrências de pequenos afastamentos, tais como férias e licenças de curta deverão ser assinaladas no campo de ocorrências, com a identificação das referidas matrículas.





Análise da Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempenho					
Síntese da análise da equipe téc	cnica do programa de avali	ação de desempenho:			
Encaminhamento adotado e rec	comendação deliberação:				
() homologação do plano de a	tividades	() retorno do instrumento à Unidade de Avaliação para as adequações neces	sárias		
Data da recomendação	Assinatura do responsáv	rel pela Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempenho	Matrícula		
	7.00	or berg Edurbe received as Free services as a Second bernie			
Deliberação da Secret	aria Municinal resr	nonsável nela Gestão de Pessoal			
		ponsável pela Gestão de Pessoal			
		ponsável pela Gestão de Pessoal ogação do Plano de Atividades da Unidade de Avaliação:			
Síntese da decisão da autoridad	le responsável pela homolo	ogação do Plano de Atividades da Unidade de Avaliação:			
	le responsável pela homolo	ogação do Plano de Atividades da Unidade de Avaliação:			
Síntese da decisão da autoridad	le responsável pela homolo	ogação do Plano de Atividades da Unidade de Avaliação:	sárias		
Síntese da decisão da autoridado	cipal responsável pela homolo tividades	ogação do Plano de Atividades da Unidade de Avaliação:	sárias Matrícula		
Síntese da decisão da autoridado Deliberação da secretaria muni () homologação do plano de a	cipal responsável pela homolo tividades	ogação do Plano de Atividades da Unidade de Avaliação: ão de pessoal: () retorno do instrumento à Unidade de Avaliação para as adequações neces			



Identificação da Unidade de Avaliação

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

ANEXO II – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE II: AVALIAÇÃO DOS USUÁRIOS

Código da UA	Nome da Unidade de Avaliaçã	o - UA			Período do Pla	no de Ativi	dades:
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)				//_	a /	/
Ambiente Organiza	cional	Secretaria Municipal		Unidade Fo	ormal de Trabalh	0	
	(pré-preenchido)	(p	ré-preenchido)			(pré-	preenchido
Identificação	das autoridades respo	nsáveis pela Unidade de A	valiacão (to	dos os cama	nos pró proops	hidas nals	o cictoma)
luentincação	Nome da Autorida		Cargo em Co	missão / Funç	ão Gratificada	Desig-	Comissi
			(ou Cargo	Efetivo / Esp	ecialidade)	nado	onado
Identificação	do Comitê Local de Av	aliação de Desempenho (to	odos os campo	os pré-preen	chidos pelo sis	tema)	
	Usuários da Unidade de Avaliaç			<u> </u>			
	Nome do represent	ante		entidade ou o m da represe	-	Titular	Suplent
	o	rientação para avaliação do Plan	o de Atividad	es:			
					~	,	
A seguir encontra	-	as e atividades pactuadas no plan dade, a identificação da mesma e e:				•	
(01) a avalia		metas e atividades se dará, uma	a uma, consid	eradas apen	as aquelas inso	ritas e co	nsolidada
análise em c	urso e implica necessariamer	icação da realização das condiçõe ate na avaliação positiva de todos te do plano de atividades, com a	os integrantes			-	
mente incom	•	abalho de uma determinada meta o plano de atividades, a nota apli ndições de trabalho.					-
	-	actuadas prossegue-se com proce omo a qualidade dessa realização.	sso de avaliaçã	ăo visando à	identificação d	le realizaç	ão ou não
metas ou ati	vidades, nas condições de tra	everão basear-se no cumpriment sbalho segundo informação que d sente, a qualidade da atividade ex	eve ser obriga			-	
	•	cha os documentos de avaliação d ção institucional da unidade e das			-	ouindo as	notas e





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

1º Ciclo de Avaliação de De	sempenho								
Meta ou atividade nº (pré-p	reenchido pelo siste	ma)							
Descrição Sumária da Meta ou atividad (pré-preenchido pelo sistema)	de:								
Objetivos a serem atingidos por meio (pré-preenchido pelo sistema)	da Meta ou atividade:								
Público Alvo da Meta ou atividade: (pré-preenchido pelo sistema)									pes de Trabalho esponsáveis
								(рі	ré-preenchido)
A Meta ou atividade possui prazos? (p	ré-preenchido pelo sis	tema)						Pe	so da Meta ou atividade
() Não () Sim Descrição dos pra	zos acordados:							(pı	ré-preenchido)
Indicadores consolidados associados à (pré-preenchido pelo sistema)	meta ou atividade:			Capacitaç (pré-pree		sária para que a equi	pe execute a n	neta o	u atividade:
Informação sistematizada acerca dos i		nchido pel	lo Comitê	Local de A	valiação)				
() Todos os indicadores perman	ecem inalterados								
() Houve alteração nos indicado									
Informação sistematizada acerca da ca () Todas as capacitações pactua () Houve fornecimento parcial o	das foram ofertadas à	equipe d	e trabalho	0			Avallação)		
() Nenhuma das capacitações p Informação sistematizada acerca das c					Local de	Avaliação)			
() Todas as condições de traball() Houve fornecimento parcial o() Nenhuma das condições de to	las condições de traba	lho pactu	adas, deix	xando de o	ofertados	s os seguinte itens:			
Avaliação de cumprimento da me	ta e desempenho d	a equipe	e de trab	alho					
(01) Os prazos pactuados foram cumpridos?	() Não havia prazos a cumprir	() Sim		() Nen prazo cu do		() houve cumprim	nento parcial c	om atr	asos:
(02) A meta ou atividade foi efeti- vamente realizada?	() Sim, a meta ou a foi integralmente rea			neta ou ativ realizada	vidade	() houve realizaçã	o parcial com	om as seguintes ausências:	
	() A meta ou ativida de não foi realizada	a- () Péssima	()	Baixa	() Regular	() Boa		() Excelente
(03) A meta ou atividade foi executada com qualidade? Justificativa da análise de qualidade:									

Regras base: (01) no caso de inexistência total de condições de trabalho a nota bruta da equipe deve ser "100"; (02) no caso em que houve condições de trabalho e a meta ou atividade não foi realizada a nota bruta deve ser "0"; e (03) nos demais casos a nota deve ser atribuída conforme as análises informações e análises de resultado e de qualidade dos mesmos.

(pré-preenchido pelo sistema)

Fator de ponderação:

(Peso da meta ou atividade/100)

Nota bruta da avaliação da

equipe:

(0 a 100)

Consolidação da

avaliação de desempenho da equipe nesta meta

ou atividade:

Resultado: (nota bruta x fator de ponderação)





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

1º Ciclo de Ava	liação de De	sempenho								
Meta ou atividade	nº (pré-pi	reenchido pelo siste	ema)							
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo :		de:								
Objetivos a serem atio (pré-preenchido pelo s	-	da Meta ou atividade:								
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo :										es de Trabalho sponsáveis
A Meta ou atividade p	possui prazos? (p	oré-preenchido pelo sis	stema)						Peso	-preenchido) o da Meta ou
() Não () Sim	Descrição dos pra	zos acordados:								a tividade -preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária	a para que a equip	e execute a m	eta ou a	atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo :		ssários para a consecu	ıção da m	neta ou ati	ividade:					
Informação sistematia	rada acerca dos i	ndicadores: (pré-preer	nchido ne	lo Comitê	Local de Avaliação)					
		ecem inalterados	icinao pe	io connic	Local de Avanação,					
	•	ores associados à meta	, a saber	:						
-		pacitação necessária à				pelo	Comitê Local de A	/aliação)		
	• •	das foram ofertadas à				:				
		las capacitações pactu actuada foi ofertada à			_	ne n	iens:			
		ondições de trabalho:				Avali	iação)			
		no pactuadas foram fo					•			
() Houve forne	cimento parcial d	las condições de traba	lho pactu	uadas, dei	xando de serem ofe	ertad	los os seguintes ite	ns:		
() Nenhuma da	s condições de tr	 rabalho pactuada foi fo	ornecida	à equipe (de trabalho	_				
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho d	la equip	e de trab	alho					
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim cumpri	n, todos dos	() Nenhum prazo cumpri- do	() houve cumprime	nto parcial co	m atras	os:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a foi integralmente rea		. ,	neta ou atividade realizada	() houve realização	parcial com a	s seguir	ntes ausências:
(00) 4		() A meta ou ativid de não foi realizada	a- () Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	(() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ide foi execu-	Justificativa da análi	ise de qu	alidade:						
	Nota bruta da	avaliacão da	Fator d	le pondera	acão:		Resultado: (r	ota bruta x fa	ator de n	ponderação)
Consolidação da	equipe:			•	ı atividade/100)				p	
avaliação de desempenho da	(0 a 100)			(pré	-preenchido pelo sis	stem	a)			
equipe nesta meta ou atividade:		01) no caso de inexistê								

houve condições de trabalho e a meta ou atividade não foi realizada a nota bruta deve ser "0"; e (03) nos demais casos a nota deve ser

atribuída conforme as análises informações e análises de resultado e de qualidade dos mesmos.





(somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do	Meta ou Atividade	D	escrição Sucinta da Meta ou Atividade		Nota bruta da avaliação da equipe	Peso Relati- vo da Meta ou Atividade	Nota Ponde rada da Met ou Atividado
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (b descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (ca descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (ca descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (ca descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (ca descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (c	01	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
04 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 05 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 06 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 07 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 08 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 09 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição	02	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
05 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 06 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 07 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 08 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 09 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição	03	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
06 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 07 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 08 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 09 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 30 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 31 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 32 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 33 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 44 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 45 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 46 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 47 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 48 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 49 (a descrição	04	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
07 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 08 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 09 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 30 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 31 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 32 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 33 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 44 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 45 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 46 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 47 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 48 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 49 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 50 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 51 (a descrição	05	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
08 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 09 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas - "resultado" - de cada meta ou atividade) 100 Lustificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluida a avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuidas às metas e atividade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuidas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	06	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
09 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 30 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 41 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 42 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 43 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 44 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 45 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 46 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 47 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 48 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 59 (a descrição	07	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
10 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 30 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 51 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 52 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 53 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 54 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 55 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 56 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 57 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 58 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 59 (a descrição	08	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
11 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 30 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 31 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 32 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 33 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 40 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 51 (a descrição e o peso relativo serão pre-preenchidos pelo sistema) 52 (a descrição	09	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
12 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) 100 Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	10	(a descrição e o peso relati	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	11	(a descrição e o peso relat	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
13 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	12	(a descrição e o peso relati	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
14 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 15 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	13						
16 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	14	(a descrição e o peso relati	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	15	(a descrição e o peso relati	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
17 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	16	(a descrição e o peso relati	vo serão pré-preenchidos pelo sistema)				
18 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período							
19 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) 20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período							
20 (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho:							
Nota Final da unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade) Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período							
Justificativa sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução: Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				
Encaminhamento do 1º Ciclo de Avaliação dos Usuários para o Comitê Local de Avaliação Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período			• •	sultado" – de cada me	ta ou atividade)	100	
Concluída a avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários desta unidade, encaminhamos a mesma para a reunião do Local de Avaliação, destinada ao debate e à confirmação das notas atribuídas às metas e atividades pactuadas para a unidade neste período	Justificativa	sumária da avaliação, indicaç	ao de problemas e propostas de solução.				
	Justificativa	sumária da avaliação, indicaç	ao de problemas e propostas de solução.				
	Encamin Concluída a Local de Av	hamento do 1º Ciclo avaliação de desempenho r lliação, destinada ao debate	de Avaliação dos Usuários para ealizada pela representação dos usuários d e è à confirmação das notas atribuídas às m	desta unidade, encan	ninhamos a mes ctuadas para a u	ma para a reuniã nidade neste pei	





Código da UA	da Unidade de Avaliaç Nome da Unidade de Avaliaçã				Período do Pla	no de Ativi	dades:
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)				//_	a/	/
Ambiente Organiz	l acional	Secretaria Municipal		Unidade Fo	rmal de Traball	10	
	(pré-preenchido)	(pr	é-preenchido)			(pré-	preenchido
Identificação sistema)	das autoridades respo	nsáveis pela Unidade de Av	/aliação (to	dos os ca	mpos pré-p	reenchi	dos pel
	Nome da Autorida	de	-	nissão / Funç Efetivo / Esp	ão Gratificada	Desig- nado	Comissi
			(ou cargo	Licato / Lip	commude	Huuo	Silado
Identificação	do Comitê Local de Av	aliação de Desempenho (to	odos os can	npos pré- _l	oreenchido	s pelo sis	stema)
	s Servidores da Unidade de Avali	<u> </u>					
	Nome do represent	ante	_		rovimento Efetivo pecialidade		Suplent
			/	Especialidad	е		
		riontação nava avaliação do Plano	a da Atividada				
	O	rientação para avaliação do Planc	o de Atividade	:5.			
Este instrumento	o de avaliação contêm as met	as e atividades pactuadas no plano	o de trabalho	da unidade (de avaliação p	ara o perío	odo.
_	a-se, para cada meta ou ativio e dever ocorrer observando-s	dade, a identificação da mesma e a	a as informaçõ	es adiciona	is necessárias	à avaliação	o de
-		s metas e atividades se dará, uma a	uma, conside	eradas apen	as aquelas ins	critas e coi	nsolidada
	mento de Avaliação Coletiva						
análise em o	curso e implica necessariamer	icação da realização das condições nte na avaliação positiva de todos o te do plano de atividades, com a n	os integrantes	-			
mente incor	· · · · · ·	abalho de uma determinada meta o plano de atividades, a nota aplic ndições de trabalho.					-
		actuadas prossegue-se com proces omo a qualidade dessa realização.	so de avaliaçã	o visando à	identificação	de realizaç	ão ou nã
das metas, o	5	leverão basear-se no cumprimento			-	•	
(05) os crité metas ou at	•	abalho segundo informação que de nente, a qualidade da atividade exe	_	onamente	.oco.da pelo		





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

1º Ciclo de Ava	liação de De	sempenho							
Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo siste	ema)						
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo		de:							
Objetivos a serem ati (pré-preenchido pelo		da Meta ou atividade:							
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo									Equipes de Trabalho responsáveis
A 84-4									(pré-preenchido)
	possui prazos? (p	oré-preenchido pelo sis							Peso da Meta ou atividade (pré-preenchido)
Indicadores consolidados associados à meta ou atividade: (pré-preenchido pelo sistema) Capacitação necessária para que a equipe execut (pré-preenchido)								e execute a n	neta ou atividade:
Condições de trabalh (pré-preenchido pelo		ssários para a consecu	ıção da n	neta ou at	tividade:				
() Todas as cal () Houve forne () Nenhuma d Informação sistemati () Todas as col () Houve forne	pacitações pactua ecimento parcial de as capacitações p izada acerca das c ndições de traball ecimento parcial d	pacitação necessária à das foram ofertadas à das capacitações pactu actuada foi ofertada à condições de trabalho: ho pactuadas foram fo das condições de traba	equipe o adas, de equipe o (pré-pre ornecidas alho pacto	de trabalh ixando de de trabalh enchido p à equipe uadas, de	e serem ofertados os o o elo Comitê Local de de trabalho ixando de serem ofe	s seg i	uintes itens: iação)		
Avaliação de cump	orimento da me	ta e desempenho d	la equip	e de tral	balho				
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim	n, todos idos	() Nenhum prazo cumpri- do	(() houve cumprimento parcial com atrasos		om atrasos:
(02) A meta ou ativid vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a foi integralmente rea			neta ou atividade i realizada	() houve realização	parcial com	as seguintes ausências:
(03) A mosto ou estividad	ada fai ayaay	() A meta ou ativid de não foi realizada	a- () Péssima	a () Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativid tada com qualidade?		Justificativa da análi	ise de qu	alidade:					
Consolidação da avaliação de desempenho da	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da			ração: u atividade/100) é-preenchido pelo sis	tem		nota bruta x f	ator de ponderação)
equipe nesta meta ou atividade:		01) no caso de inexistê es de trabalho e a met							(02) no caso em que is casos a nota deve ser

atribuída conforme as análises informações e análises de resultado e de qualidade dos mesmos.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

1º Ciclo de Ava	liação de De	esempenho							
Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo siste	ema)						
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo s		de:							
Objetivos a serem atio	• .	da Meta ou atividade:							
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo :									Equipes de Trabalho responsáveis
A Meta ou atividade p	possui prazos? (p	oré-preenchido pelo sis	stema)						(pré-preenchido) Peso da Meta ou atividade
() Não () Sim	Descrição dos pra	azos acordados:							(pré-preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária	para que a equipe (execute a me	ta ou atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo		essários para a consecu	ıção da m	eta ou ati	ividade:				
Informação sistematiz	zada acerca dos i	ndicadores: (pré-preer	nchido pel	lo Comitê	Local de Avaliação)	_			
Informação sistematiz () Todas as cap () Houve forne () Nenhuma da Informação sistematiz () Todas as con () Houve forne	cada acerca da ca acitações pactua cimento parcial c es capacitações p cada acerca das c dições de traball cimento parcial c	das foram ofertadas à las capacitações pactu actuada foi ofertada à	à Meta ou equipe d equipe d (pré-pree ornecidas à ilho pactu	a Atividad le trabalho xando de e trabalho enchido po à equipe o adas, dei	o serem ofertados os o elo Comitê Local de de trabalho xando de serem ofe	segu Avalia	intes itens: ação)		
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho d	la equipe	e de trab	alho				
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim		() Nenhum prazo cumpri- do	()	houve cumprimen	to parcial com	n atrasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a foi integralmente re		` '	neta ou atividade realizada	()) houve realização p	parcial com as	seguintes ausências:
(03) A meta ou ativida	ada fai ayaay	() A meta ou ativid de não foi realizada	a- () Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
tada com qualidade?	ide foi execu-	Justificativa da anál	ise de qua	alidade:					
Consolidação da avaliação de desempenho da	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da			ação: ı atividade/100) -preenchido pelo sis	tema		ota bruta x fato	or de ponderação)
equipe nesta meta	Regras base: ((01) no caso de inexistê	ncia total	de condic	tões de trabalho a no	ota br	ruta da equipe deve	e ser "100": (0	2) no caso em que

houve condições de trabalho e a meta ou atividade não foi realizada a nota bruta deve ser "0"; e (03) nos demais casos a nota deve ser

atribuída conforme as análises informações e análises de resultado e de qualidade dos mesmos.

ou atividade:



Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia



	da equipe	vo da Meta ou Atividade	rada da Meta ou Atividade
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
(somatório das notas ponderadas – "result	ado" – de cada meta ou atividade)	100	
avaliação de desempenho realizada pela representação dos usuários des	a unidade, encaminhamos a mes	ma para a reuniã	
	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a des	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) (a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema) a unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta ou atividade)





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

ANEXO IV – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PARTE IV: AVALIAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

Código da UA	Nome da Unidade de Avaliaçã	o - UA		Р	eríodo do Pla	no de Ativi	dades:
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)			-	//	a /	/
Ambiente Organiza	acional	Secretaria Municipal		Unidade Form	al de Trabalh	0	
	(pré-preenchido)	(pré-pi	reenchido)			(pré- _l	preenchid
Identificação	das autoridades respo	nsáveis pela Unidade de Aval	iação (tod	dos os campos	pré-preencl	nidos pelo	sistema
•	Nome da Autorida		argo em Con	nissão / Função Efetivo / Especia	Gratificada	Desig- nado	Comiss
			(0.0.00.00				
		<u> </u>					
		aliação de Desempenho (todos	s os campo	s pré-preenchi	dos pelo sist	ema)	
kepresentação da	Administração Municipal da Unio Nome do represent:		-	nissão / Função		Titular	Suplent
			(ou Cargo	Efetivo / Especia	alidade)		oup.c
		I					
	o	rientação para avaliação do Plano de	e Atividade	s:			
Este instrumento	o de avaliação contêm as met	as e atividades pactuadas no plano de	e trabalho d	da unidade de	avaliação pa	ıra o perío	odo.
_	a-se, para cada meta ou ativio e dever ocorrer observando-s	dade, a identificação da mesma e a as e:	s informaçõ	es adicionais r	necessárias à	avaliação	o de
• •	ção das equipes e análise das mento de Avaliação Coletiva (metas e atividades se dará, uma a ur de Trabalho.	ma, conside	eradas apenas	aquelas insc	ritas e cor	nsolidada
análise em c	urso e implica necessariamer	icação da realização das condições tra nte na avaliação positiva de todos os i te do plano de atividades, com a nota	ntegrantes	-			
mente incor		abalho de uma determinada meta ou o plano de atividades, a nota aplicada o às condições de trabalho.					-
(04) havend		actuadas prossegue-se com processo omo a qualidade dessa realização.	de avaliaçã	o visando à ide	entificação d	le realizaç	ão ou nã
das metas, o	rios de avaliação do usuário d	everão basear-se no cumprimento de				-	
(05) os crité metas ou ati	=	abalho segundo informação que deve almente, a qualidade da atividade exe	_	atoriamente i	orriecida pe	ia crieria ii	





1º Ciclo de Avaliação de Desempenho	

Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo siste	ma)							
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo s		de:								
Objetivos a serem atir (pré-preenchido pelo s	• .	da Meta ou atividade:								
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s									Eq	uipes de Trabalho responsáveis
									(pré-preenchido)
		oré-preenchido pelo sis	tema)							Peso da Meta ou atividade pré-preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:				acitação neces: -preenchido)	sária	a para que a equip	e execute a meta	ou atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo s		essários para a consecu	ıção da	a meta ou at	ivida	de:				
Informação sistematiz	zada acerca dos i	ndicadores: (pré-preer	nchido	pelo Comitê	Loca	l de Avaliação)				
Informação sistematiz () Todas as cap () Houve forne- () Nenhuma da Informação sistematiz () Todas as con () Houve forne-	cada acerca da ca acitações pactua cimento parcial o es capacitações p rada acerca das o dições de traball cimento parcial o	ores associados à meta apacitação necessária à idas foram ofertadas à das capacitações pactu actuada foi ofertada à condições de trabalho: ho pactuadas foram fo das condições de traba ——— rabalho pactuada foi fo	equip equip equip (pré-p rnecid	a ou Atividac oe de trabalh deixando de de de trabalh preenchido p das à equipe actuadas, dei	o elo C de tra	m ofertados os omitê Local de <i>i</i> abalho o de serem ofe	s seg i	uintes itens: iação)		
Avaliação de cump	rimento da me	eta e desempenho d	a equ	ipe de tral	alho)				
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos npridos) Nenhum azo cumpri-	() houve cumprime	ento parcial com a	trasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a foi integralmente rea		` '		ou atividade zada	() houve realização	parcial com as se	guintes ausências:
(03) A meta ou ativida	ada foi avacu-	() A meta ou ativid de não foi realizada	a-	() Péssima	l	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
tada com qualidade?	and the cheek	Justificativa da análi	ise de	qualidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho da	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da		or de ponder so da meta o (pré	u ativ		tem		nota bruta x fator	de ponderação)
equipe nesta meta ou atividade:		01) no caso de inexistê es de trabalho e a met	a ou at	tividade não	foi re		bruta			





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

ivieta ou atividade n	0 //	roomahida asila at	ms1						
		reenchido pelo siste	ema)						
Descrição Sumária da N (pré-preenchido pelo si		ie:							
Objetivos a serem atin (pré-preenchido pelo si	•	da Meta ou atividade:							
Público Alvo da Meta o (pré-preenchido pelo si									Equipes de Trabalho responsáveis
									(pré-preenchido)
A Meta ou atividade po		ré-preenchido pelo sis	itema)						Peso da Meta ou atividade (pré-preenchido)
Indicadores consolidad (pré-preenchido pelo si		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária _I	para que a equipe	e execute a mo	eta ou atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo si		ssários para a consecu	ıção da m	neta ou ati	vidade:				
Informação sistematiza	ıda acerca dos ir	ndicadores: (pré-preer	nchido pe	lo Comitê	Local de Avaliação)				
Informação sistematiza () Todas as capa () Houve forneci () Nenhuma das Informação sistematiza () Todas as cond () Houve forneci	ida acerca da ca citações pactua imento parcial d capacitações pa ida acerca das c lições de traball imento parcial d	das foram ofertadas à las capacitações pactu actuada foi ofertada à	à Meta ou equipe d equipe d (pré-pred ornecidas alho pactu	u Atividado de trabalho exando de le trabalho enchido pe à equipe o uadas, deix	o serem ofertados os o elo Comitê Local de de trabalho kando de serem ofe	s segui	intes itens: ação)		
Avaliação de cumpr	imento da me	ta e desempenho d	la equip	e de trab	alho				
(01) Os prazos pactuac cumpridos?	los foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim cumpri	, todos dos	() Nenhum prazo cumpri- do	()	houve cumprime	nto parcial co	m atrasos:
(02) A meta ou atividad vamente realizada?	le foi efeti-	() Sim, a meta ou a foi integralmente rea			I eta ou atividade realizada	()	houve realização	parcial com as	s seguintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	a- () Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou atividad tada com qualidade?	le foi execu-	Justificativa da anál	ise de qu	alidade:					
Nota bruta da avaliação da equipe: (0 a 100)			Fator de ponderação: (Peso da meta ou atividade/100) (pré-preenchido pelo sistema)				nota bruta x fa	tor de ponderação)	

houve condições de trabalho e a meta ou atividade não foi realizada a nota bruta deve ser "0"; e (03) nos demais casos a nota deve ser

atribuída conforme as análises informações e análises de resultado e de qualidade dos mesmos.



Data da Homologa-

ção

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Nº da Meta ou Atividade	Descrição Sucinta da Meta ou Atividade	Nota bruta da avaliação da equipe	Peso Relati- vo da Meta ou Atividade	Nota Ponde- rada da Meta ou Atividade
01	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
02	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
03	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
04	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
05	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
06	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
07	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
08	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
09	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
10	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
11	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
12	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
13	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
14	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
15	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
16	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
17	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
18	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
19	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
20	(a descrição e o peso relativo serão pré-preenchidos pelo sistema)			
Nota Final d	a unidade de avaliação e das equipes de trabalho: (somatório das notas ponderadas – "resultado" – de cada meta		100	
ustificativa	sumária da avaliação, indicação de problemas e propostas de solução:			
Encamin	hamento do 1º Ciclo de Avaliação da Administração Municipal para	o Comitê L	ocal de Aval	iacão

CEDIP/EGPH – Repositório analítico de legislação de gestão pública	

Nome do representante

Assinatura



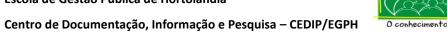


Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

ANEXO V - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PARTE V: DOCUMENTO SÍNTESE

Identificação	da Unidade de Avaliaç	ão					
Código da UA	Nome da Unidade de Avaliaçã				Período do Pla	no de Ativi	dades:
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)				//	a/	/
Ambiente Organiza	cional	Secretaria Municipal		Unidade Fo	rmal de Trabalh	0	
	(pré-preenchido)	(p	ré-preenchido)			(pré-	preenchido
1.1	d		!: ~ /.		,		
identificação	Nome da Autorida	nsáveis pela Unidade de A	1		os pré-preenc ão Gratificada	Desig-	Comissi-
	Nome da Autorida	ue	(ou Cargo	Efetivo / Esp	ecialidade)	nado	onado
Identificação	do Comitê Local de Av	aliação de Desempenho (to	odos os campo	os pré-preen	chidos pelo sis	tema)	
	Usuários da Unidade de Avaliaç		,	- P - P			,
	Nome do representa	ante		entidade ou o m da represei	•	Titular	Suplente
Representação dos	Servidores da Unidade de Avalia	ação					
	Nome do representa	ante	Cargo E	fetivo / Espec	ialidade	Titular	Suplente
Representação da A	Administração Municipal da Unic	dade de Avaliação				1	1
	Nome do representa	ante	_	missão / Funç Efetivo / Esp	ão Gratificada ecialidade)	Titular	Suplente
	0	rientação para avaliação do Plan	o de Atividade	es:			
	•	as e atividades pactuadas no plan omovido por cada representação i				•	odo, bem
	umento destina-se a dar supo entificando para cada meta o	rte à reunião do Comitê Local que u atividade:	e deverá prom	over a sínte	se das avaliaçõ	es promo	vidas
	-	as avaliações e notas aplicadas p					
(02) a manut cativa da dec		s de cada representação, para cac	la meta ou ativ	vidade, com	a devida apres	sentação (da justifi-
(03) consolid balho que a	=	ão de parecer final do 1º ciclo de a	avaliação de de	esempenho	da unidade e d	las equipe	es de tra-
visando à homolo	ogação e encerramento da av	trumento deverá ser objeto de an valiação, ou conforme o caso o ret ciclo de avaliação de desempenh	orno do mesn	-			-







Síntese das Avaliações de Desempenho [1º Ciclo] Identificação da Meta ou atividade

Meta ou atividade nº (pré-preenchido pelo sistema)										
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo s		de:								
Objetivos a serem atir (pré-preenchido pelo s		da Meta ou atividade:	:							
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s							E	Equipes de Trabalho responsáveis		
	•							(pré-preenchido)		
A Meta ou atividade p		Peso da Meta ou atividade (pré-preenchido)								
Indicadores consolidado (pré-preenchido pelo s	pe execute a me	ta ou atividade:								
Condições de trabalho e recursos necessários para a consecução da meta ou atividade: (pré-preenchido pelo sistema)										
Informação sistematiz	ada acerca dos i	ndicadores: (pré-pree	nchido pelo Comit	ê Local de Ava	liação)					
	•	ecem inalterados								
	-	res associados à meta		do Inrá prop		Comitâ Local do A				
Informação sistematiz		das foram ofertadas à			icnido peio C	omite Local de <i>F</i>	(valiação)			
		las capacitações pactu			ados os segui	intes itens:				
/ Nonhuma da			المطمعة مام مستنده	L_						
Informação sistematiz		actuada foi ofertada à ondicões de trabalho:			cal de Avalia	ıcão)				
-		no pactuadas foram fo				3/				
() Houve forned	cimento parcial c	las condições de traba	alho pactuadas, de	eixando de sei	em ofertado	s os seguintes it	ens:			
() Nenhuma da	s condições de ti	 rabalho pactuada foi f	ornecida à equipe	de trabalho						
() Neimana aa	s contaições de ti	abamo pactada for i	orneciaa a equipe	de trabanio						
Avaliações da N	/leta ou ativ	idade e notas a	aplicadas à u	nidade e e	quipes d	e trabalho				
Avaliação de cump							(pré-preenchido	pelo sistema)		
(01) Os prazos pactua cumpridos?		() Não havia prazos a cumprir	() Sim, todos cumpridos	() Nenhu prazo cum	m ()		ento parcial com			
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	de foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada	, () A	meta ou ativid oi realizada	ade ()	houve realização	o parcial com as s	seguintes ausências:		
		() A meta ou ativid de não foi realizada	I I Daccim	a ()Ba	ixa	() Regular	() Boa	() Excelente		
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	de foi execu-	Justificativa da anál	ise de qualidade:	1	1					
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da	Fator de ponde (Peso da meta o	-	00)	Resultado: (nota bruta x fato	or de ponderação)		





Availação de cump	rimento da n	neta e desempenho d	aa eq	uipe	e de trabalh	o – Represe	entaç	ao d	os Servidore	(pré-preenchido	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	idos foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, iprid) Nenhum razo cumprid		() ho	ouve cumprime	nto parcial com at	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		-	() A meta não foi real	ou atividade izada		() ho	ouve realização	parcial com as seg	guintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	a-	()	Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da anál	ise de	qua	lidade:			1			
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta d equipe: (0 a 100)	a avaliação da			e ponderação: a meta ou ativ				Resultado: (r	nota bruta x fator o	de ponderação)
Avaliação de cump	rimento da n	neta e desempenho d	la eq	uipe	e de trabalh	o – Represe	entag	ão d	a Administra	ção (pré-preench	ido pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?		() Não havia prazos a cumprir	()		todos () Nenhum razo cumprid				nto parcial com at	
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada) Sim, a meta ou ativida- e foi integralmente () A meta ou ativi					() ho	ouve realização	parcial com as seg	guintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	a-	()	Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da anál	ise de	qua	lidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta d equipe: (0 a 100)	a avaliação da	Fator de ponderação: (Peso da meta ou atividade/100)						Resultado: (r	nota bruta x fator o	de ponderação)
deve ser "100"; (02) r	io caso em que	epresentações no 1º cic houve condições de tral análises informações e a	balho	e a r	neta ou ativid	ade não foi r	ealiza	ida a	nota bruta dev		
Identificação da	as discrepá	ìncias entre as av	/alia	çõe	es e notas	aplicada	ıs pa	ara (esta meta	ou atividade	
Quanto à questão ((01) Os prazo	os pactuados foram c	umpi	rido	s? houve di	ferença de	análi	se ei	ntre as repre	sentações?	
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de anál duas representações e erença numa destas	lise	an) Há divergêno álise entre too oresentações		Iden	tifica	ção das diverg	èncias existentes:	
Quanto à questão ((02) A meta c	ou atividade foi efetiv	/ame	nte	realizada? h	ouve difer	ença	de a	nálise entre	as representaçõ	es?
() Não houve divergências, todas as avaliações coincidem em todos os quesitos () Há coincidência de análise em duas representações e diferença numa destas () Há divergência de análise entre todas as representações											
Quanto à questão ((03) A meta c	ou atividade foi execu	ıtada	cor	n qualidade	? houve dif	eren	ıça d	e análise ent	re as representa	ções?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de anál duas representações e erença numa destas	lise	an) Há divergêno álise entre too oresentações		Iden	tifica	ção das diverg	èncias existentes:	
Houve diferença er	ntre as notas	brutas aplicadas pela	as rep	res	entações?						
() Não houve divergé todas as notas brutas representações coinci	das bru	Há coincidência de nota ita em duas representaç iferença numa destas		no) Há divergênd tas brutas ent representaçõ	re todas	Iden	tifica	ção das diverg	èncias existentes:	





Identificação da	a Meta ou a	tividade									
Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo sisto	ema)								
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo		de:									
Objetivos a serem ation (pré-preenchido pelo	-	da Meta ou atividade	:								
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo								E	quipes de Trabalho responsáveis		
A Meta ou atividade p	oossui prazos? (p	oré-preenchido pelo si	stema)						(pré-preenchido) Peso da Meta ou		
atividade () Não () Sim Descrição dos prazos acordados: (pré-preenchido)											
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	ssária para qu	ue a equipe	execute a met	a ou atividade:		
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo		essários para a consec	ução da me	eta ou ati	vidade:						
Informação sistematiz	ada acerca dos i	ndicadores: (pré-pree	nchido pelo	o Comitê	Local de Avaliação)						
() Houve altera Informação sistemati:	ção nos indicados cada acerca da ca acitações pactua cimento parcial o s capacitações p cada acerca das o dições de traball cimento parcial o	necem inalterados pres associados à meti apacitação necessária adas foram ofertadas a das capacitações pacti actuada foi ofertada à condições de trabalho ho pactuadas foram fo das condições de traba rabalho pactuada foi f	à Meta ou de la marca della ma	Atividado e trabalho e trabalho nchido pe equipe o adas, deix	serem ofertados os elo Comitê Local de / le trabalho cando de serem ofe	seguintes ite Avaliação)	ens:				
Avaliações da N											
Avaliação de cump	rimento da me	eta e desempenho o	la equipe	de trab	alho – Represent			<u> </u>	,		
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim, t cumprido		() Nenhum prazo cumprido	() houve	cumprimen	to parcial com a	atrasos:		
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		` '	eta ou atividade realizada	() houve	realização p	oarcial com as so	eguintes ausências:			
			a- ()	Péssima	() Baixa	() Reg	gular	() Boa	() Excelente		
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	de foi execu-	Justificativa da anál	ise de qual	idade:							
Consolidação da avaliação de	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da	Fator de (Peso da	•	ção: atividade/100)	Res	sultado: (no	ta bruta x fator	r de ponderação)		





Avaliação de cump	rimento da	meta e desempenho d	da eq	uip	e de trabalh	o – Represe	entaç	ão d	os Servidore	s (pré-preenchido	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, nprio) Nenhum razo cumprid		() ho	ouve cumprime	nto parcial com a	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		1-	() A meta não foi real	ou atividade izada		() ho	ouve realização	parcial com as se	guintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	la-	() Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da anál	ise de	e qua	alidade:			•			
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta equipe: (0 a 100)	da avaliação da			e ponderação a meta ou ativ				Resultado: (r	nota bruta x fator (de ponderação)
Avaliação de cump	rimento da	meta e desempenho o	da eq	uip	e de trabalh	o – Represe	entaç	ão d	a Administra	ção (pré-preench	ido pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim) Nenhum razo cumprid		() ho	ouve cumprime	nto parcial com a	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		1-	() A meta não foi real	ou atividade izada		() ho	ouve realização	parcial com as se	guintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada		() Péssima	() Baixa	•	() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da anál	ise de	e qua	alidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta equipe: (0 a 100)	da avaliação da	Fator de ponderação: (Peso da meta ou atividade/100)						Resultado: (r	nota bruta x fator (de ponderação)
deve ser "100"; (02) r	no caso em qu	representações no 1º cic e houve condições de tra análises informações e a	balho	e a	meta ou ativio	lade não foi r	ealiza	ida a	nota bruta dev		
Identificação d	as discrep	âncias entre as av	valia	ıçõ	es e notas	aplicada	as pa	ara (esta meta	ou atividade	
•		os pactuados foram c				-				sentações? Encias existentes:	
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem ei) Há coincidência de aná n duas representações e ferença numa destas	lise	an) Há divergên lálise entre to presentações		iucii	tinea	çao das diveig	encias existentes.	
Quanto à questão	(02) A meta	ou atividade foi efetiv	/ame	nte	realizada? l	nouve difer	ença	de a	nálise entre	as representaçõ	es?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos		lise	ar) Há divergên iálise entre to presentações		Iden	tifica	ção das divergi	èncias existentes:		
Quanto à questão	(03) A meta	ou atividade foi execu	ıtada	coı	m qualidade	? houve di	feren	ıça d	e análise ent	re as representa	ıções?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem ei) Há coincidência de aná n duas representações e ferença numa destas	lise	ar) Há divergên iálise entre to presentações		Iden	tifica	ção das diverg	èncias existentes:	
Houve diferença er	ntre as nota	brutas aplicadas pela	as rep	pres	entações?						
() Não houve divergé todas as notas brutas representações coinci	das bi) Há coincidência de nota ruta em duas representaç diferença numa destas		nc) Há divergên otas brutas en representaçõ	tre todas	Iden	tifica	ção das diverg	èncias existentes:	





			-	ão dos U ota final:						ão dos S nota fina		s	Representação da Administração [Peso na nota final: 25%]					Nota	
Nº da Meta ou Atividade	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	reuni Comit	è Local	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	reuni Comit	após a ão do ê Local epe	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	Comit	ião do ê Local	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Final da Avaliaçã da Unidado e das Equipes
Nº da Mei	Nota brut	Peso Rela Atividade	Resultado	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado derada pe	Nota brut	Peso Relai Atividade	Resultado	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado derada pe	Nota brut	Peso Relai Atividade	Resultado	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado derada pe	de Trabalh
01		-				ação: (incl cesso inici						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
02		-				ação: (incl						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	ouber, a
03		-				ação: (incl						entuais alte	erações o	das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
04		-				ação: (incl						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
)5		-				ação: (incl						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
)6		-				ação: (incl						entuais alte	erações o	das notas	aplicada	as no pri	meiro cic	lo e, se co	uber, a
)7		-				ação: (incl						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
)8		-				ação: (incl						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
09						ação: (incl						entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no pri	meiro cic	lo e, se co	uber, a
10	Obser	vações (lo Comit	tê acerca	da avali	ação: (inc	luir nes	te camp	o as jus	tificativa	s das eve	entuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a
11						cesso inici						entuais alte	aracões s	das notos	anlicad	as no pri-	mairo cia	lo e so so	uher a
12						açao: (inci						.iiudis dilē	. ayues (uas HULdS	apiicdū	as no pril	HEILO CIC	io e, se cc	uuei, d
12		vações o e de aná										entuais alte	erações o	das notas	aplicada	as no prii	meiro cic	lo e, se co	uber, a





			-	ão dos U ota final:					-	ão dos Se ota final	ervidores : 25%]	5	Representação da Administração [Peso na nota final: 25%]						Nota
Nº da Meta ou Atividade	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	Nota inicial do 1º Comito Comito Confirmada ciclo confirmada	ão do	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	Nota inicial do 1º CO ciclo confirmada		Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	Nota inicial do 1º Compies a compies a ciclo confirmada	ião do	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Final da Avaliação da Unidade e das Equipes de Trabalho
14		-				ação: (incl						ntuais alte	erações o	das notas	aplicada	as no prir	meiro cic	lo e, se co	uber, a
15		-				ação: (incl						ntuais alte	erações o	das notas	aplicada	as no prir	neiro cic	lo e, se co	uber, a
16						ação: (incl						ntuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prir	neiro cic	lo e, se co	uber, a
17		-				ação: (incl						ntuais alte	erações (das notas	aplicada	as no prir	meiro cic	lo e, se co	uber, a
18						ação: (incl cesso inici						ntuais alte	erações d	das notas	aplicada	as no prir	meiro cic	lo e, se co	uber, a
19		-				ação: (incl						ntuais alte	erações (las notas	aplicada	as no prir	neiro cic	lo e, se co	uber, a
20		-				ação: (incl						ntuais alte	erações d	las notas	aplicada	as no prir	meiro cic	lo e, se co	uber, a
	síntese de análises não relatadas no processo inic Representação dos Usuários [Peso na nota final: 50%]							present	ação do	os Servido	ores		Rep	resentaç [P		lministra ota final			
		No	ta Final	da unida	de de av	aliação e d	las equ	ipes de	trabalh	o: (soma	tório das	notas fina	ais de av	aliação d	e cada r	epresent	ação)		
stifica	ativa sur	mária da	avaliaç	ăo, indica	ação de p	oroblemas	e prop	ostas de	soluçã	o:									



Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal

Escola de Gestão Pública de Hortolândia



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Homologação da Síntese do 1º Ciclo de Avaliação da Unidade pelo Comitê Local de Avaliação de Desempenho

Caracterização do	resultado e do	procedimento a adotar
-------------------	----------------	-----------------------

- () A nota final da avaliação da unidade e das equipes de trabalho equivale a 70% ou mais de aproveitamento o que implica:
 - encerramento do procedimento de avaliação do período, vedada na forma da legislação vigente a realização do 2º ciclo de avaliação de desempenho;
 - ciência das servidoras e servidores da Unidade de Avaliação promovida pela autoridade local;
 - encaminhamento do presente documento síntese para análise da equipe técnica do programa de avaliação de desempenho e posterior homologação da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal; e,
 - emissão dos relatórios de indicadores, anotações da nota final no acervo individual das servidoras e dos servidores da unidade e, encaminhamento da cópia da presente síntese para conhecimento da autoridade dirigente da secretaria municipal à qual a unidade está vinculada;
- () A nota final da avaliação da unidade e das equipes de trabalho equivale a menos de 70% de aproveitamento o que implica:
 - ciência das servidoras e servidores da Unidade de Avaliação promovida pela autoridade local;
 - encaminhamento do presente documento síntese para análise da equipe técnica do programa de avaliação de desempenho e posterior homologação da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal; e,
 - devolução do documento síntese analisado pelo órgão central de gestão de pessoal para correção de eventuais inadequações técnicas ou realização do 2º ciclo de avaliação de desempenho;

Representação dos Usua	ários da Unidade de Avaliação	
Data da Homologa- ção	Nome do representante	Assinatura
Ponrocentação dos Coru	ridores da Unidade de Avaliação	
Data da Homologa-	inules da Oliluade de Avallação	
ção	Nome do representante	Assinatura
Representação da Admi	nistração Municipal da Unidade de Avaliação	
Data da Homologa- ção	Nome do representante	Assinatura





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Ciência das servidoras e servidores da Unidade de Avaliação

Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica
					1			
	_		_					

Ocorrências e observ	ações do procedimento	de ciência do	1º Ciclo de	Avaliação de	Desempenho:
•••••••	agoco ao proceamica			aayao ac	

Obs.: O campo Matrícula aparecerá pré-preenchido com os integrantes cadastrados na unidade de avaliação.

Observados os prazos regulamentares, as autoridades locais responsáveis pela unidade de avaliação deverão dar ciência individual às servidoras e aos servidores da unidade deste ciclo de avaliação e as recusas de ciência e ocorrências de pequenos afastamentos, tais como férias e licenças de curta deverão ser assinaladas no campo de ocorrências, com a identificação das referidas matrículas.



Síntese da análise do $1^{\rm o}$ ciclo de avaliação de desempenho:

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia

Análise da Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempenho



Encaminhamento adotado e rec	comendação deliberação:		
() homologação dos resultado ção	s do 1º ciclo de avalia-	() retorno do instrumento à Unidade de Avaliação para as adequações neces	sárias
Data da recomendação	Assinatura do responsáv	vel pela Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempenho	Matrícula
_		responsável pela Gestão de Pessoal ogação do 1º ciclo de avaliação de desempenho:	
Deliberação da secretaria muni	cipal responsável pela gest	tão de pessoal:	
Deliberação da secretaria muni () homologação dos resultado ção		tão de pessoal: () retorno do instrumento à Unidade de Avaliação para as adequações neces	sárias
() homologação dos resultado	s do 1º ciclo de avalia-		sárias Matrícula





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

ANEXO VI – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PARTE VI: AVALIAÇÃO INDIVIDUAL PELOS SERVIDORES

Código da UA	Nome da Unidade de Avaliaçã	o - UA			Período do Pla	no de Ativi	dades:	
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)				//	a/	/	
Ambiente Organiza	ncional	Secretaria Municipal	Unidade Formal de Trabalho					
	(pré-preenchido)	(pré	-preenchido)			(pré-	preenchid	
Identificação	das autoridades respo	nsáveis pela Unidade de Ava	aliação (to	dos os campo	os pré-preencl	hidos pelc	sistema)	
	Nome da Autorida	de	•	nissão / Funçã Efetivo / Espe		Desig- nado	Comissi onado	
Identificação	dos avaliadores do Coi	mitê Local para o 2º ciclo (to	dos os camp	os pré-preen	chidos pelo sis	stema)		
	Servidores da Unidade de Avalia							
	Nome do representa	ante	Cargo E	fetivo / Especi	alidade	Titular	Suplent	
Representação da	Administração Municipal da Unio	dade de Avaliação						
.,	Nome do representa		-	nissão / Funçã Efetivo / Espe		Titular	Suplent	
	o	rientação para avaliação do Plano	de Atividade	es:				
•		o apenas em caso de fracasso do 1º atividades que obtiveram menos de			-		empenho	
(01) identific	ação da unidade de avaliação	o, dos servidores que a compõem e	as metas e a	tividades às o	quais estes es	tão vincul	ados;	
(02) reprodu	ição resumida dos resultados	do 1º ciclo e identificação das meta	as ou atividad	des que deve	rão ser objeto	do 2º cio	ilo;	
		dos servidores e das equipes dirige no 2º ciclo de avaliação de desempe		da pelos próp	rios servidore	s para cad	da meta	
• •		ribuídas, pelos representantes dos omo aos demais integrantes da equi			al de Avaliaçã	o de Dese	mpenho,	
visando à síntese mesmo ao comit	das avaliações individuais e	trumento deverá ser objeto de anál posterior homologação e encerram se fizerem necessárias ou ainda o e Avaliação de Desempenho.	ento da avali	iação, ou con	forme o caso	o retorno	do	





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Identificação dos (as) servidores (as) das Equipes de Trabalho da Unidade de Avaliação

Matrícula	Nome	Cargo	Especialidade	Equipe de Trabalho				
iviati icula	Nome	Cargo	Especialidade	ı	II	Ш	IV	
							<u> </u>	
							<u> </u>	
							<u> </u>	
							<u> </u>	
							<u> </u>	
							-	
							-	
							-	
							1	
							<u> </u>	
					-		-	
		•	•					

Obs. 01: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos sendo, que nos casos de servidor comissionado não haverá preenchimento do campo especialidade e nos casos de servidores efetivos designados serão preenchidos os campos cargo e especialidade com os dados do cargo efetivo.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Identificação das metas e atividades atribuídas aos (às) servidores (as)

Matrícula		ipe de												m que					lo						etas ou es
iviatricula	1	Ш	Ш	IV	01	0 2	0	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2	Nº de Metas ou atividades

Obs. 01: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte I do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Plano de Atividades pactuado no início do período de avaliação.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

	Quad	ro Resu	ımo da	síntese	dos res	ultados	do 1º	Ciclo de	Avalia	ção de	Desem	npenho da	as Equipe	es de Tra	balho	da Un	idade de	e Avaliaç	ão
			-	ão dos Us ota final:					sentaçã		ervidore	es	F	Represent [Peso	-	a Admii a final:	-		Nota
da Meta ou Atividade	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	: Nota Ponderada	Nota inicial do 1º egiuna.	após a ão do	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	Notas reuni	após a ião do ê Local	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota Ponderada	Notas	após ião do	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Final da Avaliação da Unidade e das Equipes de
No di	Nota	Peso Ativi	Resu	Nota ciclo	Nota [indi	Resu	Nota	Peso Ativi	Resu	Nota ciclo	Nota	Resu	Nota	Peso	Resu	Nota ciclo	Nota [indi	Resu	Traballio
01																			
02																			
03																			
04 05								+	+		-								
06								+							+				
07																			
08																			
09																			
10																			
11																			
12																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
	R		-	os Usuário nota final			R	epresent: [Pe	ação dos eso na n				Repre	sentação Pes]		ministra ota final	-		
		No	ta Final	da unida	de de av	aliação e	das eq	uipes de	trabalho	: (soma	itório da	s notas fina	ais de aval	iação de c	ada rep	oresent	ação)		
Classific	acão de	Metas	ou Ativi	dades na	ra o 2º o	iclo de av	aliacão	de dese	mpenbo										
Meta ou Ativi-	Not Fina		açao en- ida no 1º	Selecionada para Avaliação	Ĭ.		ota nal	ação en- da no 1º	ionada		Meta ou Ativi- dade	Nota Final	Avaliação en- cerrada no 1º ciclo	Selecionada para Avaliação	no 2º ciclo	Meta ou Ativi- dade	Nota Final	Avaliação en- cerrada no 1º	ciclo Selecionada para Avaliação no 2º ciclo
Meta dade			Avall cerra ciclo	Selec	Meta	dade		Avali	Selec	no 2	Meta dade		Avali cerra	Selec para	no 2	Meta		Avali	Selec para no 2º
01					06						11				:	16			
02					07						12					17			
03	1				08						13			1		18			
04	1				10						14			1		19 20			
			<u>_</u>											<u>.</u> .				. ~	
Nº de m	Nº de metas ou atividades com avaliação encerrada no 1º ciclo					N	lº de me	tas ou ativ	idades sel	ecionadas	para o	2º Cicl	lo de ava	liação					

Obs.: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte V do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Documento Síntese do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

2º Ciclo de Avaliação de Desempenho – Síntese das Avaliações de Desempenho do 1º Ciclo Identificação da Meta ou atividade selecionada para o 2º ciclo de avaliação de desempenho

Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo siste	ema)						
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo s		de:							
Objetivos a serem atir (pré-preenchido pelo s	• .	da Meta ou atividade:	:						
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s									Equipes de Trabalho responsáveis
A Meta ou atividade p	oossui prazos? (r	oré-preenchido nelo si	stema)						(pré-preenchido) Peso da Meta ou
	Descrição dos pra								atividade (pré-preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária p	para que a equip	e execute a n	neta ou atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo s		ssários para a consecu	ução da m	neta ou ati	vidade:				
Informação sistematiz	zada acerca dos i	ndicadores: (pré-pree	nchido pe	lo Comitê	Local de Avaliação)				
	•	ecem inalterados ores associados à meta	a, a saber:	·					
Informação sistematiz						pelo Co	omitê Local de A	valiação)	
		das foram ofertadas à las capacitações pactu				seguii	ntes itens:		
() Nenhuma da	s capacitações p	actuada foi ofertada à	equipe d	le trabalho)				
Informação sistematiz		-				Avaliaç	ção)		
	-	no pactuadas foram fo las condições de traba				os seg	guintes itens:		
() Nenhuma da	s condições de ti	rabalho pactuada foi f	ornecida	à equipe d	le trabalho				
Avaliações da N	∕leta ou ativ	idade e notas a	plicada	as no 1	º ciclo à unida	ade e	e equipes de	e trabalho)
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho o	la equip	e de trab	alho – Represent	ação:	dos Usuários (pré-preenchio	do pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	idos foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim		() Nenhum prazo cumprido	() h	houve cumprime	ento parcial co	om atrasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada			eta ou atividade realizada	() H	houve realização	parcial com a	as seguintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	a- () Péssima	() Baixa	() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da análise de qualidade:							
Consolidação da avaliação de desempenho: Nota bruta da avaliação da equipe: (0 a 100) Fator de ponderação: (Peso da meta ou atividade/100) Resultado: (nota bruta de ponderação: (Peso da meta ou atividade/100)						nota bruta x fa	ator de ponderação)		





(01) Os prazos pactua	dos foram	() Não havia		Sim, todos	() Nenhum	1 ') houve cumprime	ento parcial com ati	asos:		
cumpridos?		prazos a cumprir		npridos	prazo cumprid						
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A meta ou atividade não foi realizada		() houve realização	parcial com as seg	uintes ausências		
		() A meta ou ativio de não foi realizada		() Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente		
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da aná	lise de	qualidade:							
	Nota bruta da	avaliação da	Fate	or de ponder	ação:		Resultado: (nota bruta x fator d	e ponderação)		
Consolidação da avaliação de desempenho:	equipe: (0 a 100)		(Pe	so da meta o	u atividade/100)						
Avaliação de cump	rimento da m	eta e desempenho (da eq	uipe de tra	balho – Repres	entaçã	o da Administra	ı ção (pré-preenchi	do pelo sistema		
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos npridos	() Nenhum prazo cumprid) houve cumprime	ento parcial com ati	asos:		
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A I	neta ou atividade i realizada	() houve realização	parcial com as seg	uintes ausência		
		() A meta ou ativio de não foi realizada	la-	() Péssima	ı () Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente		
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	Justificativa da aná	lise de	qualidade:	l							
Consolidação da avaliação de desempenho:	avaliação de (0 a 100)				or de ponderação: Resultado: (nota bruta x fator de poso da meta ou atividade/100)						
deve ser "100"; (02) r	no caso em que l	presentações no 1º cio nouve condições de tra nálises informações e a	balho	e a meta ou	atividade não foi i	realizad	a a nota bruta dev				
Identificação d	as discrepâ	ncias entre as a	valia	ıções e n	otas aplicada	as pai	ra esta meta	ou atividade	no 1º ciclo		
		pactuados foram o		_							
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas	lise		rgência de re todas as ções	Identi	ficação das diverg	ências existentes:			
								as representaçõe			
Quanto à questão	(02) A meta oı	ı atividade foi efeti	vame	nte realiza	da? houve difer	ença d	le análise entre	<u> </u>	es?		
Quanto à questão () Não houve diverge todas as avaliações co em todos os quesitos	èncias, () incidem em	u atividade foi efetion Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas		() Há dive análise ent representa	rgência de re todas as			ências existentes:	es?		
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	èncias, () incidem em dife	Há coincidência de aná duas representações e	lise	() Há dive análise ent representa	rgência de re todas as ções	Identi	ficação das diverg	ências existentes:			
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem () () () () () () () () () (Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas	lise utada	() Há dive análise ent representa com qualid	rgência de re todas as ções dade? houve di rgência de re todas as	Identi ferenç	ficação das diverg a de análise ent	ências existentes:			
() Não houve divergi todas as avaliações co em todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergi todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem () () () () () () () () () () () () ()	Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas u atividade foi execu Há coincidência de aná duas representações e	lise utada lise	() Há dive análise ent representa com quali () Há dive análise ent representa	rgência de re todas as ções dade? houve di rgência de re todas as ções	Identi ferenç	ficação das diverg a de análise ent	ências existentes: re as representa			
() Não houve diverge todas as avaliações co em todos os quesitos Quanto à questão () Não houve diverge todas as avaliações co em todos os quesitos Houve diferença el () Não houve diverge todas as notas brutas	incidem () (03) A meta ou incidem () in	Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas I atividade foi execu Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas	lise utada lise as rep	() Há dive análise ent representa com qualio () Há dive análise ent representa oresentaçõo () Há dive	rgência de re todas as ções dade? houve di rgência de re todas as ções es?	Identi ferenç Identi	ficação das diverg a de análise ent ficação das diverg	ências existentes: re as representa			
() Não houve divergi todas as avaliações co em todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergi todas as avaliações co em todos os quesitos	(03) A meta ou dife (03) A meta ou dife (notias, incidem dife (notias, em edife (notias, dife (notia	Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas a atividade foi executá coincidência de aná duas representações e rença numa destas prutas aplicadas pelida coincidência de nota em duas representações e rença numa destas erença numa destas	lise utada lise as rep	() Há dive análise ent representa com qualid () Há dive análise ent representaçõe () Há dive notas brutas representas representas	rgência de re todas as ções dade? houve di rgência de re todas as ções es?	ldenti ferenç Identi	ficação das diverg a de análise ent ficação das diverg ficação das diverg	ências existentes: re as representa ências existentes:			





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Avaliação Individual dos (das) servidores (as) e da equipe dirigentes realizada pelos próprios servidores (as)

Identificação de	e quesitos d			ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no ambito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Matrícula do (da) Avaliador (a)	1º Quesi	to: A equipe estava	adequada	mente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
1º quesito: síntese	da avaliação	dos servidores realiz	ada pela sua	representação no Comitê Local de Avaliação
		•	_	antes das equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese
		iesito, mas devem serv rá observar os critério		ara tai. atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-
· ·	•	quipe e, se houve, qua		
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")





Identificação de	quesitos c			ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Matrícula do (da) Avaliador (a)		to: A eventual falta lade do serviço pre	-	ação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
As análise da avaliaç A represe se ho	es livremente ão deste qu ntação deve ouve pedido	realizadas pelos servi esito, mas devem serv rá observar os critério de redimensionament	dores integra vir de base pa s de incompa co da meta e	representação no Comitê Local de Avaliação antes das equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese ara tal. atibilidade, previstos na legislação, em particular: m função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido; e, as à equipe de trabalho, ou mesmo se isto ocorreu parcialmente.
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")





Identificação de quesitos oriundos do ambiente institucional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito desta meta ou atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho										
Matrícula do (da) Avaliador (a)	3º Quesi	to: A meta ou ativio	dade foi su	perdimensionada no plano de atividades?						
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
As análise da avaliaç A represe	es livremente ão deste qu ntação deve	e realizadas pelos servi esito, mas devem serv	dores integr vir de base p s de incomp	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-						
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						





Identificação de	quesitos			ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Matrícula do (da) Avaliador (a)	-	to: Houve problem ade com a qualidad		s ou outros fatores ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta a?
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
As análise da avaliaç A represe	es livremente ão deste qu ntação deve	e realizadas pelos servi Iesito, mas devem serv Irá observar os critério	dores integr vir de base p s de incomp	representação no Comitê Local de Avaliação antes das equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese ara tal. atibilidade, previstos na legislação, em particular, explicar se em razão dos citados problemas externos ou meta em função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido.
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)





Síntese dos quesitos atenuantes ou agravantes do ambiente institucional analisado para esta meta ou atividade										
1º quesito: A equipe estava adequadamente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?	() Sim	() Parcialmente	() Não							
2º quesito: A eventual falta de capacitação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta da qualidade do serviço prestado?	() Sim	() Parcialmente	() Não							
3º quesito: A meta ou atividade foi superdimensionada no plano de atividades?	() Sim	() Parcialmente	() Não							
4º quesito: Houve problemas externos ou outros fatores ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta ou atividade c/a qualidade esperada?	() Sim	() Parcialmente	() Não							
Obs.: Este quadro reúne a síntese realizada pela representação dos servidores visando ao próximo passo do 2º ciclo de avaliação.										

Matrícula do (da) Avaliador (a)	Coord	lenação	a Direç ou Che Traball	fia da		-			Not	as ind	ividua	is atrib	ouídas	para i	ntegra	ntes d	la Equi	pe de	Trabal	ho				
[os dirigentes da equipe não avaliam neste instrumento]	Matrícula chefia 01	Matrícula chefia 02	Matrícula chefia 03	Matrícula chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Servidor (01)																								
Servidor (02)																								
Servidor (03)																								
Servidor (04)																								
Servidor (05)																								
Servidor (06)																								
Servidor (07)																								
Servidor (08)																								
Servidor (09)																								
Servidor (10)																								
Servidor (11)																								
Servidor (12)																								
Servidor (13)																								
Servidor (14)																								
Servidor (15)																								
Servidor (16)																								
Servidor (17)																								
Servidor (18)																								
Servidor (19)																								
Servidor (20)																								
Média aritmética das notas																								
Notas atribuídas pe As notas a buição da to de atrib As notas i A nota po	atribuída s notas, ouição d ndividua	as livren mas de le nota ais atrib	nente pe vem ser positiva uídas pe	elos ser vir de b a todos elo servi	vidores ase pa s os ava idor a s	s integ ra tal. aliados si repre	rantes A repr em de esenta	das ed esenta etrime m a su	quipes, eção de nto da a auto	bem o everá o avalia avalia	como a observa ção co ação de	n média ar os ci letiva r deser	a aritn ritério negativ npenh	s de in va. io nest	compa a meta	itibilid a ou at	ade, p	revisto e.						
Nota Bruta individual final																								
Nota ponderada: [Resultado]																								





identificação da	ção da Meta ou atividade selecionada para o 2º ciclo de avaliação de desempenho												
Meta ou atividade	nº (pré-pi	reenchido pelo siste	ema)										
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo s		de:											
Objetivos a serem atir (pré-preenchido pelo s		da Meta ou atividade:	:										
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s											oes de Trabalho esponsáveis		
										(pré	é-preenchido)		
A Meta ou atividade p	oossui prazos? (p	ré-preenchido pelo si	stema)								o da Meta ou		
() Não () Sim [Descrição dos pra	zos acordados:									atividade é-preenchido)		
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:				pacitação neces é-preenchido)	sária	para que a equip	e execute a m	ieta ou	ı atividade:		
(pre precilemas pelo s	noternay				(ρι	e preendingo,							
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo s		ssários para a conseci	ução da	a meta ou ati	vida	de:							
Informação sistematiz	tizada acerca dos indicadores: (pré-preenchido pelo Comitê Local de Avaliação)												
() Houve altera Informação sistematia	ção nos indicado cada acerca da ca acitações pactua cimento parcial c s capacitações pi cada acerca das c dições de traball cimento parcial c	das foram ofertadas à las capacitações pactu actuada foi ofertada à	à Meta à equip uadas, c à equip : (pré-p ornecid alho pa	ou Atividad e de trabalh deixando de e de trabalho preenchido po as à equipe o ctuadas, dei	sere o elo C de tra xand	m ofertados os omitê Local de <i>i</i> abalho o de ofertados	segu i	intes itens: ação)					
Avaliações da N	∕leta ou ativ	idade e notas a	plica	ıdas no 1	º ci	clo à unida	ide (e equipes de	e trabalho	ı			
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho d	da equ	ipe de trab	alho	– Represent	ação	dos Usuários (pré-preenchid	o pelo	sistema)		
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir		im, todos pridos) Nenhum azo cumprido	()	houve cumprime	nto parcial co	m atras	sos:		
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A m não foi		ou atividade zada	()	houve realização	parcial com a	s segui	ntes ausências:		
		() A meta ou ativid de não foi realizada		() Péssima		() Baixa		() Regular	() Boa		() Excelente		
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	de foi execu-	Justificativa da anál	lise de d	qualidade:									
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da a equipe: (0 a 100)	avaliação da		r de pondera o da meta ou	-			Resultado: (r	nota bruta x fa	tor de	ponderação)		





Avaliação de cump	rimento da ı	meta e desempenho	da equ	uipe	de trab	alho	– Represe	entag	ção d	los Servidore	s (pré-preenchido	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, nprid	todos los) Nenhum azo cumprid		() h	ouve cumprime	ento parcial com a	trasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou de foi integralment realizada		-	() A mo		ou atividade zada		() h	ouve realização	parcial com as se	guintes ausências
		() A meta ou ativio de não foi realizada		()	Péssima		() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da aná	lise de	qua	lidade:				,			
	Nota bruta	da avaliação da	Fato	or de	pondera	ção:				Resultado: (nota bruta x fator	de ponderação)
Consolidação da avaliação de desempenho:	equipe: (0 a 100)		(Pes	so da	a meta ou	ativi	dade/100)					
Avaliação de cump	rimento da ı	neta e desempenho	da eqı	uipe	de trab	alho	– Represe	entaç	ção d	a Administra	ıção (pré-preench	ido pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, nprid	todos los) Nenhum azo cumprid		() h	ouve cumprime	ento parcial com a	trasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou de foi integralment realizada		-	() A mo		u atividade zada		() h	ouve realização	parcial com as se	guintes ausências
		() A meta ou ativio de não foi realizada		()	Péssima		() Baixa	'	() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da aná	lise de	qua	lidade:	•			•			
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta o equipe: (0 a 100)	da avaliação da			pondera meta ou	-	dade/100)			Resultado: (ı	nota bruta x fator (de ponderação)
deve ser "100"; (02) r a nota deve ser atribu	no caso em que ída conforme a	representações no 1º cio e houve condições de tra as análises informações d âncias entre as a	abalho e anális	e a n ses d	neta ou at le resultad	ivida lo e d	ade e não foi de qualidade	i reali e dos	izada mesn	a nota bruta de nos.	eve ser "0"; e (03)	nos demais casc
_		os pactuados foram					•					
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem en) Há coincidência de aná n duas representações e ferença numa destas		an) Há diver álise entre oresentaçõ	tod		Iden	tifica	ção das diverg	ências existentes:	
Quanto à questão	(02) A meta	ou atividade foi efeti	vame	nte	realizada	a? h	ouve difer	ença	de a	nálise entre	as representaçõ	ies?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem en) Há coincidência de aná n duas representações e ferença numa destas		an) Há diver álise entre oresentaçõ	tod		Iden	itifica	ção das diverg	ências existentes:	
Quanto à questão	(03) A meta	ou atividade foi exec	utada	con	n qualida	de?	houve dif	eren	ıça d	e análise ent	re as representa	ıções?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem en) Há coincidência de aná n duas representações e ferença numa destas		an) Há diverg álise entre presentaçõ	tod		Iden	itifica	ção das diverg	ências existentes:	
Houve diferença er	ntre as notas	brutas aplicadas pel	as rep	res	entações	?						
() Não houve divergé todas as notas brutas representações coinci	das br) Há coincidência de not uta em duas representa diferença numa destas		no) Há diverg tas brutas represent	entr	re todas	Iden	itifica	ção das diverg	ências existentes:	
Nota final do 1º ciclo	de Avaliação c	le desempenho		Jus	stificativa	do D	ocumento S	Síntes	se			
		rmação da meta ou ativi ue contém o Documento									ma tendo em vista	a Parte V do





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Avaliação Individual dos (das) servidores (as) e da equipe dirigentes realizada pelos próprios servidores (as)

Identificação de	quesitos o			ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Matrícula do (da) Avaliador (a)	1º Quesi	to: A equipe estava	adequada	mente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
As análise da avaliaç A represe	es livremente ção deste qu entação deve	e realizadas pelos servi Jesito, mas devem serv	dores integr vir de base p s de incomp	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-
Representação	/ \ Sim	() Parcialmente	/ \Não	Justineativa. Journa duanino a resposta ao quesito ndo noi sini j

no Comitê Local





Identificação de	quesitos o			ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho								
Matrícula do (da) Avaliador (a)		to: A eventual falta lade do serviço pre	-	ação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta								
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								
As análise da avaliaç A represe se ho	P quesito: síntese da avaliação dos servidores realizada pela sua representação no Comitê Local de Avaliação As análises livremente realizadas pelos servidores integrantes das equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese da avaliação deste quesito, mas devem servir de base para tal. A representação deverá observar os critérios de incompatibilidade, previstos na legislação, em particular: se houve pedido de redimensionamento da meta em função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido; e, se as capacitações pactuadas foram ou não ofertadas à equipe de trabalho, ou mesmo se isto ocorreu parcialmente.											
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")								





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Identificação de quesitos oriundos do ambiente institucional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito

	desta meta ou atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho										
Matrícula do (da) Avaliador (a)	3º Quesi	to: A meta ou ativio	dade foi su	perdimensionada no plano de atividades?							
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
As análise da avaliaç A represe	es livremente ão deste qu ntação deve	e realizadas pelos servi esito, mas devem serv	dores integr vir de base p s de incomp	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-							
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							





Identificação de	quesitos o			ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Matrícula do (da) Avaliador (a)	-	to: Houve problema		s ou outros fatores ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta a?
Servidor (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (05)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (06)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (07)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (08)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (09)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (10)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (11)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (12)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (13)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (14)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (15)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (16)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (17)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (18)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (19)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Servidor (20)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
As análise da avaliaç A represe	es livremente ão deste qu ntação deve	e realizadas pelos servi lesito, mas devem serv rá observar os critério	dores integr vir de base p s de incomp	representação no Comitê Local de Avaliação antes das equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese ara tal. atibilidade, previstos na legislação, em particular, explicar se em razão dos citados problemas externos ou meta em função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido.
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	()Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Síntese dos quesitos atenuantes ou agravantes do ambiente institucional analisado para esta	a meta ou	atividade	
1º quesito: A equipe estava adequadamente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?	() Sim	() Parcialmente	() Não
2º quesito: A eventual falta de capacitação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta da qualidade do serviço prestado?	() Sim	() Parcialmente	() Não
3º quesito: A meta ou atividade foi superdimensionada no plano de atividades?	() Sim	() Parcialmente	() Não
4º quesito: Houve problemas externos ou outros fatores ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta ou atividade c/a qualidade esperada?	() Sim	() Parcialmente	() Não

Obs.: Este quadro reúne a síntese realizada pela representação dos servidores visando ao próximo passo do 2º ciclo de avaliação.

Matrícula do (da) Avaliador (a)	Coord	lenação	a Direç ou Che Traball	fia da					No	tas ind	ividua	is atrik	ouídas	para i	ntegra	ntes d	a Equi	pe de	Trabal	ho				
[os dirigentes da equipe não avaliam neste instrumento]	Matrícula chefia 01	Matrícula chefia 02	Matrícula chefia 03	Matrícula chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Servidor (01)																								
Servidor (02)																								
Servidor (03)																								
Servidor (04)																								
Servidor (05)																								
Servidor (06)																								
Servidor (07)																								
Servidor (08)																								
Servidor (09)																								
Servidor (10)																								
Servidor (11)																								
Servidor (12)																								
Servidor (13)																								
Servidor (14)																								
Servidor (15)																								
Servidor (16)																								
Servidor (17)																								
Servidor (18)																								
Servidor (19)																								
Servidor (20)																								
Média aritmética das notas																								

Notas atribuídas pela representação dos servidores no Comitê Local após oitiva dos seus representados

As notas atribuídas livremente pelos servidores integrantes das equipes, bem como a média aritmética obtida das mesmas não vinculam a representação na atribuição das notas, mas, devem servir de base para tal. A representação deverá observar os critérios de incompatibilidade, previstos na legislação, em particular o fato de atribuição de nota positiva a todos os avaliados em detrimento da avaliação coletiva negativa.

As notas individuais atribuídas pelo servidor a si representam a sua auto avaliação de desempenho nesta meta ou atividade.

A nota ponderada equivale à nota bruta individual final multiplicada pelo fator de ponderação pactuado para meta ou atividade.

				•				•					
Nota Bruta individual final													
Nota ponderada: [Resultado]													





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Síntese das notas individuais dos (das) servidores (as) da unidade de avaliação

Meta ou	e nota indivi-	(As n	N otas a	l otas i atribui existêr	indivio ídas n	duais (o 1º ci e nota	ponde iclo se de 2º	erada: erão p erciclo	s oriu ré-pre e rep	ndas d eenchi roduç	dos do idas pe ão do	ois cic elo sis resul	l os de stema tado r	avali e qua no 1º	a ção e indo e	e nota equiva	final lerem nota fi	a 709 inal e,	% ou r , nos c	nais d demai:	e apro	oveita s deve	mento erá se	o resul r lança nesma	ada
Atividade	Ciclos de avaliação e nota individual final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Meta ou Atividade 01	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 02	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 03	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 04	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 05	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 06	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 07	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 08	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 09	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 10	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 11	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 12	1º 2º NF																								
Meta ou Atividade 13	1º 2º NF																								





	Escola de Gestão Pública
(60)	de Hortolândia
	\$
O conhecime	ento faza diferenca

Meta ou	rão e	otas a m ine	ıtribuí xistêr	das no	o 1º c e nota	iclo se i de 2º	erão p º ciclo	ré-pre e rep	enchi roduç	idas p :ão do	elo sis resul	stema tado r	e avali e qua no 1º nota	ndo e	quiva omo i	lerem nota fi	a 709 inal e,	% ou r	nais d demai	e apro	oveitai s deve	mento erá sei	r lança	ada	
Atividade	Ciclos de avaliação e n dual final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Meta ou	1º																								
Atividade 14	2º																								
	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade 15	2º NF																								
	19																								
Meta ou Atividade	2º																								
16	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade	2º																								
17	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade 18	18																								
	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade 19	2º NF																								
	19																								
Meta ou Atividade	2º																								
20	NF																								
A r açâ		no Com nto das i 2º ciclo, uivale à r	n itê Loc notas f quando nota bi	cal de A inais ir o coub ruta inc	Avalia ndividu er, ser dividua	ç ão, ne Jais de Tá trans al final	este 2º cada r sposta atribu	ciclo. neta o dos qu ída pel	u ativio iadros a repre	lade ol anterio	bedece ores qu ção do:	erá à m ie indiv s servio	ietodo vidualiz dores,	logia ir zaram multip	idicada as aval licada	no ca iações pelo fa	beçalh das mo	o desta etas e ponde	a tabel ativida ração	a. des su pactua	bmetic	las ao 2 a meta	2º ciclo ı ou ati	de av	ali-
Nota Indivi		vidual III	1101, 05	aixo, c	quivan	C 40 30	mator	lo das	Notas	i iiiais i	atribai	uus pc	атері	Cocinta	ção do	73 3CT VI	uores	Ja pon	ucrau	u3) pui	a cada	meta (ou aciv	iuuuc.	
Final do Ser	vidor																								
Encaminham	nento, p	ara ciên	cia e aı	nálise,	das No	otas In	dividu	ais Fin	ais atri	ibuídas	s à dire	eção, c	oordei	nação	ou che	fia, be	m com	o aos	demai	s integ	rantes	da Equ	ipe de	Traba	lho
Data da Ho	omologa	ıção		Nome do Representante														As	sinatu	ra					





IP.	/EGPH	O conhecimento faz a	dif

Ocorrências e observações do procedimento de ciência do 2º Ciclo de Avaliação de Desempenho:							
Obs.: O campo Matrícula aparecerá pré-preenchido com os integrantes cadastrados na unidade de avaliação. Observados os prazos regulamentares, as autoridades locais responsáveis pela unidade de avaliação deverão dar ciência individual	às servidoras e aos servido						
res da unidade deste ciclo de avaliação e as recusas de ciência e ocorrências de pequenos afastamentos, tais como férias e licenças							
assinaladas no campo de ocorrências, com a identificação das referidas matrículas.	rículas.						
Hortolândia, Realizado o procedimento de ciência do presente instrumento de avaliação	de de						
de desempenho, encaminhe-se à equipe técnica central do programa de							
avaliação para síntese e análise técnica do mesmo. (dirigente responsável pela unidado	(dirigente responsável pela unidade de avaliação)						



Análise Preliminar da Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempenho



Instrumento de Avaliação do 2º ciclo de avaliação de desemp	penho:
Encaminhamento adotado:	
() o instrumento está adequadamente preenchido e observou os procedimentos técnicos formais, portanto, encaminhe-se para elaboração do documento síntese do 2º ciclo de avaliação de desempenho.	() retorno do instrumento à Unidade de Avaliação para as adequações necessárias tendo em vista os erros procedimentais identificados ou incorreções técnicas que implicaram agressão ao regramento legal ou, ainda, incompatibilidade flagrante com o 1º ciclo de avaliação já homologado.
Data da Decisão Assinatura do responsável da Equipe Téc	cnica do Programa de Avaliação de Desempenho Matrícula







ANEXO VII – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PARTE VII: AVALIAÇÃO INDIVIDUAL PELA ADMINISTRAÇÃO

Código da UA	Nome da Unidade de Avaliaçã	o - UA			Período do Pla	no de Ativi	dades:
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)				//	a/	/
Ambiente Organiza	ncional	Secretaria Municipal		Unidade Fo	rmal de Trabalho	0	
	(pré-preenchido)	(pré	é-preenchido)			(pré-	preenchid
Identificação	das autoridades respo	nsáveis pela Unidade de Av	valiação (to	dos os camp	os pré-preench	nidos pelo	o sistema
	Nome da Autorida		Cargo em Cor		io Gratificada	Desig- nado	Comiss
			(ou cuigo	Lictivo / Lope	cianadacy	nauo	onado
Identificação	dos avaliadores do Co	mitê Local para o 2º ciclo (to	odos os camp	os prá-proor	chidos nolo sis	rtoma)	
	Servidores da Unidade de Avalia		odos os camp	os pre-preer	crituos peto sis	sterria)	
	Nome do representa	ante	Cargo E	fetivo / Espec	ialidade	Titular	Suplent
D	A durinistans = 2 = 8.6isin al de 11i	de de Assella e					
representação da A	Administração Municipal da Unio Nome do represent		Cargo em Cor			Titular	Suplent
			(ou cargo	Efetivo / Espe	cialidadej		
	o	rientação para avaliação do Plano	de Atividade	es:			
•	• •	o apenas em caso de fracasso do 1 atividades que obtiveram menos d	•		-		empenho
(01) identific	ação da unidade de avaliação	o, dos servidores que a compõem e	e as metas e a	tividades às	quais estes es	tão vincul	ados;
		do 1º ciclo e identificação das met					
		dos servidores e das equipes dirige ação no 2º ciclo de avaliação de de	•	•	nistração mun	icipal para	a cada
		ribuídas, pelos representantes da a em como aos demais integrantes d	-		Local de Avalia	ıção de De	esempe-
visando à síntese mesmo ao comit	das avaliações individuais e	trumento deverá ser objeto de aná posterior homologação e encerran se fizerem necessárias ou ainda o Avaliação de Desempenho.	nento da avali	ação, ou cor	nforme o caso	o retorno	do





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Identificação dos (as) servidores (as) das Equipes de Trabalho da Unidade de Avaliação

		_		Eq	uipe de	Traba	lho
Matrícula	Nome	Cargo	Especialidade	1	II	Ш	IV
							\vdash
							<u> </u>
				1			
							\vdash
							\vdash
							\vdash
							1

Obs. 01: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos sendo, que nos casos de servidor comissionado não haverá preenchimento do campo especialidade e nos casos de servidores efetivos designados serão preenchidos os campos cargo e especialidade com os dados do cargo efetivo.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Identificação das metas e atividades atribuídas aos (às) servidores (as)

Matrícula -	Equ	ipe de	Traba	alho	Meta ou atividade em que o servidor está envolvido														etas ou es						
Matricula	1	П	=	IV	01	0 2	0	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2	Nº de Metas ou atividades

Obs. 01: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte I do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Plano de Atividades pactuado no início do período de avaliação.





	Quadro Resumo da síntese dos resultados do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho das Equipes de Trabalho da Unidade de Avaliação																		
			-	ão dos U					-		ervidore	es		-	-	da Admi	-		
		[Pe		ota final:				[Pe		ota fina				[Pes		ota final:			Nota Final da
e e	0	no	Resultado: Nota Ponderada	Notas a reuniá	•	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	۰	no	Resultado: Nota Ponderada		após a ião do	Resultado final [nota ponderada pela representação]		n	Resultado: Nota Ponderada	Notas a reun	ião do	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Avaliação
vida	liaçã	/leta	onde	Comité	Local	ota p senta	liaçã	/leta	onde		tê Local	ota p senta	liaçã	/leta	onde	Comit	ê Local	ota p senta	da Unidade e
u Ati	я аvа	dan	ota P	o 1º ada		al [no	aava	dan	ota P	o 1º ada		al [ne	a ava	da N	ota P	o 1º ada		al [ne epre	das
eta o	ıta da	ativo	ž :0	cial d	erada nota]	lo fin oela r	ta da	ativo	ž O	cial d firm	erada nota	lo fin	ıta d	ativo	ž <u>0</u>	cial d	erada nota]	lo fin vela r	Equipes de
№ da Meta ou Atividade	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	ultad	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado final [nota pon- derada pela representação	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	ultad	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado final [nota pon- derada pela representação	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	ultad	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado final [nota pon- derada pela representação	Trabalho
Š	Not	Pes Ativ	Res	Not	Not ji	Res	Not	Pes	Res	Sic.	Not	Res	Not	Pes Ativ	Res	Sic.	Not [inc	Res	
01																			
02																			
03																			
04																			
05																			
06											-								
07																			
08																			
10																			
11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
	R	epresen	tação do	os Usuário	os		Re	presenta	ação do	s Servic	lores		Repr	esentaçã	io da A	dministra	ıção		
		[1	Peso na i	nota final	: 50%]			[Pe	eso na r	nota fina	al: 25%]			[P	eso na	nota fina	: 25%]		
		No	ta Final	da unida	de de av	aliação e	das equ	ipes de 1	trabalh	o: (som	atório da	s notas fin	ais de ava	liação de	e cada r	epresent	ação)		
Classific	ação de	Metas	ou Ativi	dades pa	ra o 2º c	iclo de av	aliação	de dese	mpenh	0			1						
.±			는 의	δί O				는 의	5	90			는 의	30	2			٠.	iĝ. O
Meta ou Ativi- dade	Not	ta	Avaliaçao en- cerrada no 1º ciclo	Selecionada para Avaliação	no 2º ciclo Meta ou Ativi-	No	ota	Avaliação en- cerrada no 1º	Selecionada	para Avallaçao no 2º ciclo	Meta ou Ativi- dade	Nota	Avaliação en- cerrada no 1º	Selecionada	9 9	Meta ou Ativi- dade	Nota	Avaliação en- cerrada no 1º	ciclo Selecionada para Avaliação no 2º ciclo
ta ou	Fin	al :	rrada rrada ilo	Selecionad para Avalia	ta ou	. Fii	nal	aliaç rrada Io	lecio	para Avalia no 2º ciclo	ta ou Fe	Final	aliaç rrada	lecio	no 2º ciclo	ta ou le	Final	aliaç rrada	ciclo Selecionad para Avalia no 2º ciclo
Me		•	Avall cerra ciclo	Se	Me	Avali cerra ciclo Select para no 29 Cerra dade cerra ciclo Select para no 29 Meta dade dade dade dade dade mo 29 Meta dade								₹ 8	Select para				
01					06						11					16			
02					07						12					17			
03					08						13					18			
04					09						14					19			
05					10						15					20			
-						ada no 1º						tas ou ativ			_				
				e informa de Desei	-		encnido	os peio si	stema	епао е	ın vista a	Parte V do	instrume	ento de A	vallaçã	io coletiv	a que con	icem o Do	cumento





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

2º Ciclo de Avaliação de Desempenho – Síntese das Avaliações de Desempenho do 1º Ciclo Identificação da Meta ou atividade selecionada para o 2º ciclo de avaliação de desempenho

Meta ou atividade	Meta ou atividade nº (pré-preenchido pelo sistema)										
Descrição Sumária da Meta ou atividade: (pré-preenchido pelo sistema)											
Objetivos a serem atir (pré-preenchido pelo s	-	da Meta ou atividade:									
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s											oes de Trabalho esponsáveis
										(pre	é-preenchido)
A Meta ou atividade p		oré-preenchido pelo si	stema)								so da Meta ou atividade é-preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:				acitação neces -preenchido)	sária _I	para que a equip	e execute a mo	eta ou	ı atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo s		ssários para a consecu	ıção da ı	meta ou ativ	vidad	de:					
Informação sistematiz	ada acerca dos i	s indicadores: (pré-preenchido pelo Comitê Local de Avaliação)									
() Todos os ind	dicadores permanecem inalterados										
() Houve altera Informação sistematiz	-	ores associados à meta				ó propobido r		omitâ Losal do A	valiação)		
_		das foram ofertadas à				e-preencindo p	Jeio Ci	offille Local de A	valiação)		
() Houve forne	cimento parcial c	das capacitações pactu	ıadas, de	eixando de s	serer	n ofertados os	segui	ntes itens:			
() Nenhuma da	s capacitações p	 actuada foi ofertada à	equipe	de trabalho)						
Informação sistematiz	ada acerca das c	ondições de trabalho:	(pré-pre	eenchido pe	lo Co	omitê Local de A	Avalia	ção)			
	-	ho pactuadas foram fo									
() Houve forne	cimento parciai c	das condições de traba 	aino paci	tuadas, deix	anac	o de serem ofe	rtados	s os seguintes ite	ens:		
() Nenhuma da	s condições de ti	rabalho pactuada foi f	ornecida	a à equipe d	e tra	balho					
Avaliações da N	∕leta ou ativ	ridade e notas a	plicac	das no 1º	² cio	clo à unida	ide e	e equipes de	e trabalho		
Avaliação de cump			-							o pelo	sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia () Sim, todos () Nenhum () houve cumprimento parcial com atrasos: prazos a cumprir cumpridos prazo cumprido							sos:		
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A me		u atividade ada	()	houve realização	parcial com as	segui	intes ausências:
() A meta ou ativ de não foi realizad) Péssima		() Baixa	(() Regular	() Boa		() Excelente
(03) A meta ou atividade foi executada com qualidade? Justificativa da análi				ualidade:							
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da	de ponderaç da meta ou a	nderação: Resultado: (nota bruta eta ou atividade/100)					or de	ponderação)	





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Avaliação de cump	rimento da	meta e desempenho d	la equ	iipe de trab	alho – Represe	entaç	ão (dos Servidore	s (pré-preenchido բ	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos pridos	() Nenhum prazo cumprid		() 	nouve cumprime	ento parcial com atr	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A m	eta ou atividade realizada		() ł -	nouve realização	parcial com as seg	uintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	a-	() Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da anál	ise de	qualidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta equipe: (0 a 100)	da avaliação da		r de pondera o da meta ou	ção: atividade/100)			Resultado: (nota bruta x fator d	e ponderação)
Avaliação de cumprimento da meta e desempenho da equipe de trabalho –								da Administra	ı ção (pré-preenchio	do pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir	` '			0	() h -	nouve cumprime	ento parcial com atr	asos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada						nouve realização	parcial com as seg	uintes ausências:
(00) 4		() A meta ou ativid de não foi realizada	a-	() Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	аде тої ехеси-	Justificativa da anál	ise de	qualidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	avaliação de (0 a 100) (Peso da meta ou atividade/100)									e ponderação)
deve ser "100"; (02) r	Regras base adotadas por todas as representações no 1º ciclo de avaliação: (01) no caso de inexistência total de condições de trabalho a nota bruta da equipe deve ser "100"; (02) no caso em que houve condições de trabalho e a meta ou atividade não foi realizada a nota bruta deve ser "0"; e (03) nos demais casos a nota deve ser atribuída conforme as análises informações e análises de resultado e de qualidade dos mesmos.									
Identificação d	as discrep	oâncias entre as av	/alia	ções e no	tas aplicada	ıs pa	ara	esta meta	ou atividade	no 1º ciclo
	•	zos pactuados foram c		•	•					
() Não houve diverge	ências, () Há coincidência de anál	nálise () Há divergência de Identificação das divergências existentes:							

Quanto à questão (01) Os prazos pactuados foram cumpridos? houve diferença de análise entre as representações?										
() Não houve divergências, todas as avaliações coincidem em todos os quesitos	() Há coincidência de análise em duas representações e diferença numa destas	() Há divergência de análise entre todas as representações	Identificação das divergências existentes:							
Quanto à questão (02) A mo	eta ou atividade foi efetivame	nte realizada? houve dife	rença de análise entre as representações?							
() Não houve divergências, todas as avaliações coincidem em todos os quesitos	() Há coincidência de análise em duas representações e diferença numa destas	() Há divergência de análise entre todas as representações	Identificação das divergências existentes:							
Quanto à questão (03) A meta ou atividade foi executada com qualidade? houve diferença de análise entre as representações?										
() Não houve divergências, todas as avaliações coincidem em todos os quesitos	() Há coincidência de análise em duas representações e diferença numa destas	() Há divergência de análise entre todas as representações	Identificação das divergências existentes:							
Houve diferença entre as no	otas brutas aplicadas pelas rej	oresentações?								
() Não houve divergências, todas as notas brutas das representações coincidem	() Há coincidência de nota bruta em duas representações e diferença numa destas	() Há divergência de notas brutas entre todas as representações	Identificação das divergências existentes:							
Nota final do 1º ciclo de Avaliaç	Justificativa do Documento Síntese Nota final do 1º ciclo de Avaliação de desempenho									

Obs.: Os campos das tabelas de informação da meta ou atividade, apresentadas até aqui, serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte V do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Documento Síntese do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Avaliação Individual dos (das) servidores (as) e da equipe dirigentes realizada pela administração

Identificação de quesitos oriundos do ambiente institucional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito desta meta ou atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho										
Matrícula do (da) Avaliador (a)	1º Quesi	to: A equipe estava	adequada	mente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?						
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")						
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")						
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")						
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")						
As análise liação des A represe	es livremente ste quesito, r ntação deve	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b	ores locais d ase para tal. s de incomp	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-						
Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não							
Matrícula do (da) Avaliador (a)		to: A eventual falta lade do serviço pre	-	tação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta						
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
As análise liação des A represe se ho	es livremente ste quesito, r ntação deve ouve pedido	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b rá observar os critério de redimensionament	ores locais da ase para tal. s de incomp to da meta e	sua representação no Comitê Local de Avaliação as equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese da ava- atibilidade, previstos na legislação, em particular: m função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido; e, las à equipe de trabalho, ou mesmo se isto ocorreu parcialmente.						
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Matrícula do (da) Avaliador (a)	3º Quesi	to: A meta ou ativi	dade foi su	perdimensionada no plano de atividades?						
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	e () Não Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")							
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						
As análise liação de A represe	es livremente ste quesito, ntação deve	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b	ores locais d base para tal s de incomp	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-						
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")						





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Matrícula do (da) Avaliador (a)		to: Houve problem ade com a qualidad		s ou outros fatores ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta a?
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)
As análise liação de A represe	es livremente ste quesito, ntação deve	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b rá observar os critério	ores locais da pase para tal. s de incompa	representação no Comitê Local de Avaliação as equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese da ava- atibilidade, previstos na legislação, em particular, explicar se em razão dos citados problemas externos ou meta em função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido.
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem ser objetivamente citados e ter a sua influência explicada)

Síntese dos quesitos atenuantes ou agravantes do ambiente institucional analisado para esta	a meta ou	atividade	
1º quesito: A equipe estava adequadamente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?	() Sim	() Parcialmente	() Não
2º quesito: A eventual falta de capacitação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta da qualidade do serviço prestado?	() Sim	() Parcialmente	() Não
3º quesito: A meta ou atividade foi superdimensionada no plano de atividades?	() Sim	() Parcialmente	() Não
4º quesito: Houve problemas externos ou outros fatores ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta ou atividade c/a qualidade esperada?	() Sim	() Parcialmente	() Não
Obs.: Este quadro reúne a síntese realizada pela representação da administração visando ao próximo passo do 2º ciclo de avaliação	ío.		

Matrícula do (da) Avaliador (a)	Coord	lenação	a Direç ou Che Traball	fia da					Not	as ind	ividua	is atrik	ouídas	para i	ntegra	ntes d	a Equi	pe de	Trabal	ho				
[neste instru- mento só os dirigentes da equipe avaliam]	Matrícula chefia 01	Matrícula chefia 02	Matrícula chefia 03	Matrícula chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Chefia (01)																								
Chefia (02)																								
Chefia (03)																								
Chefia (04)																								
Média aritmética das notas																								

Notas atribuídas pela representação da administração no Comitê Local após oitiva dos seus representados

As notas atribuídas livremente pelos gestores locais das equipes, bem como a média aritmética obtida das mesmas não vinculam a representação na atribuição das notas mas, devem servir de base para tal. A representação deverá observar os critérios de incompatibilidade, previstos na legislação, em particular o fato de atribuição de nota positiva a todos os avaliados em detrimento da avaliação coletiva negativa.

As notas individuais atribuídas pelo gestor a si representam a sua auto avaliação de desempenho nesta meta ou atividade.

A nota ponderada equivale à nota bruta individual final multiplicada pelo fator de ponderação pactuado para meta ou atividade.

Nota Bruta individual final												
Nota ponderada: [Resultado]												





Identificação da	a Meta ou a	tividade selecio	nada	para o 2	2º ciclo de ava	liaçã	o de desen	npenho		
Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo sisto	ema)							
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo		de:								
Objetivos a serem ation (pré-preenchido pelo		da Meta ou atividade	: :							
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo										es de Trabalho esponsáveis
A Meta ou atividade p	oossui prazos? (p	oré-preenchido pelo si	stema)							é-preenchido) o da Meta ou
() Não () Sim	Descrição dos pra	azos acordados:								atividade é-preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária p	ara que a equip	oe execute a m	neta ou	atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo		ssários para a consec	ução da	meta ou at	ividade:					
Informação sistemati:	rada acerca dos i	ndicadores: (nré-nree	nchido r	nelo Comitê	Local de Avaliação)					
		ecem inalterados								
() Houve altera	ção nos indicado	ores associados à meta	a, a sabe	er:						
Informação sistematia						oelo Co	mitê Local de A	valiação)		
	• •	das foram ofertadas a					A !A			
() Houve forne	cimento parcial c	das capacitações pacto	uadas, d	eixando de	serem ofertagos os	seguin	tes itens:			
() Nenhuma da	s capacitações p	actuada foi ofertada à	è equipe	de trabalh	0					
Informação sistematia		-				Avaliaçã	ão)			
	-	ho pactuadas foram fo								
() Houve forne	cimento parcial c	das condições de traba 	alho pac	tuadas, dei	xando de serem ofe	rtados	os seguintes iti	ens:		
() Nenhuma da	s condições de tı	rabalho pactuada foi f	fornecid	a à equipe	de trabalho					
Avaliações da N	∕leta ou ativ	ridade e notas a	aplicad	das no 1	º ciclo à unida	ide e	equipes d	e trabalho)	
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho d	da equi	pe de trak	alho – Represent	ação d	los Usuários	pré-preenchid	lo pelo	sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sii	m, todos ridos	() Nenhum prazo cumprido	() h	ouve cumprime	ento parcial co	m atras	ios:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada			neta ou atividade realizada	() h	ouve realização	parcial com a	s segui	ntes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	1 () Péssima	() Baixa	() Regular	() Boa		() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	de foi execu-	Justificativa da anál	lise de q	ualidade:						
	Nota bruta da	avaliação da	Fator	de pondera	ıção:		Resultado: (nota bruta x fa	tor de I	ponderação)
Consolidação da avaliação de	equipe:				atividade/100)]			, .





(01) Oc. prozes postur							ão dos Servidore					
cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos pridos	() Nenhum prazo cumprid) houve cumprime	ento parcial com at	rasos:			
(02) A meta ou ativid vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralment realizada		() A m	eta ou atividade realizada	() houve realização	parcial com as seg	guintes ausência			
		() A meta ou ativio de não foi realizada		() Péssima	() Baixa	,	() Regular	() Boa	() Excelente			
(03) A meta ou atividatada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da aná	lise de	qualidade:								
Canaalidaa aa da		a avaliação da	Fato	or de pondera	ção:		Resultado: (nota bruta x fator o	le ponderação)			
Consolidação da avaliação de desempenho:	equipe: (0 a 100)		(Pes	o da meta ou	atividade/100)							
Avaliação de cump	rimento da r	neta e desempenho	da equ	uipe de trab	alho – Represe	entaçã	ĭo da Administra	ı ção (pré-preench	ido pelo sistema			
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir	` '	Sim, todos pridos	() Nenhum prazo cumprid		() houve cumprimento parcial com atrasos:					
(02) A meta ou ativido vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou de foi integralment realizada		() A m	eta ou atividade realizada	() houve realização	nouve realização parcial com as seguintes ausé				
		() A meta ou ativio de não foi realizada		() Péssima	() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelent			
(03) A meta ou atividatada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da aná	lise de	qualidade:	,	,						
Consolidação da avaliação de desempenho: Regras base adotadas	equipe: (0 a 100)	a avaliação daepresentações no 1º cio	(Pes		atividade/100)	istênci		nota bruta x fator o				
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) u nota deve ser atribuío Identificação d	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as	epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a àncias entre as a	(Pes	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ções e no	atividade/100) no caso de inex tividade não foi r e de qualidade o tas aplicada	ealizad dos me	a total de condiçõe da a nota bruta dev ssmos. ra esta meta	s de trabalho a noi e ser "0"; e (03) n ou atividade	a bruta da equ os demais caso			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve diverge	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as as discrepa (01) Os praze âncias, (epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a âncias entre as a os pactuados foram o Há coincidência de aná	(Pes	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve	atividade/100) no caso de inex tividade não foi r e de qualidade o tas aplicada e diferença de gência de	ealizad dos me is pa anális	a total de condiçõe da a nota bruta dev ssmos. ra esta meta	s de trabalho a noi e ser "0"; e (03) n ou atividade sentações?	a bruta da equ os demais caso			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações co	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as as discrepa (01) Os praze ências, (eincidem en	epresentações no 1º cic houve condições de tra análises informações e a âncias entre as a os pactuados foram o	(Pes	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ções e no idos? houve	atividade/100) no caso de inextividade não foi re de qualidade o tas aplicada e diferença de gência de e todas as	ealizad dos me is pa anális	a total de condiçõe da a nota bruta dev esmos. ra esta meta e entre as repre	s de trabalho a noi e ser "0"; e (03) n ou atividade sentações?	a bruta da equ os demais casos			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações come todos os quesitos Quanto à questão	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as as discrepa (01) Os praze âncias, (incidem en dif (02) A meta (epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a âncias entre as a os pactuados foram o Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	(Pes	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve () Há diver, análise entre representaçi nte realizada	atividade/100) no caso de inex tividade não foi r e de qualidade o tas aplicada e diferença de gência de e todas as ões a? houve difer	ealizados me s pa anális Identi	a total de condiçõe da a nota bruta dev esmos. ra esta meta e entre as repre ificação das divergo de análise entre	os de trabalho a noi e ser "0"; e (03) n ou atividade sentações? ências existentes: as representaçõ	no 1º ciclo			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações come todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações come todos as avaliaçõe	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as as discrepi (01) Os prazi ências, (en dif (02) A meta d ências, (eincidem en	epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a análises entre as a as pactuados foram o Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	(Pes	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve () Há diver, análise entre	atividade/100) no caso de inex tividade não foi r e de qualidade o tas aplicada e diferença de gência de e todas as ões a? houve difer gência de e todas as	ealizados me s pa anális Identi	a total de condiçõe da a nota bruta dev ismos. ra esta meta e entre as repre: ificação das diverg	os de trabalho a noi e ser "0"; e (03) n ou atividade sentações? ências existentes: as representaçõ	no 1º ciclo			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações come todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações come todos os quesitos	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as as discrepa (01) Os praz encias, incidem en dif (02) A meta d encias, incidem en dif	epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a ancias entre as a os pactuados foram o l Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas ou atividade foi efeti Há coincidência de aná duas representações e	(Pes	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve () Há diver, análise entre representaçã nte realizada () Há diver, análise entre representaçã	atividade/100) no caso de inex tividade não foi r e de qualidade o tas aplicada e diferença de gência de e todas as ões a? houve difer gência de e todas as	ealizados me IS pa anális Identi ença c	a total de condiçõe da a nota bruta dev ismos. ra esta meta de entre as repre: ificação das divergide análise entre ificação das divergide	ou atividade sentações? ências existentes: as representaçõ ências existentes:	no 1º ciclo			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve diverge todas as avaliações come todos os quesitos Quanto à questão () Não houve diverge todas as avaliações come todos os quesitos	equipe: (0 a 100) s por todas as r no caso em que la conforme as as discrepi (01) Os praz ências, (en dif (02) A meta (en dif (03) A meta (en dif (04) A meta (en dif (05) A meta (en dif (06) A meta (en dif (07) A meta (en dif (08) A meta (en dif (08) A meta (en dif (08) A meta (en	epresentações no 1º cic houve condições de tra análises informações e a âncias entre as a os pactuados foram o Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas ou atividade foi efeti Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	(Pessilo de a silvino de a silv	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve () Há diver, análise entre representaçã nte realizada () Há diver, análise entre representaçã	atividade/100) no caso de inex tividade não foi r e de qualidade o tas aplicada e diferença de gência de e todas as ões a? houve difer gência de e todas as ões ade? houve dif	ealizados me IS pa anális Identi Identi	a total de condiçõe da a nota bruta dev ismos. ra esta meta de entre as repre: ificação das divergide análise entre ificação das divergide	ou atividade sentações? ências existentes: as representaçõ ências existentes:	no 1º ciclo			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos	equipe: (0 a 100) s por todas as rance caso em que la conforme as as discrepai (01) Os praza encias, (encias, (inicidem diff (02) A meta diff (03) A meta diff	epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a análises informações e a análises entre as a as pactuados foram o duas representações e erença numa destas au atividade foi efeti Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas au atividade foi execc Há coincidência de aná duas representações e	(Pessilo de a de la localidad	valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve () Há diver, análise entre representaçi com qualida () Há diver, análise entre representaçi com qualida () Há diver, análise entre representaçi	atividade/100) no caso de inex tividade não foi re de qualidade of tas aplicada e diferença de gência de e todas as ões a? houve diferença de todas as ões ade? houve diferença de e todas as ões	ealizados me IS pa anális Identi Identi	a total de condiçõe da a nota bruta dev ismos. ra esta meta de entre as represificação das divergos de análise entre ificação das divergos	ou atividade sentações? ências existentes: as representaçõ ências existentes:	no 1º ciclo			
avaliação de desempenho: Regras base adotadas deve ser "100"; (02) i nota deve ser atribuío Identificação d Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos Quanto à questão () Não houve divergitodas as avaliações comen todos os quesitos	equipe: (0 a 100) s por todas as rance caso em que la conforme as as discrepa (01) Os prazu encias, (encias, incidem dif (02) A meta de encias, (controlled dif (03) A meta de encias, (controlled dif (03) A meta de encias, (controlled dif encias, (controlled dif entre as notas encias, (controlled dif entre as notas encias, (controlled dif entre as notas encias, (controlled dif entre dif entr	epresentações no 1º cio houve condições de tra análises informações e a análises informações e a análises entre as a as pactuados foram o Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas au atividade foi efeti Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas au atividade foi execu Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	(Pessible III) (Pessi	o da meta ou valiação: (01) e a meta ou at s de resultado ÇÕES E NO idos? houve () Há diver, análise entre representaçã () Há diver, análise entre representaçã com qualida () Há diver, análise entre representaçã com qualida () Há diver, análise entre representaçã () Há diver,	atividade/100) no caso de inex tividade não foi re de qualidade of tas aplicada e diferença de gência de e todas as ões a? houve diferença de se codas as ões ade? houve diferença de e todas as ões ões	ealizacidos me as pa anális Identi Identi	a total de condiçõe da a nota bruta dev ismos. ra esta meta de entre as represificação das divergos de análise entre ificação das divergos	es de trabalho a noi e ser "0"; e (03) n ou atividade sentações? ências existentes: as representaçõ ências existentes: re as representa	no 1º ciclo			





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Avaliação Individual dos (das) servidores (as) e da equipe dirigentes realizada pela administração

Identificação de	quesitos (ional analisado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no âmbito atividade, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Matrícula do (da) Avaliador (a)	1º Quesi	to: A equipe estava	adequada	mente dimensionada para realizar a presente meta ou atividade?
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
As análise liação des A represe ção da di	es livremente ste quesito, r ntação deve	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b	ores locais da ase para tal. s de incomp	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justineariva. (Obrigatoria quando a resposta ao quesito nao for Sini)
Matrícula do (da) Avaliador (a)	-	to: A eventual falta lade do serviço pre	-	tação foi fator preponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
As análise liação des A represe se ho	es livremente ste quesito, r ntação deve ouve pedido	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b rá observar os critério de redimensionament	ores locais da ase para tal. s de incomp to da meta e	sua representação no Comitê Local de Avaliação as equipes, bem como a opinião média obtida das mesmas não vinculam a representação na síntese da ava- atibilidade, previstos na legislação, em particular: m função da dimensão da equipe e, se houve, qual foi o resultado do pedido; e, as à equipe de trabalho, ou mesmo se isto ocorreu parcialmente.
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Matrícula do (da) Avaliador (a)	3º Quesi	to: A meta ou ativi	dade foi su	perdimensionada no plano de atividades?
Chefia (01)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Chefia (02)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Chefia (03)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Chefia (04)	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
As análise liação de A represe	es livremente ste quesito, ntação deve	e realizadas pelos gesto mas devem servir de b	ores locais da base para tal. s de incompa	atibilidade, previstos na legislação, em particular, se houve pedido de redimensionamento da meta em fun-
Síntese da Representação no Comitê Local	() Sim	() Parcialmente	() Não	Justificativa: (obrigatória quando a resposta ao quesito não for "Não")





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

-																								
Matrícula do (da)				proble					ros fa	tores	ainda	a não	analis	ados	que d	lificul	taram	o ad	equa	do cu	mprin	nento	da m	eta
Avaliador (a)	ou at	tividad	e com	a quali	dade	espei																		
Chefia (01)	() Si	im () Parc	ialment	e () Nã			ativa: etivam								io for "I	Não" (e os pr	oblem	ias ou	fatore	s devei	n
Chefia (02)	() Si	im () Parc	ialment	е () Nã			ativa: etivam								io for "I	Não"	e os pr	oblem	ias ou	fatore	deve	n
Chefia (03)	() Si	im () Parc	ialment	e () Nã			ativa: etivam								io for "I	Não"	e os pr	oblem	ias ou	fatore	devei	n
Chefia (04)	() Si	im () Parc	ialment	e () Nã			ativa: etivam								io for "I	Não"	e os pr	oblem	ias ou	fatore	deve	n
4º quesito: síntese	da avali	iacão de	oc corvir	lores re	alizada	nola	cua ro	nroco	atacão	no Co	mitâ l	ocal d	Avali	2030										
As análise		-							-					-	as me	smas r	ião vinc	rulam	a renr	esenta	ละลัก ท	a sínte	se da a	ıva-
liação de								cquipc	.3, DC11	COIIIO	a opii	1140 111	cuia oi	Jua u	as inc.	311103 1	iao viiic	Julaili	атері	CSCIIC	içao II	u siiite	sc uu c	va
A represe								bilidad	e, prev	istos r	na legis	lação,	em pa	rticula	r, expl	icar se	em raz	zão do	os citad	dos pro	oblem	as exte	rnos o	u
outros fa	tores, ho	ouve pe	dido de	redime	nsiona	mento	da m	eta em	ı funçã	o da d	imens	ão da e	quipe	e, se h	ouve,	qual f	oi o res	ultado	dop	edido.				
Síntese da Representação no Comitê Local	() Si	im () Parc	ialment	е () Nã	5		ativa: etivam								io for "I	Não" (e os pr	oblem	ias ou	fatore	s deve	n
	Sínte	ese dos	quesi	tos ate	nuant	es ou	agra	vante	s do a	ambie	nte ir	nstitu	cional	anali	sado	para	esta m	eta d	ou ati	vidad	e			
1º quesito: A equip	e estava	a adequ	adamei	nte dime	ension	ada pa	ara rea	alizar a	prese	nte m	eta ou	ativid	ade?				() Sin	n () Pai	rcialm	ente	()	Não
2º quesito: A event			-	o foi fat	or pre	ponde	rante	para c	não c	umpri	mento	da me	ta ou	ativida	ide ou	para	a () Sin	n () Pai	rcialm	ente	()	Não
3º quesito: A meta				dimensi	onada	no pla	no de	ativid	lades?								() Sin	n () Pai	rcialm	ente	()	Não
4º quesito: Houve					fatore	s aind	a não	analisa	ados q	ue difi	cultara	am o a	dequa	do cun	nprim	ento d	a () Sin	n () Pai	rcialm	ente	()	Não
Obs.: Este quadro r					prese	ntação	da ad	lminist	ração	visand	о ао р	róximo	passo	do 2º	ciclo c	le aval	iação.							
Matrícula do (da)	Coord	lenação	a Direg	fia da					No	tas ind	lividua	is atri	ouídas	para i	ntegra	intes d	la Equip	oe de	Traba	lho				
Avaliador (a) [neste instru-	Eq	uipe ae	Traball	10	_	_		_	_	_	_	_	_	_				_	_		_	_		
mento só os	ula 01	ula 02	ula 03	ula 04	or (01)	or (02)	or (03)	or (04)	or (05)	or (06)	or (07	or (08)	or (09)	or (10)	or (11)	or (12)	or (13)	or (14)	or (15)	or (16)	or (17)	or (18)	or (19)	or (20)
dirigentes da equipe avaliam]	Matrícula chefia 01	Matrícula chefia 02	Matrícula chefia 03	Matrícula chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Chefia (01)																								
Chefia (02)																								
Chefia (03)																								
Chefia (04)																								
Média aritmética das notas																								
Notas atribuídas pe	ela repre	esentaç	ão da a	lministr	ação r	o Con	nitê Lo	cal ap	ós oiti	va dos	seus	epres	entado	s										
As notas : notas, ma buição de	as deven	n servir	de base	para ta	l. A re _l	oresen	tação	dever	á obse	rvar os	critér	ios de												
As notas									-			-	penho	nesta	meta d	ou ativ	idade.							
A nota po				-						-								dade.						
Nota Bruta individual final		,																						

Nota ponderada: [Resultado]





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Síntese das notas individuais dos (das) servidores (as) da unidade de avaliação

Meta ou	, o	(As n	N otas a	l otas i atribuí existêr	ndividas no	duais o 1º c e nota	ponde iclo se i de 29	erada: erão p eciclo	s oriu ré-pre e rep	ndas d eench roduç	idas p ão do	ois cic elo sis resul	los de stema tado i	e qua e qua no 1º	a ção e ando e ciclo c	e nota equiva	final lerem	a 709 inal e,	% ou r	demais	e apro	oveita s deve	mento erá se	o resul r lança nesma	ada
Atividade	Ciclos de avaliação e nota individual final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Meta ou Atividade	1º 2º																								
01	NF 1º																								
Meta ou Atividade 02	2º																								
02	NF																								
Meta ou Atividade	1º 2º																						<u> </u>		
03	NF																								
Mata au	1º																								
Meta ou Atividade 04	2º																								
	NF																								
Meta ou	19																						<u> </u>		
Atividade 05	2º NF																								
	1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
06	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade 07	2º																								
	NF 1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
08	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade 09	2º																								
	NF																								
Meta ou Atividade	1º 2º																								
10	NF																								
	1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
11	NF																								
Meta ou	1º																						<u> </u>		
Atividade 12	2º																								
	NF																								
Meta ou Atividade	1º 2º																								
13	Z ²																								





Meta ou	o e nota avaliação	rão e	otas a em ine	tribuí xistêr	das no	o 1º c e nota	iclo se i de 2º	erão p e ciclo	ré-pre e rep	enchi roduç	idas p :ão do	elo sis resul	stema tado r	e qua	ndo e	quiva	lerem nota f	a 709 inal e,	% ou r nos c	nais d demai	e apro s caso ou me	oveita s deve	mento erá sei	o resu r lança	ada
Atividade	Ciclos de avaliação e nota individual final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Meta ou	1º																								
Atividade 14	2º																								
	NF																								
Meta ou Atividade	1º 2º																								
15	NF																								
	19																								
Meta ou Atividade	2º																								
16	NF																								
NA-4	1º																								
Meta ou Atividade	2 º																								
17	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade	2º																								
18	NF																								
Meta ou	1º																								
Atividade 19	2º																								
19	NF																								
Meta ou	ou 1º																								
Atividade 20																									
	NF																								
A n açâ		ão no C nto das º ciclo, iivale à i	omitê notas f quand nota bi	Local of finais in o coub ruta ind	de Ava ndividu er, ser dividua	liação, iais de á trans al final	neste cada n sposta atribui	2º cicl neta oi dos qu ída pel	o. u ativio adros a repre	dade ol anterio esenta	bedece ores qu ção da	erá à m ie indiv admin	ietodo vidualiz istraçã	logia in zaram a io, mul	idicada as aval tiplicad	a no ca iações da pelo	beçalh das mo	o dest etas e de por	a tabe ativida nderaç	la. ides su ão pac	bmetio tuado	das ao para m	2º ciclo	o de av ativida	rali- ade.
Nota Indivi																									
Encaminham	nento, pa	ıra ciên	cia e aı	nálise.	das No	otas In	dividu	ais Fin	ais atr	ibuídas	s à dire	ção, c	oordei	nação (ou che	fia, be	m com	o aos	demai	s integ	rantes	da Eq	uipe de	e Traba	alho
Data da Ho				e análise, das Notas Individuais Finais atribuídas à direção, coordenaç Nome do Representante																ssinatu		1			-





Ciância das			مام المنطمط	e de Avaliação
Ciencia das	servidoras	e serviciones	oa Unidad	e de Avallacao

Ciencia das	sei viuoi as e	servidores d	ia Officace c	e Avallação	1			
Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica
Ocorrências e ob	servações do pro	cedimento de ciêi	ncia do 2º Ciclo de	Avaliação de De	esempenho:			
			_		unidade de avaliaçã			
res da unidade de	este ciclo de avali	ação e as recusas o		ncias de pequen	de avaliação deverá os afastamentos, ta			
Realizado o proc	edimento de ciên	cia do presente in	strumento de ava	liacão		Hortolândi	ia, de	_ de
de desempenho,	encaminhe-se à	equipe técnica cei	ntral do programa					
avaliação para si	ntese e analise të	cnica do mesmo.			(dirigente r	esponsável pela u	nidade de avaliaçã	o)





Análise Preliminar da Equipe Técnica do Programa de A	Avaliação de Desempenho
Instrumento de Avaliação do 2º ciclo de avaliação de desem	penho:
Encaminhamento adotado:	
() o instrumento está adequadamente preenchido e	() retorno do instrumento à Unidade de Avaliação para as
observou os procedimentos técnicos formais, portanto,	adequações necessárias tendo em vista os erros procedi-
encaminhe-se para elaboração do documento síntese do 2º ciclo de avaliação de desempenho.	mentais identificados ou incorreções técnicas que implica- ram agressão ao regramento legal ou, ainda, incompatibi-
	lidade flagrante com o 1º ciclo de avaliação já homologa-
	do.
Data da Decisão Assinatura do responsável da Equipe Té	cnica do Programa de Avaliação de Desempenho Matrícula



Identificação da Unidade de Avaliação

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia





ANEXO VIII – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PARTE VIII: SÍNTESE DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Código da UA	Nome da Unidade de Avaliação	o - UA			Período do Pla	no de Ativi	dades:
(pré-preenchido)	(pré-preenchido)				//	a /	/
Ambiente Organiza	cional	Secretaria Municipal		Unidade Fo	rmal de Trabalh	0	
	(pré-preenchido)	(p	ré-preenchido)			(pré-	oreenchido)
Identificação	das autoridades respo	nsáveis pela Unidade de A	valiação (to	dos os camp	os pré-preencl	hidos pelo	sistema)
	Nome da Autorida	de		nissão / Funçã Efetivo / Espe	ão Gratificada ecialidade)	Desig- nado	Comissi- onado
			•			•	•
		aliação de Desempenho (to	odos os campo	s pré-preend	chidos pelo sist	tema)	
kepresentação dos	Usuários da Unidade de Avaliaçã		Conselho.	entidade ou o	rganismo de		
	Nome do representa	ante		m da represer	-	Titular	Suplente
Representação dos	Servidores da Unidade de Avalia	ıção					
	Nome do representa	ante	Cargo E	fetivo / Espec	ialidade	Titular	Suplente
Representação da A	Administração Municipal da Unid	lade de Avaliação					
	Nome do representa	ante		nissão / Funçã Efetivo / Espe	ão Gratificada ecialidade)	Titular	Suplente





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Orientação para elaboração da síntese das avaliações individuais:

O presente documento síntese, utilizado apenas em caso de fracasso do 1º ciclo, destina-se à síntese do 2º ciclo da avaliação de desempenho onde se individualiza a avaliação das metas e atividades que obtiveram menos de 70% de aproveitamento no 1º ciclo e contêm:

- (01) identificação da unidade de avaliação, dos servidores que a compõem e as metas e atividades às quais estes estão vinculados;
- (02) reprodução resumida dos resultados do 1º ciclo e identificação das metas ou atividades que deverão ser objeto do 2º ciclo;
- (03) síntese da avaliação individual das servidoras e dos servidores e das equipes dirigentes, realizada tanto pelos servidores como pela administração municipal, para cada meta ou atividade selecionada para avaliação no 2º ciclo de avaliação de desempenho; e,
- (04) síntese das notas individuais finais atribuídas, pelos representantes dos servidores e da administração no Comitê Local de Avaliação de Desempenho, à direção, coordenação ou chefia, bem como aos demais integrantes da equipe de trabalho;

A presente síntese dar-se-á em até quatro fases de análise e decisão do Colegiado de Planejamento e os desdobramentos que podem decorrer de cada momento analítico, a saber:

Fase I — este momento agrega as informações contidas nos instrumentos de avaliação — Partes VI e VII — que contêm as avaliações individuais de desempenho das representações dos servidores e da administração, bem como se realiza a primeira análise de compatibilidade das notas concedidas no 2º ciclo, podendo resultar:

- no indeferimento das notas do 2º ciclo, por incompatibilidade, e o retorno dos instrumentos para novas avaliações individuais;
- no deferimento preliminar das avaliações e o prosseguimento da análise do colegiado na fase II.

Fase II – superado o momento de estudo de compatibilidade passa-se à análise de discrepância das notas do pessoal submetido ao 2º ciclo de avaliação, que após a oitiva das representações, poderá resultar:

- no indeferimento das notas do 2º ciclo, por ausência de justificativas aceitáveis para as notas atribuídas, e o retorno dos instrumentos para novas avaliações individuais;
- no deferimento das avaliações e o prosseguimento da análise do colegiado na fase II.

Fase III – superada a Fase II, passa-se à análise de discrepância, considerando-se apenas as notas finais do pessoal submetido ao 2º ciclo de avaliação, e se na análise destas, o colegiado concluir que:

- houve discrepâncias significativas, não se sustentando a adoção da média simples das avaliações, dever-se-á passar à Fase IV destinada ao detalhamento de discrepâncias, visando à conclusão do ciclo avaliativo da Unidade de Avaliação.
- não houve discrepância ou, ainda que, a que foi verificada está sustentada em argumentos das duas representações suficientes para se que se adote a média das duas opiniões e, assim sendo, conclui-se o segundo ciclo das avaliações adotando a apuração resumida das duas notas finais concedidas no 2º Ciclo do presente processo.

Fase IV — síntese final das notas individuais das servidoras e dos servidores da unidade de avaliação, na qual se apuram, uma a uma, as discrepâncias observadas nas notas atribuídas durante o 2º Ciclo, a cada meta ou atividade; faz-se a análise e a solução das mesmas; e por fim, a devida totalização das notas, considerando aquelas resolvidas com sucesso no 1º Ciclo e as do segundo, tratadas nesta fase;

Concluídas as atividades acima do Colegiado de Planejamento de Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho, o presente instrumento síntese deverá ser encaminhado para ciência dos integrantes das equipes de trabalho e posteriormente, à homologação e encerramento da avaliação pela autoridade titular da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Identificação dos (as) servidores (as) das Equipes de Trabalho da Unidade de Avaliação

Matrícula	Nome	Cargo	Especialidade	Eq	uipe de	Traba	lho
viatricula	Nome	Cargo	Especialidade	ı	П	Ш	ľ
				+			
				-			
							H
				-			-
							L
							H
						-	-
				+			
							-
							l
							-
							ļ_
							-
							<u> </u>
						-	\vdash
							_
							t
						-	┡
							1
							L
							T
							\vdash
							L
							H
							L
							L
+				-	 	 	1

Obs. 01: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos sendo, que nos casos de servidor comissionado não haverá preenchimento do campo especialidade e nos casos de servidores efetivos designados serão preenchidos os campos cargo e especialidade com os dados do cargo efetivo.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Identificação das metas e atividades atribuídas aos (às) servidores (as)

Matricula 1			iipe de						leta o			está er	ıvolvid	lo				etas ou
	Matrícula	ı	II	Ш	IV	01	0					1	1 4	1 5	1 6		2	Nº de Metas ou atividades

Obs. 01: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte I do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Plano de Atividades pactuado no início do período de avaliação.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

	Quad	ro Resi	umo da	síntese	dos res	ultados	do 1º	Ciclo de	Avalia	ıção de	e Desen	npenho da	as Equipe	s de Tral	alho da (Jnidade d	e Avaliaç	ão
			-	ão dos Us					-		Servidore	es	F	-	-	ministração)	
		ĮP		ota final: Notas a	1]		[F6	so na n		após a	_		[Peso i	na nota fin	tas após	-	Nota Final da
ade	ão	a ou	Resultado: Nota Ponderada	reuniâ Comitê	io do	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	ão	a ou	Resultado: Nota Ponderada	reun	ião do tê Local	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	ão	a ou	e a re	eunião do nitê Local	Resultado final [nota pon- derada pela representação]	Avaliação da
ıtivid	/aliaç	Met	Pond	I	LUCAI	nota	/aliaç	Met	Pond		1	nota	/aliaç	Met	Pond		nota	Unidade e
ou A	da av	vo da	Nota	do 19 mada	da :a]	inal [i repr	da av	vo da	Nota	do 1	da	inal [da av	o da	Nota do 1	mada da :a]	inal [das
Meta	oruta	elati ade	ado:	nicial	altera ar not	ado f a pela	oruta	telati ade	ado:	nicial	altera	ado f a pela	oruta	telati ade	ado:	onfira altera ar not	ado f a pela	Equipes de
Nº da Meta ou Atividade	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta Atividade	esult	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada [indicar nota]	Resultado final [nota pon- derada pela representação	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	esult	Nota inicial do 1º ciclo confirmada	Nota alterada Iindicar notal	Resultado final [nota pon- derada pela representação	Nota bruta da avaliação	Peso Relativo da Meta ou Atividade	Resultado: Nota F Nota inicial do 1º	ciclo confirmada Nota alterada [indicar nota]	Resultado final [nota pon- derada pela representação	Trabalho
01		<u> </u>	-	2 0	2 =	E 7		- A	E		2 =	. 23	2	4 A	~ 2	0 2 =	2 7	
02																		
03																		
04																		
05																		
06																		
07											-							
08																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16											-							
17																		
19																		
20																		
	Re	epresen	tação do	os Usuário	os		Re	epresent	acão do	s Servic	dores		Repre	sentação	da Admini	stração		
		•	•	nota final				•	-		al: 25%]			•	na nota fi	•		
		No	ta Final	da unidad	de de ava	aliação e o	das equ	uipes de	trabalho	o: (som	atório da	s notas fina	ais de avali	ação de c	ada repres	entação)		
Classific	ação de	Metas	ou Ativi	dades pa	ra o 2º ci	iclo de ava	aliação	de dese	mpenho)				1				
: <u></u> ±			-1 ₀	a Ição	÷			- 1 ₂		<u>s</u>	i.		- 1 ₂	a gão	: <u></u> ±		- 10	ciclo Selecionada para Avaliação no 2º ciclo
ou At	Not Fina	al į	açao d da no	ionad Avalia ciclo	ou Ati	No Fir		ação d da no	ionad	ciclo	ou Ati	Nota Final	ação da no	ionad	ou At	Nota Final	ação (da no	ionad Avalia ciclo
Meta ou Ativi- dade			Avallaçao en- cerrada no 1º ciclo	Selecionada para Avaliação	Meta ou Ativi-	ade		Avaliação en- cerrada no 1º	Selecionada	para Avallação no 2º ciclo	Meta ou Ativi- dade		Avaliação en- cerrada no 1º ciclo	Selecionada para Avaliação	no z≅ ciclo Meta ou Ativi-		Avaliação en- cerrada no 1º	ciclo Selecionada para Avaliaç no 2º ciclo
01					06						11				16		+	
02					07	-					12				17			
03					08						13				18			
04					09						14				19			
05					10						15				20			
Nº de m	etas ou	ativida	des com	avaliaçã	encerra	ada no 1º	ciclo			ı	Nº de me	tas ou ativ	idades sel	ecionadas	para o 2º	Ciclo de ava	liação	

Obs.: Os campos desta tabela de informação serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte V do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Documento Síntese do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

2º Ciclo de Avaliação de Desempenho – Síntese das Avaliações de Desempenho do 1º Ciclo Identificação da Meta ou atividade selecionada para o 2º ciclo de avaliação de desempenho

Meta ou atividade	nº (pré-p	reenchido pelo siste	ema)					-		
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo s		de:								
Objetivos a serem atir (pré-preenchido pelo s	-	da Meta ou atividade:	:							
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s										es de Trabalho esponsáveis
(pre precilental pelo s	sistema)									-preenchido)
A Meta ou atividade p		ré-preenchido pelo sis	stema)							o da Meta ou atividade E-preenchido)
() 140 () 51111	ocsanção dos pro								(10.0	
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo s		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária p	ara que a equip	e execute a m	neta ou	atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo s		ssários para a consecu	ução da n	meta ou ativ	idade:					
Informação sistematiz	ada acerca dos i	ndicadores: (pré-pree	nchido pe	elo Comitê Lo	ocal de Avaliação)					
		ecem inalterados ores associados à meta	a, a saber	r:						
	acitações pactua	pacitação necessária das foram ofertadas à las capacitações pactu	equipe (de trabalho				valiação)		
Informação sistematiz () Todas as con () Houve forne	ada acerca das c dições de traball cimento parcial c	actuada foi ofertada à ondições de trabalho: no pactuadas foram fo las condições de traba —— rabalho pactuada foi f	: (pré-pre ornecidas alho pact	eenchido pelo s à equipe de cuadas, deixa	e trabalho ando de serem ofe			ens:		
Avaliações da N	∕leta ou ativ	idade e notas a	plicad	las no 1º	ciclo à unida	ide e	equipes de	e trabalho	,	
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho d	da equip	e de traba	lho – Represent	ação d	los Usuários (pré-preenchid	lo pelo	sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim cumpri	n, todos idos	() Nenhum prazo cumprido	() h	ouve cumprime	nto parcial co	m atras	sos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A mei	ta ou atividade ealizada	() h	ouve realização	parcial com a	s seguii	ntes ausências:
	() A meta ou de não foi real				() Baixa	() Regular	() Boa		() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ide foi execu-	Justificativa da anál	ise de qu	ualidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da		de ponderaçã da meta ou a	ão: tividade/100)		Resultado: (r	nota bruta x fa	tor de ¡	ponderação)





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Avaliação de cump	rimento da n	neta e desempenho (da equ	uipe de trab	alho	o – Represent	taçã	o dos Servidore	s (pré-preenchido _l	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos pridos) Nenhum azo cumprido	() houve cumprime	ento parcial com at	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A m		ou atividade zada	() houve realização	parcial com as seg	uintes ausências
		() A meta ou ativio de não foi realizada	la-	() Péssima		() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da aná	lise de	qualidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta d equipe: (0 a 100)	a avaliação da		or de pondera so da meta ou	-			Resultado: (r	nota bruta x fator d	e ponderação)
Avaliação de cump	rimento da n	neta e desempenho (da equ	uipe de trab	alho	o – Represent	taçã	o da Administra	ção (pré-preenchi	do pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos apridos) Nenhum azo cumprido	() houve cumprime	ento parcial com at	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A m		ou atividade zada	() houve realização	parcial com as seg	uintes ausências
		() A meta ou ativio de não foi realizada		() Péssima		() Baixa		() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade toi execu-	Justificativa da aná	lise de	qualidade:						
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta d equipe: (0 a 100)	a avaliação da		o r de pondera so da meta ou	-			Resultado: (r	nota bruta x fator d	e ponderação)
deve ser "100"; (02) r	no caso em que	epresentações no 1º cic houve condições de tra análises informações e a	balho (e a meta ou at	tivid	ade não foi real	lizad	a a nota bruta dev		
_	-	ìncias entre as a		_						no 1º ciclo
		os pactuados foram o	-			T.,		-	-	
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	lise	() Há divera análise entre representaçã	e toc	ac	ienti	ficação das divergi	encias existentes:	
Quanto à questão	(02) A meta c	u atividade foi efeti	vamei	nte realizada	a? h	ouve diferen	ça d	le análise entre	as representaçõo	es?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	lise	() Há diver análise entre representaç	e toc	la uc	lenti	ficação das diverg	ências existentes:	
Quanto à questão	(03) A meta c	u atividade foi exec	utada	com qualida	ade	? houve difer	enç	a de análise ent	re as representa	ções?
() Não houve divergé todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de aná duas representações e erença numa destas	lise	() Há diverg análise entre representaç	e toc	ia ac	lenti	ficação das divergi	ências existentes:	
Houve diferença er	ntre as notas	brutas aplicadas pel	as rep	resentações	?					
() Não houve divergé todas as notas brutas		Há coincidência de nota ta em duas representaç		() Há diver notas brutas			lenti	ficação das diverg	ências existentes:	

Obs.: Os campos das tabelas de informação da meta ou atividade, apresentadas até aqui, serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista a Parte V do Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Documento Síntese do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho.

as representações

Justificativa do Documento Síntese

e diferença numa destas

representações coincidem

Nota final do 1º ciclo de Avaliação de desempenho





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Síntese das Avaliações Individuais dos (das) servidores (as) e da equipe dirigente nesta meta ou atividade

Síntese da avalia	ação dos q	uesitos o				isado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Representação	1º Quesi	to: A equ	ipe estava	adequada	mente dimension	ada para realizar a presente meta ou atividade?
Representação dos Servidores	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Representação da Administra- ção	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Análise de compati	bilidade das	avaliaçõe	de ambier	nte institucio	onal	
() não houve dive avaliações coincide	-	duas		e divergênci es deste que		Identificação das divergências existentes:
Representação			ntual falta erviço pre	-	tação foi fator pre	ponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta
Representação dos Servidores	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação da Administra- ção	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Análise de compati	bilidade das	avaliaçõe	de ambier	nte institucio	onal	
() não houve dive avaliações coincide	álise de compatibilidade das avaliações de ambiente instit) não houve divergências, as duas aliações coincidem () houve divergencias, avaliações deste					Identificação das divergências existentes:
Representação	3º Quesi	to: A met	a ou ativi	dade foi su	perdimensionada	no plano de atividades?
Representação Representação dos Servidores	3º Quesi		a ou ativio	dade foi su () Não	- I	no plano de atividades? gatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação		() Parc			Justificativa: (obrig	·
Representação dos Servidores Representação da Administra-	() Sim	() Parc	ialmente ialmente	() Não () Não	Justificativa: (obrig	; gatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação dos Servidores Representação da Administra- ção	() Sim () Sim bilidade das	() Parc () Parc avaliações	ialmente ialmente de ambier	() Não () Não	Justificativa: (obrig Justificativa: (obrig onal as nas duas	; gatória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação dos Servidores Representação da Administra- ção Análise de compati	() Sim () Sim bilidade das rgências, as m	() Parc () Parc avaliaçõe: duas	ialmente ialmente de ambier () houve avaliaçõe	() Não () Não nte institucio e divergêncions deste que	Justificativa: (obriging Justificativa: (obrig	tatória quando a resposta ao quesito não for "Não") satória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação dos Servidores Representação da Administra- ção Análise de compati () não houve dive avaliações coincide	() Sim () Sim bilidade das rgências, as m	() Parc () Parc avaliaçõe: duas to: Houve ade com	ialmente ialmente de ambier () houve avaliaçõe	() Não () Não nte institucio e divergêncions deste que	Justificativa: (obriging Justificativa: (obrig	gatória quando a resposta ao quesito não for "Não") gatória quando a resposta ao quesito não for "Não") Identificação das divergências existentes:
Representação dos Servidores Representação da Administração Análise de compati () não houve dive avaliações coincide Representação	() Sim () Sim bilidade das rgências, as m 4º Quesi ou ativid	() Parc () Parc avaliações duas to: Houve ade com	ialmente ialmente () houve avaliaçõe problema a qualidad	() Não () Não te institucio e divergências deste ques as externos de esperad	Justificativa: (obriginal as nas duas sito Justificativa: (obriginal as nas duas sito Justificativa: (obriginal as objetivamente as objetiva	patória quando a resposta ao quesito não for "Não") gatória quando a resposta ao quesito não for "Não") Identificação das divergências existentes: s ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta gatória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem
Representação dos Servidores Representação da Administração Análise de compati () não houve dive avaliações coincide Representação dos Servidores Representação da Administra-	() Sim () Sim bilidade das rgências, as m 4º Quesi ou ativid () Sim	() Parc avaliaçõe: duas to: Houve ade com () Parc	ialmente ialmente () houve avaliaçõe e problem a qualidad ialmente	() Não () Não te institucio e divergêncio es deste que as externo de esperad () Não () Não	Justificativa: (obriginal as nas duas sito Sou outros fatore: a? Justificativa: (obriginal ser objetivamente ser objet	patória quando a resposta ao quesito não for "Não") patória quando a resposta ao quesito não for "Não") Identificação das divergências existentes: s ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta patória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem citados e ter a sua influência explicada) patória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem citados e ter a sua influência explicada)
Representação dos Servidores Representação da Administração Análise de compati () não houve dive avaliações coincide Representação Representação dos Servidores Representação da Administração	() Sim () Sim bilidade das rgências, as 4º Quesi ou ativid () Sim () Sim bilidade das	() Parc () Parc avaliaçõe: duas to: Houve ade com () Parc () Parc	ialmente ialmente () houve avaliaçõe e problema a qualidad ialmente ialmente	() Não () Não te institucio e divergêncio es deste que as externo de esperad () Não () Não	Justificativa: (obriginal Justificativa: (ob	patória quando a resposta ao quesito não for "Não") patória quando a resposta ao quesito não for "Não") Identificação das divergências existentes: s ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta patória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem citados e ter a sua influência explicada) patória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem citados e ter a sua influência explicada)

Obs. (01): Os campos das tabelas de informação acima, serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista as Partes VI e VII do Instrumento de Avaliação que contém as Avaliações Individuais de Desempenho, realizadas pelas duas representações credenciadas para tal.

Obs. (02): Os campos de análise de compatibilidade das avaliações de ambiente institucional deverão ser preenchidos pela equipe técnica do programa de avaliação de desempenho, visando à instrumentação técnica da decisão final do 2º ciclo de avaliação do período, pelo Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho.



Escola de Gestão Pública de Hortolândia



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Representação	Coor	denaçâ	a Dire io ou Cl le Trab	nefia					Not	as indi	ividuai	is atrib	uídas	para ir	ntegra	ntes d	a Equi	pe de '	Trabal	ho				
Representação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Nota Bruta da Representação dos Servidores																								
Nota Ponderada da Representação dos Servidores																								
Nota Bruta da Representação da Administração																								
Nota Ponderada da Representação da Administração																								
Nota Síntese Preliminar Ponde- rada																								
As chefias, as servidor pré-preenchidas pelo representações crede As notas síntese prelir idêntico. As notas síntese prelir nota preliminar no ân	sistema nciadas ninares ninares	tendo para ta consid não c	em vist al. A not leram a onsider	a as Pai a pond média am a ar	rtes VI erada o simple nálise o	e VII d equiva s das d	lo Instr le à no duas no repâno	rumeni ota bru otas po cia pre	to de <i>A</i> ta indi ondera vista n	valiaç vidual das de	ão que final n repre	e conté nultipli esentaç de vali	m as / cada p ão ter dação	Avaliaç pelo fat ndo em das no	ões Ind tor de vista otas, te	dividua ponde que ne	ais de l ração este 2º m vista	Desem pactua ciclo o	npenho ado pa o peso se trata	o, realiz ra met das re	adas p a ou at preser as e tã	pelas d tividad ntaçõe o som	uas e. s é ente d	

pela representação dos servidores for superior a 70%.

() há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas represen-

tações para esta meta ou atividade

Havendo discrepância o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, após a oitiva das representações decidirá por uma das seguintes alternativas:

 ${f I}$ – rejeição da avaliação de desempenho das duas representações, por falta de fundamento e coerência, determinando às mesmas, nova análise;

II – considerar que as duas partes possuem argumentos suficientes para concluir que a nota a ser adotada deverá ser a média das suas avaliações;

III – considerar que a representação da administração municipal fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta; ou,

IV – considerar que a representação dos servidores fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta. () não há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade:

Não havendo discrepância a nota para o período de análise será atribuída mediante os seguintes critérios:

I – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferir em até 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a média aritmética das duas notas; ou,

II – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferirem em mais de 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a atribuída pela representação da administração municipal.

Registro de notas NÃ	O discr	epantes	resolv	idas co	nform	e os cr	itérios	dos ir	ncisos	l e II (N	ND)													
Nota Bruta ND – I																								
Nota Bruta ND – II																								
Registro de notas DIS	CREPAI	NTES re	solvida	s confo	rme o	s crité	rios do	s incis	os II, I	II e IV	(DIS) [não há	Nota	Bruta	DIS – I	pois n	este ca	iso a a	valiaçâ	o foi r	ejeitad	da e de	volvid	a]
Nota Bruta DIS – II																								
Nota Bruta DIS – III																								
Nota Bruta DIS – IV																								
Nota Síntese Final Ponderada																								

Atenção: os registros previstos no estágio final deste quadro de informações só devem ser preenchidos no caso em que a síntese das notas preliminares de todas as metas e atividades, registrar discrepância que implique, por decisão do colegiado, análise caso a caso das notas do 2º ciclo de avaliação de desempenho.





Identificação da	a Meta ou a	tividade selecio	nada pai	ra o 2	º ciclo de ava	ıliaçã	ão de desen	npenho	
Meta ou atividade	nº (pré-pi	reenchido pelo siste	ema)						
Descrição Sumária da (pré-preenchido pelo :		le:							
Objetivos a serem atil (pré-preenchido pelo	•	da Meta ou atividade:							
Público Alvo da Meta (pré-preenchido pelo s								E	quipes de Trabalho responsáveis
A Meta ou atividade p	oossui prazos? (p	ré-preenchido pelo sis	stema)						(pré-preenchido) Peso da Meta ou
() Não () Sim I	Descrição dos pra	zos acordados:							atividade (pré-preenchido)
Indicadores consolida (pré-preenchido pelo		meta ou atividade:			Capacitação neces (pré-preenchido)	sária ₍	para que a equip	pe execute a met	a ou atividade:
Condições de trabalho (pré-preenchido pelo :		ssários para a consecu	ução da meta	a ou ativ	ridade:				
Informação sistematiz	zada acerca dos i	ndicadores: (pré-pree	nchido pelo (Comitê L	ocal de Avaliação)				
		ecem inalterados							
Informação sistematia	-	res associados à meta pacitação necessária			: (pré-preenchido p	pelo C	omitê Local de A	valiação)	
		das foram ofertadas à							
() Houve forne	cimento parcial d	las capacitações pactu 	uadas, deixar	ndo de s	erem ofertados os	segui	ntes itens:		
		actuada foi ofertada à			l- Citâ - -	A I' -	-~-\		
Informação sistematia () Todas as con		ondições de trabaino: no pactuadas foram fo				Avalla	çao)		
() Houve forne	cimento parcial d	las condições de traba	alho pactuad	las, deix	ando de serem ofe	rtado	s os seguintes ito	ens:	
() Nenhuma da	ıs condições de tr	 abalho pactuada foi f	ornecida à e	quipe d	e trabalho				
Avaliações da N	∕leta ou ativ	idade e notas a	plicadas	no 1º	ciclo à unida	ide e	e equipes d	e trabalho	
Avaliação de cump	rimento da me	ta e desempenho o	la equipe d	le traba	ilho – Represent	ação	dos Usuários (pré-preenchido	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	ados foram	() Não havia prazos a cumprir	() Sim, to cumpridos		() Nenhum prazo cumprido	()	houve cumprime	ento parcial com	atrasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ade foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada	, (() A me não foi r	eta ou atividade ealizada	()	houve realização	parcial com as s	eguintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	a- () Pé	éssima	() Baixa	(() Regular	() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ade foi execu-	Justificativa da anál	ise de qualid	lade:					
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da a equipe: (0 a 100)	avaliação da	Fator de po (Peso da m	-	ão: atividade/100)		Resultado: (nota bruta x fato	r de ponderação)
acsempenno.									





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Avaliação de cump	rimento da m	eta e desempenho o	da eq	uipe de trab	alho – Re	present	açã	o dos Servi	lore	s (pré-preenchido լ	pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir		Sim, todos npridos	() Nenh prazo cu		() houve cump	orime	ento parcial com ati	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A m	eta ou ativ realizada	idade	() houve realiz	ação	parcial com as seg	uintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	la-	() Péssima	() E	Baixa		() Regular		() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ide foi execu-	Justificativa da anál	lise de	e qualidade:							
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da		or de pondera so da meta ou	-	100)		Resulta	do: (nota bruta x fator d	e ponderação)
Avaliação de cump	rimento da m	eta e desempenho o	da eq	uipe de trab	alho – Re	present	açã	o da Admin	istra	ı ção (pré-preenchi	do pelo sistema)
(01) Os prazos pactua cumpridos?	dos foram	() Não havia prazos a cumprir	٠,	Sim, todos npridos	() Nenh prazo cu		() houve cump	orime	ento parcial com ati	rasos:
(02) A meta ou ativida vamente realizada?	ide foi efeti-	() Sim, a meta ou a de foi integralmente realizada		() A m	eta ou ativ realizada	idade	() houve realiz	ação	parcial com as seg	uintes ausências:
		() A meta ou ativid de não foi realizada	la-	() Péssima	() E	Baixa		() Regular		() Boa	() Excelente
(03) A meta ou ativida tada com qualidade?	ide foi execu-	Justificativa da anál	lise de	e qualidade:	•						,
Consolidação da avaliação de desempenho:	Nota bruta da equipe: (0 a 100)	avaliação da		or de pondera so da meta ou	-	100)		Resulta	do: (nota bruta x fator d	e ponderação)
deve ser "100"; (02) n	o caso em que l	presentações no 1º cic nouve condições de tral nálises informações e a	balho	e a meta ou at	tividade nã	o foi real	izad	a a nota bruta			
Identificação da	as discrepâ	ncias entre as av	valia	ições e no	tas apli	cadas	par	a esta m	eta	ou atividade	no 1º ciclo
Quanto à questão (01) Os prazos	s pactuados foram c	ump	ridos? houve	diferenç	a de ana	álise	e entre as re	pre	sentações?	
() Não houve divergê todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em (Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas	lise	() Há diver análise entre representaç	e todas as	Id	enti	ficação das di	verg	ências existentes:	
Quanto à questão (02) A meta oւ	ı atividade foi efetiv	vame	nte realizada	a? houve	diferen	ça d	e análise er	tre	as representaçõe	es?
() Não houve divergê todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas	lise	() Há diver análise entre representaç	e todas as	Id	enti	ficação das di	verg	ências existentes:	
Quanto à questão (03) A meta oւ	ı atividade foi execu	utada	com qualida	ade? hou	ve difer	ença	a de análise	ent	re as representa	ções?
() Não houve divergê todas as avaliações co em todos os quesitos	incidem em	Há coincidência de aná duas representações e rença numa destas	lise	() Há diver análise entre representaç	e todas as	Id	enti	ficação das di	verg	ências existentes:	
Houve diferença er	itre as notas b	rutas aplicadas pela	as rep	presentações	s?						
() Não houve divergê todas as notas brutas o representações coincid	das brut	Há coincidência de nota a em duas representaç erença numa destas		() Há divera notas brutas as represent	entre toda		enti	ficação das di	verg	ências existentes:	
Nota final do 1º ciclo	de Avaliação de	desempenho		Justificativa	do Docum	ento Sínt	ese				

Instrumento de Avaliação Coletiva que contém o Documento Síntese do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Síntese das Avaliações Individuais dos (das) servidores (as) e da equipe dirigente nesta meta ou atividade

Síntese da avali	ação dos q	uesitos o				isado que se tornam agravantes ou atenuantes da avaliação individual, no 2º ciclo de avaliação de desempenho
Representação	1º Quesi	to: A equ	ipe estava	adequada	mente dimension	ada para realizar a presente meta ou atividade?
Representação dos Servidores	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Representação da Administra- ção	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Sim")
Análise de compati	bilidade das	avaliaçõe	de ambier	nte institucio	onal	
() não houve dive avaliações coincide	-	duas		e divergênci es deste que		Identificação das divergências existentes:
Representação			ntual falta erviço pre	-	tação foi fator pre _l	ponderante para o não cumprimento da meta ou atividade ou para a falta
Representação dos Servidores	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação da Administra- ção	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Análise de compati	bilidade das	avaliaçõe	de ambier	nte institucio	onal	
() não houve dive avaliações coincide	-	duas		e divergênci es deste que		Identificação das divergências existentes:
Representação	3º Quesi	to: A met	a ou ativi	dade foi su	perdimensionada	no plano de atividades?
Representação dos Servidores	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Representação da Administra- ção	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	Justificativa: (obrig	atória quando a resposta ao quesito não for "Não")
Análise de compati	bilidade das	avaliaçõe	de ambier	nte institucio	onal	
() não houve dive avaliações coincide		duas		e divergênci es deste que		Identificação das divergências existentes:
Representação			-	as externo de esperad		s ainda não analisados que dificultaram o adequado cumprimento da meta
Representação dos Servidores	() Sim	() Parc	ialmente	() Não		atória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem citados e ter a sua influência explicada)
Representação da Administra- ção	() Sim	() Parc	ialmente	() Não	, ,	atória quando a resposta ao quesito não for "Não" e os problemas ou fatores devem citados e ter a sua influência explicada)
Análise de compati	bilidade das	avaliaçõe	de ambier	nte institucio	onal	
() não houve dive avaliações coincide	-	duas		e divergênci es deste que		Identificação das divergências existentes:
					·	

Obs. (01): Os campos das tabelas de informação acima, serão pré-preenchidos pelo sistema tendo em vista as Partes VI e VII do Instrumento de Avaliação que contém as Avaliações Individuais de Desempenho, realizadas pelas duas representações credenciadas para tal.

Obs. (02): Os campos de análise de compatibilidade das avaliações de ambiente institucional deverão ser preenchidos pela equipe técnica do programa de avaliação de desempenho, visando à instrumentação técnica da decisão final do 2º ciclo de avaliação do período, pelo Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho.



Escola de Gestão Pública de Hortolândia



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

	l				l																			
	Coor	as para denaçã quipe o	io ou Cl	hefia					Not	as ind	ividua	is atrib	uídas	para ir	ntegra	ntes d	a Equi	pe de	Trabal	ho				
Representação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Nota Bruta da Representação dos Servidores																								
Nota Ponderada da Representação dos Servidores																								
Nota Bruta da Representação da Administração																								
Nota Ponderada da Representação da Administração																								
Nota Síntese Preliminar Ponde- rada																								
As chefias, as servidor pré-preenchidas pelo representações crede As notas síntese prelir	sistema nciadas	tendo para ta	em vist II. A not	a as Pa ta pond	rtes VI erada	e VII d equiva	lo Insti le à no	rumen ota bru	to de <i>l</i> ta indi	Avaliaç İvidual	ão que final n	e conté nultipli	m as A cada p	Avaliaç pelo fat	ões In tor de	dividua ponde	ais de ração	Desem pactua	penho do pa	, realiz ra met	adas p a ou a	elas d tividad	uas le.)

As notas síntese preliminares não consideram a análise de discrepância prevista na normativa de validação das notas, tendo em vista que se trata apenas e tão somente de nota preliminar no âmbito desta meta ou atividade e poderá ser homologada, alterada ou rejeitada no momento de validação deste ciclo de avaliação de desempenho.

Identificação preliminar de discrepância entre as notas das representações dos servidores e da administração no Comitê Local de Avaliação para esta meta ou atividade A análise de discrepância no âmbito de cada meta ou atividade só deverá ser realizada quando ao se analisar a síntese das notas preliminares de todas as metas e atividades, registrar discrepância que implique, por decisão do colegiado, análise caso a caso das notas do 2º ciclo de avaliação de desempenho.

Ocorrerá discrepância apenas quando a nota bruta apontada pela representação da administração for inferior a 70% de aproveitamento e a nota bruta atribuída pela representação dos servidores for superior a 70%.

() há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade

Havendo discrepância o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, após a oitiva das representações decidirá por uma das seguintes alternativas:

I – rejeição da avaliação de desempenho das duas representações, por falta de fundamento e coerência, determinando às mesmas, nova análise;

II - considerar que as duas partes possuem argumentos suficientes para concluir que a nota a ser adotada deverá ser a média das suas avaliações:

III – considerar que a representação da administração municipal fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta;

IV – considerar que a representação dos servidores fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta.

() não há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade:

Não havendo discrepância a nota para o período de análise será atribuída mediante os seguintes critérios:

I – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferir em até 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a média aritmética das duas notas; ou,

II – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferirem em mais de 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a atribuída pela representação da administração municipal.

Registro de notas NÃ	O discre	epantes	resolv	idas co	nform	e os cr	itérios	dos ir	icisos	l e II (N	ID)													
Nota Bruta ND – I																								
Nota Bruta ND – II																								
Registro de notas DIS	CREPAI	NTES re	solvida	s confo	rme o	s crité	rios do	s incis	os II, I	II e IV	(DIS) [não há	á Nota	Bruta	DIS – I	pois n	este ca	iso a a	valiaçâ	o foi r	ejeitad	da e de	volvid	a]
Nota Bruta DIS – II																								
Nota Bruta DIS – III																								
Nota Bruta DIS – IV																								
Nota Síntese Final Ponderada																								

Atenção: os registros previstos no estágio final deste quadro de informações só devem ser preenchidos no caso em que a síntese das notas preliminares de todas as metas e atividades, registrar discrepância que implique, por decisão do colegiado, análise caso a caso das notas do 2º ciclo de avaliação de desempenho.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Análise do 2º Ciclo – Fase I: Síntese Preliminar das notas individuais dos servidores da Unidade de Avaliação

	ndividual		notas a	itribuíc	las no	1º ciclo	serão	pré-p	reench	nidas pe	elo sist	ema e	quand	o equi	valere	m a 70	% ou n	nais de	aprov	eitam	ento re	sultar	aliativ ão em i	nexisté	
Meta ou	nota i	de n	ota de	2º cicl		-				1º ciclo r, como										-			dividua	l do 2º	ciclo
Atividade	Ciclos de avaliação e nota individual final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
Meta ou	1 º																								
Atividade	2º																								
01	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade	2º																								
02	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade 03	2º																								
- 03	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade 04	2º																								
	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade 05	2º																								
	NP 1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
06	NP																								
	19																								
Meta ou Atividade	- 2º																								
07	NP																								
	1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
08	NF																								
Mata	1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
09	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade	2º																								
10	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade	2º																								
11	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade 12	2º																								
12	NP																								
Meta ou Atividade	1º																								
13	2º																								





Meta ou	e nota individual	•	notas a	tribuíd	las no o e rep	1º ciclo oroduç	serão	pré-p resulta	reench do no	idas p 1º ciclo	elo sist o como	ema e nota	quand prelimi	o equi nar [N	valerei P] e, n	m a 70 os den	% ou n nais cas	nais de sos de	aprov verá se	eitame r lança	ento re ida a n	so ava sultarã ota ind sma.)	io em i	nexist	
Atividade	Ciclos de avaliação final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
	NP																								
	1º																								
Meta ou tividade	2º																								
14	NP																								
	1º																								
Meta ou Itividade	2º																								
15	NP																								
	1º																								
Meta ou Itividade	2º																								
16	NP																								
Mata au	1º																								
Meta ou Itividade	2º																								
17	NP																								
	1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
18	NP																								
Meta ou	1º																								
Atividade	2º																								
19	NP																								
Mata au	1º																								
Meta ou Atividade	2º																								
20	NP																								
i ção da ad O A Si m A	nais de cad Iministração Iançamen Nota Sínte India Ind	io no (to das ese Pre ao 2º (a pelo (idual p	notas elimina ciclo de fator d prelimi	finais in Pond e avalia e pond nar, ab	de Ava ndivid lerada ação e deração paixo, e	uais de de 2º d , equiv o pactu	o, neste e cada ciclo, q ale à n uado p	e 2º cio meta c uando nédia a ara me omatór	clo. ou ativi coube aritmét eta ou a rio das	dade o er, será ica das ativida Notas	bedec transp notas de. Prelim	erá à n osta d brutas inares	netodo los qua s indivi	ologia in dros an duais a	ndicad nterior ntribuío	a no ca res que das pel	abeçall indivi as repi	no des dualiza resenta	ta tabe aram as ações c	ıla. s avalia dos ser	- ações (vidore	las mei s e da a	tas e at	ividad straçã	es o,
NP I (pesso	clo e aque al em	ics qui	LIUIdi	เ เ อนมกั	icudos	a∪ Z≚	CICIO O	c avall	iayau 0	e uese	pen	10.													
ue só há 1	º ciclo)																								
I P II (pesso otas de 2º																									
lotas Indiv																									
erificação																ados, p	pelas d	uas re	presen	tações	, resul	tados p	ositivo	s para	to-

ciclo obtiveram resultado final preliminar superior a 70% de aproveitamento.

ao 2º ciclo obtiveram resultado final preliminar inferior a 70% de aproveitamento.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Análise preliminar de compatibilidade das notas do pessoal submetido ao 2º ciclo de avaliação de desempenho

Síntese da avaliação dos q	uesitos oriundos do ambiente institucional	•	e tornam agravantes ou atenu desempenho.	iantes da avaliação	individual, no âmbi	ito do 2º ciclo de
Questão preliminar: duran	te o período do Plano de Atividades houve p	oedido de redin	nensionamento de metas ou a	tividades:		
() Não houve pedido	() Houve pedido e foi deferido	ouve pedido e f	oi indeferido com os seguintes	motivos:		
As avaliações de ambiente Esta análise deve cons	institucional apresentadas agravam, atenua iderar:	am ou mantêm	normalidade do ambiente inst	titucional para os ef	eitos do 2º ciclo?	
sentido, em tese, tações optaram p – as avaliações de	estão preliminar acima, posto que se não hoi alegar os quesitos 1 e 3 como atenuantes do or correr risco de manter o dimensionament e ambiente institucional, acima expostas para ouve garantia de condições de trabalho, aind	o processo de av to, ou pior altera a cada meta ou	valiação em razão de que, ainda am-no sem que isso tenha resu atividade, estabelecendo a me	a que tenha havido Iltado em efeito prá diana de conceito q	oroblemas nesta áre tico positivo; ue julgar adequada,	ea, as represen-
1º Quesito: A equipe estav	a adequadamente dimensionada para realiz	ar as metas ou	atividades?	() atenuante	() irrelevante	() agravante
	a de capacitação foi fator preponderante pa la qualidade dos serviços prestados?	ıra o não cumpı	rimento das metas ou	() atenuante	() irrelevante	() agravante
3º Quesito: As metas ou at	ividades foram superdimensionadas no plai	no de atividade	s?	() atenuante	() irrelevante	() agravante
4º Quesito: Houve problen ou atividades com a qualid	nas externos ou outros fatores que dificulta ade esperada?	ram o adequado	o cumprimento das metas	() atenuante	() irrelevante	() agravante
Considera-se indício d todos os servidores, in É nesta etapa que o C e resolve reencaminh	dade das notas do pessoal submetido ao 2º de incompatibilidade quando contrariamente icluída a chefia imediata, que foram submeti olegiado de Planejamento e Gestão do Progar os instrumentos de 2º de ciclo para que os da Unidade de Avaliação.	à nota coletiva idos à avaliação rama de Avalia	negativa, forem apresentados, de 2º ciclo. ção de Desempenho decide se	há incompatibilida	de entre os dois cic	los de avaliação
	tibilidade, pois todos os servidores submeti inal preliminar superior a 70% de aproveita		() não há indícios claros de ao 2º ciclo obtiveram resulta			res submetidos proveitamento.
jamento e Gestão aceitar as atenua	ndo indícios de incompatibilidade o Colegiado o do Programa de Avaliação de Desempenho ntes alegadas e resolve prosseguir com o pr o são do ciclo avaliativo anual da Unidade de	decide por ocedimento	de Planejamento e cide por aceitar as	existência de indício Gestão do Program avaliações de 2º cici ito visando à conclu ção;	a de Avaliação de D o apresentadas e re	esempenho de- esolve prosseguir
servidores subme perior a 70% de a Gestão do Progra nuantes alegadas ao 2º ciclo, estão cal da Unidade d de forma consen	ra que se evidenciou a incompatibilidade, poi etidos ao 2º ciclo obtiveram resultado final pri proveitamento e que o Colegiado de Planeja ma de Avaliação de Desempenho decidiu rej, os dois instrumentos de avaliação individu indeferidos e o procedimento retornará ao e avaliação para que os mesmos sejam refei tânea com o 1º ciclo com contou com particos usuários da Unidade de Avaliação;	reliminar su- mento e eitar as ate- ial, relativos Comitê Lo- itos refeito	2º ciclo que obtive tamento, o que po da, que o Colegiad de Desempenho de guinte, acerca dos clo: a) instrumento () d b) instrumento () d o procedimento re que os instrument	tornará ao Comitê os indeferidos sejar lo com contou com	oreliminar inferior a casso evidenciado r e Gestão do Progran nuantes alegadas e aliação individual re presentação dos ser i) indeferido presentação da adm i) indeferido Local da Unidade do n refeitos refeito do	170% de aprovei- no 1º ciclo e, ain- na de Avaliação resolveu o se- lativos ao 2º ci- vidores: inistração: e avaliação para e forma consen-
	Data da sessão do Colegiado de Pla	nejamento e Go	estão do Programa de Avaliaçã	ío de Desempenho:	/	/
	(nome do relator)			(nome do presid	•	
	téria no Colegiado de Planejamento e Gestã	o do		do Colegiado de Pla	•	o do
Prog	rama de Avaliação de Desempenho		Progra	ıma de Avaliação de	Desempenho	



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH



Análise do 2º Ciclo – Fase II: Análise de discrepância das notas do pessoal submetido ao 2º ciclo de avaliação

1	a de Avaliação de Desempenho só ocorrerá nos casos que análise de com- ento do procedimento visando à conclusão do ciclo avaliativo anual.
Identificação de discrepância entre as notas das representações dos servid atividade:	ores e da administração no Comitê Local de Avaliação para esta meta ou
	entação da administração for inferior a 70% de aproveitamento e a nota
() há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade	() não há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade:
Havendo discrepância o colegiado de planejamento e gestão do pro- grama de avaliação de desempenho, após a oitiva das representações decidirá por uma das seguintes alternativas:	Não havendo discrepância a nota para o período de análise será atri- buída mediante os seguintes critérios:
 I – rejeição da avaliação de desempenho das duas representações, por falta de fundamento e coerência, determinando às mesmas, nova análise; 	 I – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferir em até 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta
 II – considerar que as duas partes possuem argumentos suficientes para concluir que a nota a ser adotada deverá ser a média das suas avaliações; 	final do período será a média aritmética das duas notas; ou, II – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferirem em
III – considerar que a representação da administração municipal fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta; ou,	mais de 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a atribuída pela representação da administração municipal.
IV – considerar que a representação dos servidores fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resul- ta.	
Parecer preliminar de rejeição da avaliação de desempenho das duas repre	esentações:
() após a oitiva das representações dos servidores e da administra	ção, acerca da discrepância em uma ou mais notas individuais, o Co-
legiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de De	sempenho indeferiu as avaliações individuais de desempenho, por
falta de fundamento e coerência, e resolveu devolver o processo ac	Comitê Local da Unidade de Avaliação, para que sejam refeitas as
avaliações individuais previstas para o 2º ciclo, para posterior reaná	ilise pelo colegiado.
() após a oitiva das representações dos servidores e da administra	ção, acerca da discrepância em uma ou mais notas individuais, o Co-
legiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de De	sempenho deferiu as avaliações individuais de desempenho e, resol-
veu promover a continuidade da análise visando à conclusão do cicl	
Data da sessão do Colegiado de Planejamento e Gestão do Pi	rograma de Avaliação de Desempenho: / / /

(nome do relator)

Relator (a) da matéria no Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho (nome do presidente)

Presidente (a) do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH



Análise do 2º Ciclo - Fase III: Análise de discrepância das notas finais do pessoal submetido ao 2º ciclo de avaliação

Esta etapa da análise do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho só ocorrerá nos casos que análise de discrepância da Fase II tenha resultado na deliberação de prosseguimento do procedimento visando à conclusão do ciclo avaliativo anual.

A continuidade do procedimento de análise do 2º ciclo de avaliação, observará a seguinte identificação de notas:

Notas Preliminares do pessoal da Unidade que concluiu com o sucesso o 1º ciclo de avaliação:

Notas Preliminares do pessoal da Unidade que foi também avaliado no 2º ciclo pela representação dos servidores:

Notas Preliminares do pessoal da Unidade que foi também avaliado no 2º ciclo pela representação da administração:

Registro de Notas NÃO discrepantes resolvidas conforme os critérios dos incisos I e II (ND):

Registro de notas DISCREPANTES resolvidas conforme os critérios dos incisos II, III e IV (DIS):

[não há Nota Bruta DIS – I pois neste caso a avaliação foi rejeitada e devolvida]

NP I Coletiva

NP II SERV

NP II ADM

Nota ND - I: Nota ND - II

Nota DIS – II; Nota DIS – III; Nota DIS – IV

Síntese das notas individuais dos (das) servidores (as) da unidade de avaliação

			Notas	indiv	iduais	s pond	derad	as ori	undas	dos c	lois ci	clos d	e aval	iação	e not	a fina	l resu	Itante	do p	rocess	o ava	liativo)	
Ciclos de avalia- ção e nota	•			lo e re	produç	ão do	resulta	ido no	1º cicl	o como	nota	prelimi	nar [N	P] e, n	os den	nais ca	sos dev	verá se	r lança	ento res da a no a mes	ota ind			
ção e nota individual final da avaliação	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
NP I Coletiva																								
NP II SERV																								
NP II ADM																								
Registro de notas NÃ	O disc	repant	es res	olvidas	confo	rme o	s crité	rios do	s incis	os I e II	(ND)											•		
Nota ND – I																								
Nota ND – II																								
Registro de notas DIS	CREPA	NTES	resolv	idas co	nform	e os cr	ritérios	dos ir	icisos I	I, III e	IV (DIS) [não	há Not	a DIS -	- I, pois	neste	caso a	avalia	ção fo	i rejeita	da e d	levolvi	da]	
Nota DIS – II																								
Nota DIS – III																								
Nota DIS – IV																								
Notas Finais																								
Parecer da análise () consid iu que não	lerand	lo que	e na a	nálise			•	,		J		,				•	•		•			•	•	

promover a continuadae do detamantento de discrepantidas, visando	a conclusão do ciclo avallativo da Offidade de Avallação.
promover a continuidade ao detalhamento de discrepâncias, visando	à conclução do cido evolictivo do Unidado do Avalicaão
concluiu que houve discrepâncias significativas, não se sustentando a	adoção da média simples das avaliações e, assim sendo, resolveu
() considerando que na análise da totalização acima, o Colegiado de	Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho,
das duas notas finais concedidas no 2º Ciclo do presente processo.	
se que se adote a média das duas opiniões e, assim sendo, resolveu po	or concluir o segundo ciclo das avaliações adotando a apuração resumida
iu que não houve discrepância ou, ainda, que a que foi verificada, está	á sustentada em argumentos – das duas representações – suficientes para
() considerando que na análise da totalização acima, o Colegiado de	Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho, con



Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH



Página: 130

Análise do 2º Ciclo - Fase IV: Síntese Final das notas individuais dos (das) servidores (as) da unidade de avaliação

Esta Fase IV da análise do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho só ocorrerá nos casos que análise de discrepância da Fase III tenha resultado na deliberação de prosseguimento do procedimento visando à conclusão do ciclo avaliativo anual.

Identificação de discrepância entre as notas das representações dos servidores e da administração no Comitê Local de Avaliação para esta meta ou atividade:

Ocorrerá discrepância apenas quando a nota apontada pela representação da administração for inferior a 70% de aproveitamento e a nota atribuída pela representação dos servidores for superior a 70%.

() há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade

Havendo discrepância o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho, após a oitiva das representações decidirá por uma das seguintes alternativas:

(...)

II – considerar que as duas partes possuem argumentos suficientes para concluir que a nota a ser adotada deverá ser a média das suas avaliações;

III – considerar que a representação da administração municipal fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta; ou.

IV – considerar que a representação dos servidores fundamentou adequadamente a sua avaliação, adotando a nota que dela resulta.

() não há discrepância em uma ou mais notas individuais registradas pelas representações para esta meta ou atividade:

Não havendo discrepância a nota para o período de análise será atribuída mediante os seguintes critérios:

I – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferir em até 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a média aritmética das duas notas; ou,

II – no caso da avaliação de desempenho da representação da administração e da representação dos servidores diferirem em mais de 15 inteiros numa escala de no máximo 100 pontos, a nota bruta final do período será a atribuída pela representação da administração municipal.

A continuidade do procedimento de análise do 2º ciclo de avaliação, observará a seguinte identificação de notas:	
Notas Preliminares do pessoal da Unidade que concluiu com o sucesso o 1º ciclo de avaliação:	NP I Coletiva
Notas Preliminares do pessoal da Unidade que foi também avaliado no 2º ciclo pela representação dos servidores:	NP II SERV
Notas Preliminares do pessoal da Unidade que foi também avaliado no 2º ciclo pela representação da administração:	NP II ADM
Registro de Notas NÃO discrepantes resolvidas conforme os critérios dos incisos I e II (ND):	Nota ND – I; Nota ND – II
Registro de notas DISCREPANTES resolvidas conforme os critérios dos incisos II, III e IV (DIS): [não há Nota Bruta DIS – I pois neste caso a avaliação foi rejeitada e devolvida]	Nota DIS – II; Nota DIS – III; Nota DIS – IV

As Notas Finais de cada meta ou atividade da tabela acima correspondem, conforme o caso, à nota coletiva do 1º ciclo ou à média das notas individuais concedidas pelas representações, dos servidores ou ainda as notas obtidas em razão da análise de discrepância, neste 2º ciclo.

- O lançamento das notas finais individuais de cada meta ou atividade obedecerá à metodologia indicada no cabeçalho desta tabela e será obtida pela:
 - validação da NP I Coletiva como Nota Final, no caso do pessoal da Unidade que concluiu com o sucesso o 1º ciclo de avaliação;
 - validação, quando couber e conforme o caso, de uma das notas decorrentes da análise de discrepância [Nota ND I; Nota ND II; Nota DIS III; Nota DIS III; ou, Nota DIS IV], do pessoal da Unidade que foi também avaliado no 2º ciclo de avaliação de desempenho, resultando nas Notas Preliminares do pessoal da Unidade para cada meta ou atividade que chamaremos de NP II Sintetizada.

As notas síntese transpostas dos quadros anteriores que individualizaram as avaliações das metas e atividades submetidas ao 2º ciclo de avaliação equivalem à média aritmética das notas brutas individuais atribuídas pelas representações dos servidores e da administração, multiplicada pelo fator de ponderação pactuado para meta ou atividade.

Aná	álise do 2º Ci	iclo -	- Fas	e IV:	Sínt	ese	Final	das	nota	s ind	livid	uais (dos (das)	serv	idor	es (a	s) da	unio	dade	de a	valia	ação		
de	ão e nota				iclo pr	é-pree		s pelo	sistem	a, qua	ndo eq	juivalei	rem a 7	70% ou	ı mais ı	resulta	rão em	inexis	tência	de no	ta de 2	º ciclo		odução ou mer	
Meta ou Atividade	Ciclos de avaliaçã individual final	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
	NP I 1º ciclo																								
	NP II SERV																								
	NP II ADM																								
	Registro de not	as de â	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resolv	idas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	lell(f	ND)										
	Nota ND – I																								
01	Nota ND – II																								
	Registro de not	as de l	2º ciclo	DISC	REPAN	TES re	solvida	s conf	orme	os crité	érios d	os inci	sos II, I	III e IV	(DIS) [não há	Nota [DIS – I	pois ne	este ca	so a av	aliação	o foi re	jeitada	a]
	Nota DIS – II																								
	Nota DIS – III																								
	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								

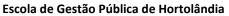


Escola de Gestão Pública de Hortolândia



	nota			_						oriund					-										_
a	o o	•								ia, quai is caso:															
idad	avaliação I final	1030	iitado	10 1- 0	icio cc	1110 140) (a 1 III	ui. 1403	Gerria	13 Ca3O.	cabe	a nota	u0 2-	CICIO q	uc pre	vaicee	30010	a arrice	1101, 111	Серсп	dente	uc 3c1	maior	Ju mei	
Ativi	aval I fin					(01)	(02)	(63)	(04)	(02)	(90)	(07)	(80)	(60)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	
on	s de idua	a 01	a 02	a 03	a 04	dor	dor	dor	dor	dor	dor	dor	dor	do	dor	dor	dor	dor	dor	g	dor	dor	dor	dor	
Meta ou Atividade	Ciclos de avaliaç individual final	Chefia	Chefia	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	
_	NP I 1º ciclo									0,	0,			•,	•,					,		•,		J	H
	NP II SERV																								-
	NP II ADM																								T
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	/idas c	onforr	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										
	Nota ND – I																								
2	Nota ND – II																								
	Registro de no	otas de	e 2º cic	lo DIS	CREPA	NTES 1	resolvi	das co	nform	e os cri	térios	dos in	cisos II	, III e I	V (DIS)	[não l	ná Nota	a DIS –	I pois	neste	caso a	avaliaç	ão foi	rejeita	da
	Nota DIS – II																								
	Nota DIS – III																								
	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								
	NP I 1º ciclo																							<u> </u>	L
	NP II SERV																							<u> </u>	L
	NP II ADM			~																					L
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NAO	discre	pantes	resol	idas c	onforr	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)					l		1			Т
3	Nota ND - I																							 	Ł
`	Nota ND – II	ac da '	20 ciclo	DISCI	DEDAN	TEC ro	colvid	oc con	formo	os sritá	rios d	oc inci	roc II		/DIE) [não há	Nota	DIS I	nois n	osto sa		(aliacã)	o foi ro	ioitad:	L
	Registro de not Nota DIS – II	as de A	z= cicic	וטומנו	KEPAN	i ES re	SOIVIG	as con	iorme	OS CITLE	erios a	os inci	sos II,	ili e iv	ן (כוט)	nao na	ivota	ו – כוע	pois n	este ca	iso a av	/allaça	3 101 16	Jertaua	1]
	Nota DIS – III																								F
	Nota DIS – IV																							\vdash	F
	Nota Final																								F
	NP I 1º ciclo																								Ī
	NP II SERV																								İ
	NP II ADM																								T
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	/idas c	onforr	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)					<u> </u>					_
	Nota ND – I																								Γ
4	Nota ND – II																								Ī
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	TES re	solvid	as con	forme	os crité	rios d	os inci	sos II,	III e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois n	este ca	iso a av	/aliação	o foi re	jeitada	a]
	Nota DIS – II																								
	Nota DIS – III																								
	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								
	NP I 1º ciclo																								
	NP II SERV																								
	NP II ADM																								
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	/idas c	onforr	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										
	Nota ND – I																								Γ
,	Nota ND – II																								t
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	TES re	solvida	as con	forme	os crité	érios d	os inci	sos II,	III e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois n	este ca	iso a av	/aliação	o foi re	jeitada	L al
	Nota DIS – II								1				,		,.							.,-			Ĺ
	Nota DIS – III																								H
	Nota DIS – IV																								H
	11010 013 - 10													<u> </u>	<u> </u>					<u> </u>				<u> </u>	L







	e nota	(As r	notas d	do 1º c											-		i nal re : rão em						e renr	odução	o d
qe	90	•																						ou mer	
Meta ou Atividade	Ciclos de avaliação individual final	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	
	NP I 1º ciclo																								
	NP II SERV																								
	NP II ADM																								
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resolv	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										
	Nota ND – I																								
,	Nota ND – II																								Ī
	Registro de no	otas de	2º cic	lo DIS	CREPA	NTES	esolvi	das co	nform	e os cri	térios	dos in	cisos II	, III e I	V (DIS)	[não ł	ná Nota	a DIS –	I pois	neste (caso a a	avaliaç	ão foi	rejeita	d
	Nota DIS – II																								Ī
	Nota DIS – III																								Ī
	Nota DIS – IV																								T
	Nota Final																								t
	NP I 1º ciclo																								t
	NP II SERV																								t
	NP II ADM																								t
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resolv	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										L
	Nota ND – I														, 										Τ
	Nota ND – II																								ł
	Registro de not	as da 3	2º ciclo	DISC	REDAN	ITFS ro	solvida	es conf	orme	os crita	ários d	os inci	ene II I	ا م الا	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	nois n	osto ca	so 2 2V	/aliacã/	n foi re	LLL.	L
	Nota DIS – II	as ue z	z- cicic	DISC	VEL AIN		SUIVIU	as com	orme	os crite	1103 0	os inci	303 11, 1	II C IV	(1013)	iiao iia	INOLA	013 - 1	pois in	este ca	30 a av	ranaça	7 101 16	Jertaua	2 J
	Nota DIS – III																							\vdash	ł
																								 	ł
	Nota DIS – IV																								ł
	Nota Final																								ł
	NP I 1º ciclo																							 	ł
	NP II SERV																							 	ł
	NP II ADM Registro de not	ac do 3	20 ciclo	NÃO	dicero	nantar	rocol	idas s	onform	20.00.0	ritária	r dor i	ncicos	1011/1	/ID/										L
	Nota ND – I	as de 2	z= cicic			pantes							ncisos	i e ii (i	ND)										Τ
	Nota ND – II																							\vdash	Ł
,	Registro de not	as do 3	20 cicle	DISC	DEDAN	TES ro	colvida	as conf	ormo	os crito	ários d	os inci	sos II I	II o IV	(DIE) [não há	Nota	DIS – I	nois n	osto ca	50.3.3	/aliacã/	o foi re	ioitad:	_ -1
	Nota DIS – II	us ut 2		יטכום	LEAN	,,_,, re	Joiviu	COIII	Jine	os tritt	os u	os mici:	,us 11, 1	∈ 1V	ا (دام)	nao IId	IVOLA	۱ – دار	PO13 11	JJIE LA	JU a av	unaçdi	, 10116	jeridud	4J
	Nota DIS – III																								f
	Nota DIS – IV																								f
	Nota Final																								H
	NP I 1º ciclo																								f
	NP II SERV																								H
																									ļ
	NP II ADM		no -: '	N 7 ~	مائد -			- لدا:	- uf -			اد	!-		/ID,										L
	Registro de not	as de 2	∠≃ CICIC	OAN C	aiscre	pantes	resolv	viαas c	ontorn	ne os c	riterio	s aos i	ncisos	ı e II (I	(טא										Т
	Nota ND – I																							<u> </u>	ļ
	Nota ND – II																								L
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	TES re	solvida	as conf	orme	os crite	érios d	os inci	sos II, I	II e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois n	este ca	so a av	/aliação	o foi re	jeitada	a]
	Nota DIS – II																							<u> </u>	ļ
	Nota DIS – III																								L
	Nota DIS – IV				1	I	ì	1																	1



Escola de Gestão Pública de Hortolândia



	ō							•							-						o avali				
41	o e nota																					º ciclo			
ivieta ou Atividade	avaliação I final	resu	itado i	no 1º (CICIO CO	omo ivo	ota Fin	ai. Nos	aema	is caso	s cabe	a nota	ao 2º	cicio q	ue pre	vaiece	sobre	a ante	rior, in	aepen	dente (de ser i	maior	ou mer	no
Ĭ	Ciclos de avaliaç individual final					1))2)	33)	94))5)	(90	(20	(80	(60	9	(1)	12)	(2)	(4)	(2)	(91	(7	(81	(61	
on A	de a	01	05	93	8	or (C	or ((o (or (C	or ((or (C	or (C	or (C	or (C	o ()	or (3	or (:	or (:	or (3	or (;	or (;	or (;	or (:	ە. ()	
eta	clos divic	Chefia 01	Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	
Ž		5	ភ	ភ	ch	Se	Se	Se	Se	Se	S	Ļ													
	NP I 1º ciclo																								Ļ
	NP II SERV																								ļ
	NP II ADM Registro de not	ac do 1	00 siele	NÃO	dicero	nanto	rocol	iidas s	onform	20.00.0	ritária	s dos i	ncicos	1011/1	ND)										L
	Nota ND – I	as ue z	Z= CICIC	INAU	uiscie	pantes	resun	viuas c	OHIOH	ile os c	interio	3 uos i	licisus	1 6 11 (1	ND)										Γ
,	Nota ND – II																							$\overline{}$	ł
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	ITES re	solvida	as con	orme	os crite	érios d	os inci	sos II.	II e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois ne	este ca	so a av	/aliacão	o foi re	ieitada	L al
	Nota DIS – II												,		(=, [,						Ī
	Nota DIS – III																								t
	Nota DIS – IV																								t
	Nota Final																								Ī
	NP I 1º ciclo																								ľ
	NP II SERV																								ľ
	NP II ADM																								
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resolv	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										
	Nota ND – I																								L
	Nota ND – II																								
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	TES re	solvida	as con	orme	os crite	érios d	os inci	sos II,	II e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois ne	este ca	so a av	⁄aliação	o foi re	jeitada	a]
	Nota DIS – II																								L
	Nota DIS – III																								L
	Nota DIS – IV																								Ļ
	Nota Final																								Ļ
	NP I 1º ciclo																								Ļ
	NP II SERV																								Ļ
	NP II ADM																								L
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NAO	discre	pantes	resolv	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										Т
	Nota ND – I																								Ļ
:	Nota ND – II										,				(=:=) (~ /						~			Ļ
	Registro de not	as de 2	is ciclo	DISC	KEPAN	rES re	solvida	as con	orme	os crite	erios d	os inci	sos II,	II e IV	(DIS) [nao há	Nota	ו – צוט	pois ne	este ca	so a av	/aliação	toi re	jeitada	a]
	Nota DIS – II																								ł
	Nota DIS – III																								ł
	Nota DIS – IV																								ł
+	Nota Final NP I 1º ciclo																								ł
	NP II SERV																							\longrightarrow	ł
	NP II SERV																							\dashv	ł
	Registro de not	as de 1	99 cicle	ΝÃΩ	discro	nantes	resolu	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisor	e /	ND)										L
	Nota ND – I	us ut 2	61616	, IVAU	عاددا و	Pantes	63011	-1445 C	JUI	03 (J UUS I	.101303	. ਦ 11 (1	,										Γ
	Nota ND – II																								ł
	Registro de not	as de 2	2º cicle	DISC	REPAN	I ITES re	solvida	as con	orme	os crita	érios d	os inci	sos II. I	II e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois n	este ca	so a av	/aliacão	o foi re	ieitad:	L al
	Nota DIS – II	46 2		. 2.30					J. 111C		u	JU (U			,,	110		5 1	, J J J J J J J	ca	u u v	Juşu(,	Γ
	Nota DIS – III																								ł
	Nota DIS – IV																								ł
	DIS - IV							L						l			l	l							1





Ť	lise do 2º Ci	clo –	- Fas	e IV:		ese l												_					ção		
	e nota	(As r	notas c	do 1º c				•							-								e repr	odução	o do
g	ão e	•																						ou mer	
Meta ou Atividade	avaliação I final					_	<u>.</u>		=		(9	-	<u></u>	_	_	_	<u>.</u>	<u> </u>	=				≅	<u></u>	=
u Ati	Ciclos de avalia individual final	10	05	03	4	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	r (20
taoı	os d ividt	Chefia (Chefia (Chefia (Chefia 04	vido	vido	vido	vido	vido	vido	vido	vido	vido	vido	Servidor (20)									
Š	Cicl	å	S	Che	S _e	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Ser	Se	Se	Ser						
	NP I 1º ciclo																								
	NP II SERV																								
	NP II ADM																								
	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)						•				
	Nota ND – I																								
14	Nota ND – II																								
Ī	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	ITES re	solvid	as con	orme	os crite	érios d	os inci	sos II,	III e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois ne	este ca	iso a av	/aliação	o foi re	jeitada	1]
-	Nota DIS – II																								
F	Nota DIS – III																								
ŀ	Nota DIS – IV																								
ŀ	Nota Final																								
_	NP I 1º ciclo																								
ŀ	NP II SERV																								
-	NP II ADM																								
-	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)	l	l	l			l	l .			
-	Nota ND – I						1								<u>, </u>										
15	Nota ND – II																								
-	Registro de no	otas de	2º cic	lo DIS	CREPA	NTES	resolvi	das co	nform	e os cri	térios	dos in	cisos II	. III e I	V (DIS)	l Inão l	l ná Nota	a DIS –	l pois	neste (caso a	avaliac	ão foi	reieitad	dal
-	Nota DIS – II		1																					-,	
-	Nota DIS – III																								
F	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								
	NP I 1º ciclo																								
-	NP II SERV																								
-	NP II ADM																								
-	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>			<u> </u>	<u> </u>			
-	Nota ND – I					Ì									ĺ										
16	Nota ND – II																								
-	Registro de not	as de 2	2º ciclo	DISC	REPAN	ITES re	solvid	as con	orme	os crite	érios d	os inci	sos II,	III e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois ne	este ca	iso a av	/aliação	o foi re	jeitada	n]
ŀ	Nota DIS – II																								
ļ	Nota DIS – III																								
ŀ	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								
\dashv	NP I 1º ciclo																								
ŀ	NP II SERV																								
ŀ	NP II ADM																								
ŀ	Registro de not	as de 2	2º ciclo	NÃO	discre	pantes	resol	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)	l	l	l			l	l			
ŀ	Nota ND – I	1			0					•				(-											
17	Nota ND – II																								
}	Registro de no	ntas da	2º cic	lo DIS	CRFP^	NTFS	resolvi	das co	nform	os cri	térios	dos in	cisos II	ا م ااا .	A (Die)	l Inão l	l ná Not:	a DIS –	l pois	neste i	caso a	avaliac	ão foi	rejeitad	dal
ŀ	Nota DIS – II	ue		013	JILLE A		230111			. J3 UI	03	303 III		, ∈ 1	(دام)	, [1140]	14016	ـ دار ـ	. pois		2430 a	. vuilaļ	ao 101	. cjcilal	uuj
ŀ	Nota DIS – III																								
	.1018 013 - 111				l	I	I	l	ì			1	i .	ı	i .	i .	1	ı		ì	1	1			
ŀ	Nota DIS – IV																								





	Escola de Gestão Pública
(68	de Hortolândia
	= 1,-
O conhecin	nento faz a diferenca

Aná	lise do 2º C	iclo -	- Fas	e IV	Sínt	tese	Final	das	nota	s inc	livid	uais	dos (das)	serv	/idor	es (a	s) da	uni	dade	de a	valia	ação		
														•		nota f		•							
•	o e nota															resulta									
dade	ação -	rest	וומטט	110 Ta	LICIO CI	JIIIO ING	Jia Fili	ai. NOS	uema	is caso	s cabe	a nota	1 00 2º	cicio q	ue pre	valece	sobre	a ante	nor, in	aepen	uente	ue ser	maior	ou mei	101)
Meta ou Atividade	Ciclos de avaliação individual final					01)	05)	(33)	04)	(20)	(90	(20)	(80	(60	10)	11)	12)	13)	14)	15)	16)	17)	18)	19)	20)
ď	dua	a 01	a 02	a 03	a 04	l op	gor (gor (dor (dor (dor (dor (gor (dor (l op	gor (gor (dor (ob.						
/leta	iclos ndivi	Chefia (Chefia 02	Chefia 03	Chefia 04	Servidor (01)	Servidor (02)	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06)	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11)	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15)	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
	NP I 1º ciclo	0	٥	٥	٥	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
	NP II SERV																								
	NP II ADM																								
	Registro de no	tas de l	2º cicle	o NÃO	discre	nantes	resol	uidas c	onforn	20.00	ritário	s dos i	ncisos	1 0 11 (1	ND)										
	Nota ND – I	lus uc		I		Junice	1	l				-			,,										
18	Nota ND – II																								
	Registro de no	tas de	2º cicle	o DISC	RFPAN	ITFS re	solvid:	as conf	orme	os crita	érios d	ns inci	sos II	II e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	nois n	este ca	so a av	/aliacã	o foi re	ieitada	1
	Nota DIS – II	lus uc		1	1121741				- Conne	03 0110		03 11101	103 11,		(5.5)	indo no	11014	515 1	p013 11		50 4 4	unuçu	10110	Jertade	<u>u</u>
	Nota DIS – III																								
	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								
	NP I 1º ciclo																								
	NP II SERV																								
	NP II ADM																								
	Registro de no	tas de i	2º cicle	o NÃO	discre	pantes	resol	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)		1								
	Nota ND – I														Ĺ										
19	Nota ND – II																								
•	Registro de no	tas de	2º cicle	o DISC	REPAN	ITES re	solvid	as conf	orme	os crité	érios d	os inci	sos II,	II e IV	(DIS) [não há	Nota	DIS – I	pois n	este ca	so a av	/aliaçã	o foi re	jeitada]
	Nota DIS – II																								_
	Nota DIS – III																								
	Nota DIS – IV																								
•	Nota Final																								
	NP I 1º ciclo																								
	NP II SERV																								
•	NP II ADM																								
•	Registro de no	tas de :	2º cicle	o NÃO	discre	pantes	resol	vidas c	onforn	ne os c	ritério	s dos i	ncisos	l e II (I	ND)										
	Nota ND – I																								
20	Nota ND – II																								
	Registro de no	tas de i	2º cicle	o DISC	REPAN	ITES re	solvid	as conf	forme	os crite	érios d	os inci	sos II,	II e IV	(DIS) [[não há	Nota	DIS – I	pois n	este ca	so a av	⁄aliaçã	o foi re	jeitada]
	Nota DIS – II																								
	Nota DIS – III																								
	Nota DIS – IV																								
	Nota Final																								
				Mad:		: al •		lau		- لد مد	4 '	_:. ··	alas d		!:~		- £: ·			al a			liar:	_	
		1.4					-								-	e not Sintetiz				-					IE .
	os de avalia-	(,4	.	al	o cyun							-				2º ciclo						сп	c o pe	JJOUI Y	
-	e nota indi- dual final da)1)	12)	33)	74)	15)	(90	(70	(80	(60	(0)	(11)	(2)	13)	(4)	(21	(91	[7]	(8)	(61	20)
	avaliação	, 01	05	9 03	8	Servidor (01)	Servidor (02	Servidor (03)	Servidor (04)	Servidor (05)	Servidor (06	Servidor (07)	Servidor (08)	Servidor (09)	Servidor (10)	Servidor (11	Servidor (12)	Servidor (13)	Servidor (14)	Servidor (15	Servidor (16)	Servidor (17)	Servidor (18)	Servidor (19)	Servidor (20)
		Chefia 01	Chefia 02	Chefia	Chefia 04	١	ervid	įvi	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid	ervid						
		Ü	Ü	Ö	Ö	S	×	Š	Š	Se	Se	s	Š	Š	s	ઝ	Se	S	S	Š	Š	Š	S	×	Š
NPIC	Coletiva																								
NP II	Sintetizada			<u> </u>	<u> </u>		<u> </u>																		
Notas	s Finais																								





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Ciência das servidoras e servidores da Unidade de Avaliação

Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica	Matrícula	Data da Ciência	Rubrica

Ocorrências e o	bservações d	o procedimento (de ciência da d	decisão final	da Avaliação de l	Desempenho (si	intese 1º e 2º o	ciclos)

Obs.: O campo Matrícula aparecerá pré-preenchido com os integrantes cadastrados na unidade de avaliação.

Observados os prazos regulamentares, as autoridades locais responsáveis pela unidade de avaliação deverão dar ciência individual às servidoras e aos servidores da unidade desta decisão final e as recusas de ciência e ocorrências de pequenos afastamentos, tais como férias e licenças de curta deverão ser assinaladas no campo de ocorrências, com a identificação das referidas matrículas.





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Análise da Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempenho

	to síntese de avaliação de desempenho:		
Encaminhamento adotado e re	comendação deliberação:		
	os finais da avaliação de desempenho do ra registro no acervo dos servidores	() retorno do instrumento ao Colegiado de Planejament Programa de Avaliação de Desempenho para as adequaçõ	
Data da recomendação	Assinatura do responsável pela Equipe Técni	ica do Programa de Avaliação de Desempenho	Matrícula
Deliberação da Secret	aria Municipal responsável pela	Gestão de Pessoal	
	aria Municipal responsável pela		
		Gestão de Pessoal os finais da avaliação de desempenho do período:	
Síntese da decisão da autorida			
Síntese da decisão da autoridado de la composição da secretaria municación de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição dos resultados de la composição	de responsável pela homologação dos resultad		
Síntese da decisão da autoridado de la composição da secretaria munio (1) homologação dos resultados de la composição do la composição de la composição do la composição de la composição do la composição	de responsável pela homologação dos resultad cipal responsável pela gestão de pessoal: os finais da avaliação de desempenho do	os finais da avaliação de desempenho do período: () retorno do instrumento ao Colegiado de Planejamente Programa de Avaliação de Desempenho para as adequaçõ	
Deliberação da secretaria muni () homologação dos resultado período e encaminhamento pa	cipal responsável pela homologação dos resultad cipal responsável pela gestão de pessoal: os finais da avaliação de desempenho do ra registro no acervo dos servidores	os finais da avaliação de desempenho do período: () retorno do instrumento ao Colegiado de Planejamente Programa de Avaliação de Desempenho para as adequaçõ	ões necessárias



Código da UA

Identificação da Unidade de Avaliação

Nome da Unidade de Avaliação - UA

Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal Escola de Gestão Pública de Hortolândia





Período do Plano de Atividades:

ANEXO IX – INSTRUMENTO DE SOLICITAÇÃO DE REDIMENSIONAMENTO DE METAS OU ATIVIDADES

(pre-preenchido)	(pre-pree	enchido)				.// 	_ a/	/
Ambiente Organiza	icional		Secretaria Municipal		Unidade Formal	de Trabalho		
		(pré-preenchido)	(1	oré-preenchido)			(pré-p	oreenchido)
Identificação	das aut	oridades respoi	nsáveis pela Unidade de <i>A</i>	.valiação (to	dos os campos pi	ré-preench	idos pelo	sistema)
		Nome da Autorida		Cargo em Coi	nissão / Função Gr Efetivo / Especialio	atificada	Desig- nado	Comissi- onado
				, ,				
				1		<u> </u>		
		i itê Local de Ava la Unidade de Avaliaçã	aliação de Desempenho (t ão	odos os campo	s pré-preenchido	os pelo siste	ema)	
Tiepi esentação dos		Nome do representa			entidade ou organis		Titular	Suplente
		Nome do represente		orige	m da representação	0	- Traini	Supreme
Representação dos	Servidores	da Unidade de Avalia	ação					
		Nome do representa	ante	Cargo E	fetivo / Especialida	ade	Titular	Suplente
Representação da A	Administra	ção Municipal da Unid	dade de Avaliação					
		Nome do representa	ante		nissão / Função Gr Efetivo / Especialio		Titular	Suplente
				1				





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Elementos Gerais de Análise do Pedido de Redimensionamento de Metas e Atividades

Houve alteração no número de servidores da Unidade de Avaliação?	() Não	() Sim	Qual o percentual de crescimento da força de trabalho %	Qual o percentual de decréscimo da força de trabalho %
Houve impossibilidade de garantia das condições de trabalho acordadas?	() Não	() Sim	Quais as condições de trabalho que não foram	possíveis de prover:
			Fator 01: (apresentação e justificativa)	
Há outros fatores – internos ou externos – relevantes à natureza da meta ou atividade citada na proposta de alteração	() Não	() Sim	Fator 02: (apresentação e justificativa)	
			Fator 03: (apresentação e justificativa)	

Identificação das Metas e Atividades objeto do Pedido de Redimensionamento

Nº da Meta ou Atividade	Há pedido	de Redimensionamento d	esta Meta ou Atividade	№ da Meta ou Atividade	Há pe	dido de Redimensionamen	to desta Meta ou Atividade
01	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	11	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
02	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	12	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
03	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	13	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
04	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	14	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
05	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	15	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
06	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	16	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
07	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	17	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
08	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	18	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
09	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	19	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades
10	()Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades	20	() Não	() Sim, alteração do Plano de Atividades	() Sim, exclusão do Plano de Atividades

mandas de alteração no Plano de Atividades neste Pedido de Redimensionamento de Metas e Atividades

Nº de metas e atividades mantidas neste pedido de redimensionamento do Plano de Trabalho:	(nº)	(% do total)
Nº de metas e atividades do Plano de Trabalho alteradas por este pedido de redimensionamento:	(nº)	(% do total)
Nº de metas e atividades excluídas do Plano de Trabalho por este pedido de redimensionamento:	(nº)	(% do total)





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Metas e Atividades a excluir

Nº da meta ou atividade a excluir	Exposição de motivos para a exclusão da meta ou atividade

Metas e Atividades a redimensionar

Nº da meta ou atividade a alterar	Exposição de motivos para a exclusão da meta ou atividade





Meta ou at	ividade nº	Redimensionada		
		a ou atividade:		
Objetivos a s	erem atingido	os por meio da Meta ou atividade:		
Público Alvo	da Meta ou a	tividade:		Equipes de Trabalho responsáveis
	tividade possu			Peso da Meta ou atividade
()Não()	Sim Descr	ição dos prazos acordados:		
Indicadores (itens numer		associados à meta ou atividade:	Capacitação necessária para que a equipe execute a (itens numerados)	meta ou atividade:
Condições d	e trabalho e re	cursos necessários para a consecução da meta ou at	ividade: (itens numerados)	
Servidoras o		nvolvidos na consecução da meta ou atividade I		
Matrícula	Equipe de Trabalho	Papel desem	penhado na meta ou atividade pactuada	
		1		





Meta ou at	tividade nº _	Redimensionada		
Descrição Su	ımária da Meta	a ou atividade:		
Objetivos a	serem atingido	s por meio da Meta ou atividade:		
Público Alvo	da Meta ou a	tividade:		Equipes de Trabalho responsáveis
				-
A Meta ou a	tividade possu	i prazos?		Peso da Meta ou
() Não ()	Sim Descr	ição dos prazos acordados:		atividade
Indicadores (itens numer		ssociados à meta ou atividade:	Capacitação necessária para que a equipe execute a (itens numerados)	meta ou atividade:
Condições d	e trabalho e re	cursos necessários para a consecução da meta ou at	l tividade: (itens numerados)	
Servidoras o	u servidores ei	nvolvidos na consecução da meta ou atividade		
Matrícula	Equipe de Trabalho	Papel desem	penhado na meta ou atividade pactuada	





Análise da Equipe Téci	nica do Programa de Avaliação d	e Desempenho	
Síntese da análise do pedido de	redimensionamento:		
Encaminhamento adotado e rec	comendação deliberação:		
() deferimento total do pedido	o de redimensionamento		
análise técnica e encaminhame	do de redimensionamento na forma da nto ao Colegiado de Planejamento e Gestão esempenho para seguimento da análise	() indeferimento total do pedido de redimensionamento análise técnica e encaminhamento ao Colegiado de Planej do Programa de Avaliação de Desempenho para seguimer	amento e Gestão
Data da recomendação	Assinatura do responsável pela Equipe Técnio	ca do Programa de Avaliação de Desempenho	Matrícula
Deliberação da Secreta	aria Municipal responsável pela (Gestão de Pessoal	
Síntese da decisão da autoridad	le responsável pelo deferimento do Pedido de	Redimensionamento:	
Deliberação da secretaria munio	cipal responsável pela gestão de pessoal:		
() deferimento total do pedido	o de redimensionamento		
análise técnica e encaminhame	do de redimensionamento na forma da nto ao Colegiado de Planejamento e Gestão esempenho para seguimento da análise	() indeferimento total do pedido de redimensionamento análise técnica e encaminhamento ao Colegiado de Planej do Programa de Avaliação de Desempenho para seguimer	amento e Gestão
Data da decisão	Assinatura da autoridado responsávol polo d	eferimento do Pedido de Redimensionamento	Matrícula





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

() con:	
	siderando os elementos coletados da análise realizada pela Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desempen
da decis	ão da autoridade responsável pelo deferimento do Pedido de Redimensionamento o Colegiado de Planejamento e
tão do F	Programa de Avaliação de Desempenho ratifica a decisão proferida no âmbito da secretaria municipal responsável p
gestão (de pessoal, a saber:
	() deferimento parcial do pedido de redimensionamento na forma da análise técnica e encaminhamento ao Cole
	de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho para seguimento da análise.
	() indeferimento total do pedido de redimensionamento na forma da análise técnica e encaminhamento ao Cole
	de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho para seguimento da análise.
() con	siderando os elementos coletados da análise realizada pela Equipe Técnica do Programa de Avaliação de Desem-
penho e	e da decisão da autoridade responsável pelo deferimento do Pedido de Redimensionamento o Colegiado de Plane-
jamento	o e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho altera a decisão proferida no âmbito da secretaria municipal
respons	ável pela gestão de pessoal, para determinar:
	() o deferimento total do pedido de redimensionamento.
	() o deferimento parcial do pedido de redimensionamento na seguinte forma:
	() o indeferimento total do pedido de redimensionamento.
	() o indeferimento total do pedido de redimensionamento.
se das ra	() o indeferimento total do pedido de redimensionamento. zões que motivam a deliberação do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desemper
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	
se das ra	zões que motivam a deliberação do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempe
se das ra	zões que motivam a deliberação do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempe Data da sessão do Colegiado de Planejamento e Ges

Programa de Avaliação de Desempenho

Programa de Avaliação de Desempenho







ANEXO X – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO DE SERVIDOR CEDIDO – PARTE I: PLA-NO DE TRABALHO

NO DE TRABALHO							
Identificação do(a) servidor(a)							
Matrícula	Nome				Período de avaliação:		
Cargo		Especialidade		Função Gratifio	cada ou Cargo em Comis-		
Classe	Nível de Capacitação	Padrão de Vencimen- to	Ambiente Organizacional de origen	n			
Órgão ao qual está ced	ido		Cidade ou esfera de governo a que	está cedido			
SUPERIOR IMEDIA	ЛТО						
Matrícula	Nome			Função de Confi são	ança ou Cargo em Comis-		
RESPONSÁVEIS PE	LA AVALIAÇÃO, QU	ANDO DELEGADOS	PELO SUPERIOR IMEDIATO				
Matrícula		Nome		Função de Con	fiança ou Cargo em Comis- são		
		_					
CONSIDERAÇÕES	DO AVALIADO SOBI	RE O PLANO DE ATIV	/IDADES				
		_					
	Assinatura			Concorda com o	Plano de Atividades 1 () Não		
CONSIDERAÇÕES DO SUPERIOR IMEDIATO OU RESPONSÁVEL DELEGADO SOBRE O PLANO DE ATIVIDADES							

Assinatura

() Não

Concorda com o Plano de Atividades

() Sim





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

Plano de Atividades:

Descreva as atividades do servidor por ordem de importância. A atividade atribuída ao servidor deverá corresponder um peso, entre 1 (um) e 100 (cem), que será maior ou menor conforme a importância da mesma para a unidade de trabalho. A soma dos pesos deverá totalizar 100 (cem).

Plano de Atividades do Servidor Estagiário

(01) descrição	
(01) condições de trabalho	(01) peso
(02) descrição	
(02) condições de trabalho	(02) peso
	` ''
(03) descrição	
(67) 3331.933	
(03) condições de trabalho	(03) peso
(63) condições de d'abamo	(03) peso
(04) descrição	
(04) descrição	
(04) condições de trabalho	(04) peso
(04) condições de trabalho	(04) peso
forth	
(05) descrição	
(22)	(0-1)
(05) condições de trabalho	(05) peso
(00)	
(06) descrição	
(06) condições de trabalho	(06) peso





Matrícula	Nome	Período de avaliação:
Continuação do P	lano de Atividades:	
Descreva as ativio peso, entre 1 (um	ades do servidor por ordem de importância. A atividade atribuída ao servidor de l e 100 (cem), que será maior ou menor conforme a importância da mesma para a everá totalizar 100 (cem).	
Plano de Atividad	es do Servidor Estagiário	
(07) descrição		
(07) condições de traba	lho	(07) peso
(08) descrição		I
(08) condições de traba	ilho	(08) peso
(09) descrição		
		T 42-2
(09) condições de traba	ilho	(09) peso
(10) descrição		
(10) condições de traba	lho	(10) peso
(24)		
(11) descrição		
(11) condições de traba	ilho	(11) peso





(12) descrição	<u> </u>			
(12) descrição				
(12) condiçõe	s de trabalho			(12) peso
(13) descrição				
(13) condiçõe				(42)
(13) condiçõe	s de trabaino			(13) peso
(14) descrição				•
(14) condiçõe	s de trabalho			(14) peso
(15) descrição	<u> </u>			
(==, ====,				
(15) condiçõe	s de trabalho			(15) peso
Análise do	Plano de trabalho (realizad	a pela eq	uipe central de avaliação)	
/ \ DCT	and a facility of the second	() 0 :		D
() PAT aprov	rado e incluído na base de dados	() O pla	no de atividades precisa ser corrigido à luz da análise acima	Prazo para adequação do PAT
Dete	Matríaula		Assimativa de usan custival	
Data	Matrícula		Assinatura do responsável	
1				





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

ANEXO XI – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO DE SERVIDOR CEDIDO – PARTE II:

AVALIAÇÃO DO ÓRGÃO CESSIONÁRIO

Identifica	ıção do(a) servidor(a)					
Matrícula	Nome					Período de avaliação:
Cargo		Especialidade			Função Gra são	tificada ou Cargo em Comis-
Classe	Nível de Capacitação	Padrão de Vencimen- to	Ambiente	Organizacional de origem	1	
Órgão ao qu	ual está cedido		Cidade ou	esfera de governo a que e	está cedido	
SUPERIO	R IMEDIATO		I			
Matrícula	Nome				Função de Co são	onfiança ou Cargo em Comis-
RESPONS	ÁVEIS PELA AVALIAÇÃO, QU	ANDO DELEGADOS	PELO SUPE	ERIOR IMEDIATO		
Matrícula	Non	ne	F	unção de Confiança ou Ca Comissão	irgo em	Assinatura
OCORRÊI	NCIAS					
AVALIAD	ORES – Preenchimento obrig	gatório caso tenha h	avido altei	ração total ou parcia	ıl da equipe	e de avaliação
Matrícula	Non	ne	F	unção de Confiança ou Ca Comissão	rgo em	Assinatura





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Explicações para o preenchimento dos campos da avaliação:

O peso dado a cada item do plano de atividades deve ser observado ao atribuir-se a nota que deve ter valores de 0 (zero) a 100 (cem). O avaliador deverá observar previamente se as condições de trabalho foram atendidas total ou parcialmente. Caso tenha havido condições de trabalho e não tenha ocorrido a execução de atividades a nota deverá ser zero no item. Caso não tenha havido condições de trabalho, nem parcialmente, deverá ser atribuída a pontuação máxima no item.

(01) descrição do item no plano de atividades:				
(01) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(02) descrição do item no plano de atividades:				
(02) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(03) descrição do item no plano de atividades:				
(03) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(04) descrição do item no plano de atividades:	1			
(04) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(05) descrição do item no plano de atividades:				
(05) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do	(R) noto:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
nouve as condições de d'abamo acordadas () sim () parcialmente () nao	item:	(B) nota:	(C) Feso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

SERVIDOR

Matrícula	Nome				Período:
(06) descrição do item no	plano de atividades:				
(06) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:				
	·				
Houve as condições de tra	balho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:
As atividades foram execu	() () () () ()				
(07) descrição do item no	plano de atividades:				
(07) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de tra	balho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:
-		item:	(=)	(-,	(-,
As atividades foram execu (08) descrição do item no	* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *				
(08) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:				
		1			
Houve as condições de tra	balho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:
As atividades foram execu	rtadas? () sim () parcialmente () não				
(09) descrição do item no	plano de atividades:				
(09) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:				
(os) comarções de d'abanic	para constant in plants as annual contract para contract in				
Houve as condições de tra	balho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:
-		item:	(b) nota.	(c) i cso x itota	(b) resultation
As atividades foram execu (10) descrição do item no					
, ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,					
(10) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de tra	balho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:
As atividades foram execu					
(11) descrição do item no	plano de atividades:				
(11) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de tra	balho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:
As atividades foram execu	itadas? () sim () parcialmente () não				
		I .		1	





(12) descrição d	o item no plano de atividades:				
(4.2)di-2					
(12) condições d	le trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condiç	.ões de trabalho acordadas? () sim () parcialmente ()	não (A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
	ram executadas? () sim () parcialmente () o item no plano de atividades:	não			
(13) descrição d	o tem no piano de atividades.				
(13) condições d	le trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condiç	ões de trabalho acordadas? () sim () parcialmente ()	não (A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
	ram executadas? () sim () parcialmente ()	não			
(14) descrição d	o item no plano de atividades:				
(14) condições d	le trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condiç		não (A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
	ram executadas? () sim () parcialmente ()	não			
(15) descrição d	o item no plano de atividades:				
(15) condições d	le trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condiç	.őes de trabalho acordadas? () sim () parcialmente ()	não (A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades fo	ram executadas? () sim () parcialmente ()	não			
RESULTAD	OO DA AVALIAÇÃO				
Justifique suma	riamente a avaliação do período, indicando os problemas	e propondo soluções (se nec	cessário realize pa	recer em separado)	Nota Final do
					Período:
CIÊNCIA D	O RESULTADO DA AVALIAÇÃO				
Data:	O servidor concorda com a avaliação?	Assinatura do servidor:			
Data.					
Data:	() sim () não Assinatura do superior imediato:				





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

ANEXO XII – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO DE SERVIDOR CEDIDO – PARTE III: AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Matrícula	Nome				Período de avaliação:	
Cargo		Especialidade		Função Grat são	Lificada ou Cargo em Comis-	
Classe	Nível de Capacitação	Padrão de Vencimen- to	Ambiente Organizacional de origem			
Órgão ao qual está o	cedido		Cidade ou esfera de governo a que e	está cedido		
SUPERIOR IMEE	DIATO					
Matrícula	Nome			Função de Co são	nfiança ou Cargo em Comis-	
RESPONSÁVEIS	PELA AVALIAÇÃO, QU	ANDO DELEGADOS I	PELO SUPERIOR IMEDIATO			
Matrícula	Non	ne	Função de Confiança ou Ca Comissão	argo em	Assinatura	
OCORRÊNCIAS						
AVALIADORES -	– Preenchimento obrig	gatório caso tenha ha	avido alteração total ou parcia	ıl da equipe	e de avaliação	
Matrícula	Non	ne	Função de Confiança ou Ca Comissão	argo em	Assinatura	
				1		





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa - CEDIP/EGPH

Explicações para o preenchimento dos campos da avaliação:

O peso dado a cada item do plano de atividades deve ser observado ao atribuir-se a nota que deve ter valores de 0 (zero) a 100 (cem). O avaliador deverá observar previamente se as condições de trabalho foram atendidas total ou parcialmente. Caso tenha havido condições de trabalho e não tenha ocorrido a execução de atividades a nota deverá ser zero no item. Caso não tenha havido condições de trabalho, nem parcialmente, deverá ser atribuída a pontuação máxima no item.

(01) descrição do item no plano de atividades:				
(01) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(02) descrição do item no plano de atividades:				
(02) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(03) descrição do item no plano de atividades:				
(03) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(04) descrição do item no plano de atividades:				
(04) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				
(05) descrição do item no plano de atividades:				
(05) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades foram executadas? () sim () parcialmente () não				





Centro de Documentação, Informação e Pesquisa – CEDIP/EGPH

SERVIDOR

Matrícula	la Nome							
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·								
(06) descrição do item no plano de atividades:								
(06) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:							
Houve as condições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não (A) peso do item: (B) nota: (C) Peso x Nota: (D) resultado:								
As atividades foram execu	atadas? () sim () parcialmente () não							
(07) descrição do item no	plano de atividades:							
(07) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:							
Houve as condições de tra	ıbalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:			
As atividades foram execu	(//- (///							
(08) descrição do item no	piano de atividades.							
(08) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:							
Houve as condições de tra	ıbalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:			
As atividades foram execu								
(09) descrição do item no plano de atividades:								
(09) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:							
Houve as condições de tra	ıbalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:			
As atividades foram execu	(//- (///							
(10) descrição do item no plano de atividades:								
(10) condições de trabalho	o descritas no plano de atividades para o item:							
Houve as condições de tra	ıbalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	: (D) resultado:			
As atividades foram execu								
(11) descrição do item no plano de atividades:								
(11) condições de trabalho descritas no plano de atividades para o item:								
Houve as condições de tra	ıbalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota	(D) resultado:			
As atividades foram execu	utadas? () sim () parcialmente () não							





(12) descrição	do item no plano de atividades:				
(12) condições	de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as cond	lições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
	foram executadas? () sim () parcialmente () não do item no plano de atividades:				
(13) condições	de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as cond	lições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
	foram executadas? () sim () parcialmente () não do item no plano de atividades:				
(14) condições	de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as cond	lições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
	foram executadas? () sim () parcialmente () não do item no plano de atividades:				
(15) condições	de trabalho descritas no plano de atividades para o item:				
Houve as cond	lições de trabalho acordadas? () sim () parcialmente () não	(A) peso do item:	(B) nota:	(C) Peso x Nota:	(D) resultado:
As atividades f	foram executadas? () sim () parcialmente () não				
	DO DA AVALIAÇÃO				
Justifique sumariamente a avaliação do período, indicando os problemas e propondo soluções (se necessário realize parecer em separado) Períod					
CIÊNCIA	DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO				
Data:	O superior imediato concorda com a avaliação? Assinatu () sim () não	ra do superior imedi	ato:		
Data:	Assinatura do servidor estagiário:				







ANEXO XIII - FORMULÁRIO DE RECURSO DE 1ª INSTÂNCIA

Identificação do(a) servidor(a)

Matrícula	Nome				Período de avaliação:		
Cargo Especialidade			Função Gratific são	ada ou Cargo em Comis-			
Classe	Nível de Capacitação	Padrão de Vencimen- to	Ambiente Organizacional				
Secretaria Municipal			Unidade de Lotação				
Síntese do Recurs	o						
Item questionado	:						
Fundamentos do	questionamento e o	lo pedido de reforma	a da decisão				
Item questionado	:						
		lo pedido de reforma	a da decisão				
Tundumentos do v	questionamento e e	io pedido de reiorni	a da decisao				
Item questionado	:						
Fundamentos do questionamento e do pedido de reforma da decisão							
	1						
Data:	Assina	atura do (a) servidor	(a)				

Obs. Neste campo o recorrente deve apresentar fundamentadamente as razões que devem ensejar a reforma os resultados da avaliação, item a item do instrumento questionado.





Sintese da N	/lanifestação da Ed	quipe Técnica	do Programa	
Data:		Matrícula	Assinatura do (a) servidor (a)	
Síntese da d	lecisão Colegiado	de Planejame	nto e Gestão do Programa de Avaliação do	e Desempenho
	() Recurso con	hecido	/ 1	() Recurso parcialmente deferido
Status da decisão	() Recurso con		() instrumento de avaliação devolvido para reanálise de fundamentação	() Recurso totalmente deferido
	1,,			
Data:		Assinatura (do (a) relator (a)	







ANEXO XIV - FORMULÁRIO DE RECURSO DE 2ª INSTÂNCIA

Identificação do(a) servidor(a)

Matrícula	Nome				Período de avaliação:
Cargo		Especialidade		Função Gratific são	ada ou Cargo em Comis-
Classe	Nível de Capacitação	Padrão de Vencimen- to	Ambiente Organizacional		
Secretaria Municipal			Unidade de Lotação		
Síntese do Recurs	o				
Item questionado	:				
Fundamentos do	questionamento e o	lo pedido de reforma	a da decisão		
Item questionado	:				
Fundamentos do	questionamento e o	lo pedido de reforma	a da decisão		
Item questionado	:				
Fundamentos do o	questionamento e o	lo pedido de reforma	a da decisão		
Data:	Assina	atura do (a) servidor	(a)		
Obs. Neste campo o recorrente deve apresentar fundamentadamente as razões que devem ensejar a reforma os resulta-					

dos avaliação, item a item do instrumento questionado.





Síntese da Manifestação da Equipe Técnica do Programa				
		T		
Data:		Matrícula	Assinatura do (a) servidor (a)	
Síntese da N	/lanifestação do C	onselho Muni	cipal de Política e Administração de Pesso	pal
Data:		Matrícula	Assinatura do (a) relator (a)	
Síntese da d	lecisão da autorida	ade titular da	secretaria municipal responsável pela ges	stão de pessoal
	() D- :	1		() Parama mand 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
Status da decisão	() Recurso con		() instrumento de avaliação devolvido	() Recurso parcialmente deferido () Recurso totalmente deferido
	() Necurso riao		para reanálise de fundamentação	,
Data:		Assinatura o	lo (a) secretário (a) municipal	