

## RESOLUÇÃO CONJUNTA N.º 5.991, DE 31 DE MAIO DE 2006

*\* publicada no "MG" de 1º de junho de 2006*

Dispõe sobre a metodologia e os procedimentos da Avaliação de Desempenho Individual e da Avaliação Especial de Desempenho dos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino e Professor de Arte, e dos servidores efetivos ocupantes do cargo comissionado de Maitre de Dança I, em exercício na Fundação Clóvis Salgado.

A SECRETÁRIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO e a SECRETÁRIA DE ESTADO DA CULTURA, no uso de suas atribuições, considerando o disposto no § 2º do art. 44 do Decreto nº 43.672, de 4 de dezembro de 2003, no art. 10 da Resolução SEPLAG nº 15, de 22 de março de 2004, no art. 29 da Resolução SEPLAG nº 23, de 22 de abril de 2004, § 2º do art. 42 do Decreto nº 43.764, de 16 de março de 2004, no art. 8º da Resolução SEPLAG nº 16, de 22 de março de 2004, no art. 34 da Resolução SEPLAG nº 19, de 12 de março de 2005, tendo em vista a especificidade e a complexidade do trabalho dos corpos artísticos da Fundação Clóvis Salgado e do trabalho do corpo docente, supervisores pedagógicos e orientadores educacionais do Centro de Formação Artística da Fundação Clóvis Salgado,

### **RESOLVEM:**

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Esta Resolução define a metodologia e os procedimentos a serem utilizados na Avaliação de Desempenho Individual e na Avaliação Especial de Desempenho dos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino e Professor de Arte e dos servidores efetivos ocupantes do cargo comissionado de Maitre de Dança I, em exercício na Fundação Clóvis Salgado.

Parágrafo único. Para fins desta Resolução Conjunta, será considerado servidor:

- I - o ocupante de cargo efetivo transformado em cargo das carreiras instituídas por Lei; e
- II - os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados.

#### CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art.2º A Avaliação de Desempenho Individual e a Avaliação Especial de Desempenho obedecerão aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, devendo observar os seguintes critérios, conforme estabelecido nos incisos I a XI do art. 7º do Decreto nº 43.672, de 2003, e do art. 6º do Decreto nº 43.764, de 2004, respectivamente:

- I - qualidade do trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
- II - produtividade no trabalho - volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;
- III - iniciativa - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
- IV - presteza - disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;
- V - aproveitamento em programas de capacitação - aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;
- VI - assiduidade - comparecimento regular e permanência no local de trabalho;
- VII - pontualidade - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
- VIII - administração do tempo e tempestividade - capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço - cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;
- X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes; e
- XI - capacidade de trabalho em equipe - capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

### CAPÍTULO III DA APURAÇÃO DA PONTUAÇÃO

Art.3º A pontuação máxima que o servidor poderá obter na Avaliação de Desempenho Individual e em cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho são cem pontos, correspondentes ao somatório dos pontos distribuídos a cada critério da seguinte maneira:

§1º Para a avaliação do servidor ocupante do cargo efetivo de Músico Instrumentista, a distribuição dos pontos será a seguinte, conforme anexo I desta Resolução Conjunta:

- I - qualidade do trabalho: 21 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,40;
- II - produtividade no trabalho: 7,50 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;
- III - iniciativa: 7,50 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;
- IV - presteza: 21,50 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,08;
- V - aproveitamento em programas de capacitação: 2,50 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25;
- VI - assiduidade: 15 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;
- VII - pontualidade: 15 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 3,00;
- VIII - administração do tempo e tempestividade: 2,50 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,50;
- IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: 2,50 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,50;
- X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: 2,50 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25; e
- XI - capacidade de trabalho em equipe: 2,50 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,50.

§2º Para a avaliação do servidor ocupante do cargo efetivo de Músico Cantor, a distribuição dos pontos será a seguinte, conforme anexo II desta Resolução Conjunta:

- I - qualidade do trabalho: 21 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,40;
- II - produtividade no trabalho: 15 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 3,0;
- III - iniciativa: 6,5 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,30;
- IV - presteza: 15 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,6;
- V - aproveitamento em programas de capacitação: 2,5 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25;

- VI - assiduidade: 15 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,5;
- VII - pontualidade: 10 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 2,0;
- VIII - administração do tempo e tempestividade: 2,5 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,5;
- IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: 2,5 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,5;
- X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: 2,5 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,5; e
- XI - capacidade de trabalho em equipe: 7,5 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,5.

§3º Para a avaliação do servidor ocupante do cargo efetivo de Bailarino e do servidor ocupante do cargo comissionado de Maitre de Dança I, a distribuição dos pontos será a seguinte, conforme anexo III desta Resolução Conjunta:

- I - qualidade do trabalho: 21 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,40;
- II - produtividade no trabalho: 9 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,8;
- III - iniciativa: 7,5 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;
- IV - presteza: 35 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,75;
- V - aproveitamento em programas de capacitação: 2,5 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25;
- VI - assiduidade: 10 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;
- VII - pontualidade: 10 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 2;
- VIII - administração do tempo e tempestividade: 1,25 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,25;
- IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: 1,25 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,25;

X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: 1,25 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25; e  
XI - capacidade de trabalho em equipe: 1,25 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 0,25.

§4º Para a avaliação dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Professor de Arte, a distribuição dos pontos será a seguinte, conforme anexo IV desta Resolução Conjunta:

I - qualidade do trabalho: 40 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 2,50;

II - produtividade no trabalho: 9 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,75;

III - iniciativa: 8 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 1,00;

IV - presteza: 9 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,75;

V - aproveitamento em programas de capacitação: 6 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,75;

VI - assiduidade: 6 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;

VII - pontualidade: 6 pontos, cujo resultado é equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,50;

VIII - administração do tempo e tempestividade: 4 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,50;

IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: 6 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,75;

X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: 2 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25; e

XI - capacidade de trabalho em equipe: 4 pontos, cujo resultado é obtido pela soma dos pontos recebidos nos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso 0,25.

Art.4º A utilização do critério “Aproveitamento em Programas de Capacitação”, de que trata o inciso V, estará condicionada à participação do servidor em programas, eventos e cursos de capacitação disponibilizados pela Administração Pública Estadual ou pela Fundação Clóvis Salgado, bem como à capacitação custeada pelo próprio servidor.

§1º No caso do instrumento de avaliação dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Músico Instrumentista, na hipótese de não haver programas de capacitação a que se refere o §1º, o critério constante do inciso V será desconsiderado, e o critério “Produtividade no Trabalho”, de que trata o inciso II, passará a valer 10 pontos, cujo resultado será equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 2.

§2º No caso do instrumento de avaliação dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Músico Cantor, na hipótese de não haver programas de capacitação a que se refere o §1º, o critério constante do inciso V será desconsiderado, e o critério “Produtividade no Trabalho”, de que trata o inciso II, passará a valer 17,5 pontos, cujo resultado será equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 3,5.

§3º No caso do instrumento de avaliação dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Bailarino e do servidor ocupante do cargo comissionado de Maitre de Dança I, na hipótese de não haver programas de capacitação a que se refere o §1º, o critério constante do inciso V será desconsiderado, e o critério “Produtividade no Trabalho”, de que trata o inciso II, passará a valer 11,5 pontos, cujo resultado será equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 2,3.

§4º No caso do instrumento de avaliação dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Professor de Arte, na hipótese de não haver programas de capacitação a que se refere o §1º, o critério constante do inciso V será desconsiderado, e o critério “Produtividade no Trabalho”, de que trata o inciso II, passará a valer 15 pontos, cujo resultado será equivalente aos pontos recebidos no respectivo indicador de desempenho multiplicados pelo peso 1,25.

Art.5º Para o registro do desempenho dos servidores de que trata esta Resolução Conjunta, serão utilizados os mesmos formulários da metodologia padrão da Avaliação de Desempenho Individual e da Avaliação Especial de Desempenho, definidos no §2º do art.5º da Resolução SEPLAG nº 15, de 22 de março de 2004, no §4º do art.10 da Resolução SEPLAG nº 23, de 22 de abril de 2004, no §6º do art 5º da Resolução SEPLAG nº 16, de 22 de março de 2004, no §4º do art.10 da Resolução SEPLAG nº 19, de 12 de março de 2005, com exceção do campo referente aos instrumentos de avaliação, definidos conforme anexos I, II, III e IV desta Resolução Conjunta.

Art.6º O registro do desempenho será efetuado, considerando as seguintes diretrizes:

I - cada critério é subdividido em indicadores de desempenho, valorizados em uma escala de 1 a 4 pontos no caso dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Professor de Arte e em uma escala de 1 a 5 pontos para os servidores ocupantes dos cargos efetivos de Músico Instrumentista, Músico Cantor e Bailarino e do cargo comissionado de Maitre de Dança I;

II - os pontos de cada indicador de desempenho são resultantes da média aritmética dos pontos dados por cada um dos membros da Comissão de Avaliação;

III - os pontos de cada critério são resultantes da soma dos pontos dos respectivos indicadores de desempenho multiplicados pelo peso estabelecido para o critério;

IV - a pontuação final da Avaliação de Desempenho Individual e de cada etapa da Avaliação Especial de Desempenho será resultante do somatório dos pontos obtidos pelo servidor em todos os critérios de avaliação;

V – não será permitido, em qualquer momento do processo, o arredondamento dos pontos obtidos, exceto para a definição da média quando o resultado não for um número inteiro.

a) caso o resultado da média seja um valor não inteiro que termine de 1 a 4, o arredondamento deve ocorrer para o número inteiro imediatamente inferior;

b) caso o resultado da média seja um valor não inteiro que termine de 5 a 9, o arredondamento deve ocorrer para o número inteiro imediatamente superior.

## CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.7º Os casos omissos serão decididos em conjunto pela SEPLAG e pela SEC.

Art.8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, aos 31 de maio de 2006.

RENATA VILHENA  
Secretária de Estado de Planejamento e Gestão

MARIA ELEONORA BARROSO SANTA ROSA  
Secretária de Estado de Cultura

**ANEXO I**

<b>Instrumento de Avaliação - Músico Instrumentista</b>					
<b>Critério</b>	<b>Indicadores de Desempenho</b>	<b>Pontos Atribuídos (1 a 5)</b>	<b>Peso</b>	<b>Pontos por indicador</b>	<b>Total de pontos por critério</b>
1 - Qualidade do Trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Apresenta-se bem preparado tecnicamente para as funções.		1,4		
	Apresenta o rendimento necessário nos concertos, levando-se em conta o trabalho nos ensaios.				
	Realiza as suas atribuições com ética e respeitando a equipe e as outras pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho.				
2 - Produtividade no Trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço e tempo.	Empenha-se em melhorar sua performance no dia-a-dia da OSMG.		1,5		
3 - Iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Envolve-se com todos os aspectos do trabalho, sempre procurando o melhor resultado para o grupo.		1,5		
4 - Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Demonstra boa disposição para o trabalho.		1,08		
	É atento às requisições do maestro e chefes de naipe.				
	Tem boa resposta às solicitações musicais dos superiores.				
	Apresenta-se para as funções com a antecedência necessária.				
5 - Aproveitamento em Programas de Capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Participa dos programas de capacitação oferecidos pela FCS.		0,25		
	Tem bom aproveitamento nos programas de capacitação oferecidos pela FCS.				
6 - Assiduidade: comparecimento regular e permanente no local de trabalho.	Comparece no local de trabalho, executando prontamente suas atribuições.		1,5		
	Permanece no local de trabalho durante as funções.				
7 - Pontualidade: Observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Cumprir rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo ocupado.		3		
8 - Administração do Tempo e Tempestividade: capacidade de cumprir as demandas dentro dos prazos previamente estabelecidos.	Cumprir as demandas de trabalho nos prazos estabelecidos.		0,5		

<p>9 – Uso Adequado de Equip. e Instalações de Serviços: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e inst. No exercício das atividades e tarefas.</p>	<p>Utiliza com cuidado e zelo os equipamentos, instrumentos e patrimônio da OSMG.</p>		<p>0,5</p>		
<p>10 - Aproveitamento dos Recursos e Racionalização de Processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes.</p>	<p>Utiliza com zelo e cuidado as partituras do arquivo da OSMG, devolvendo o material em bom estado de conservação.</p>		<p>0,25</p>		
	<p>Utiliza as tecnologias disponíveis para aprimorar e racionalizar os fluxos dos processos de trabalho.</p>				
<p>11 - Capacidade de Trabalho em Equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.</p>	<p>Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe e as outras pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho, contribuindo para o estabelecimento de um clima agradável de trabalho.</p>		<p>0,5</p>		
<b>TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO</b>					

**ANEXO II**

<b>Instrumento de Avaliação - Músico Cantor</b>					
<b>Critério</b>	<b>Indicadores de Desempenho</b>	<b>Pontos Atribuídos (1 a 5)</b>	<b>Peso</b>	<b>Pontos por Indicador</b>	<b>Total de Pontos por Critério</b>
1 - Qualidade do Trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Realiza o seu trabalho com ética e respeitando a equipe e as outras pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho.		1,4		
	Apresenta-se preparado para o exercício de suas atividades, demonstrando um trabalho claro, correto e de fácil entendimento.				
	Apresenta o rendimento necessário nos concertos, levando-se em conta o trabalho nos ensaios.				
2 - Produtividade no Trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço e tempo.	Empenha-se em se cuidar para que a <i>performance</i> do Coral Lírico de Minas Gerais seja sempre otimizada.		3		
3 - Iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Envolve-se com todos os aspectos do trabalho, sempre procurando o melhor resultado para o grupo.		1,3		
4 - Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Demonstra boa disposição para o trabalho.		0,6		
	Tem boa resposta às solicitações musicais do maestro.				
	É atento às requisições da chefia de naipe.				
	Tem boa resposta às orientações da preparação vocal.				
	Apresenta-se para as funções com a antecedência necessária.				
5 - Aproveitamento em Programas de Capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Participa dos programas de capacitação oferecidos pela Fundação Clóvis Salgado.		0,25		
	Tem bom aproveitamento nos programas de capacitação oferecidos pela Fundação Clóvis Salgado				
6 - Assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Comparece regularmente ao trabalho, executando prontamente suas atribuições.		1,5		
	Permanece no local de trabalho durante as funções .				
7 - Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Cumprir rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo.		2		
8 - Administração do Tempo e Tempestividade: capacidade de cumprir as demandas dentro dos prazos previamente estabelecidos.	Cumprir as demandas de trabalho nos prazos estabelecidos.		0,5		

<p>9 - Uso adequado de equipamentos e instalações de serviços: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.</p>	<p>Utiliza com cuidado e zelo os equipamentos do Coral Lírico de Minas Gerais.</p>		<p>0,5</p>		
<p>10 - Aproveitamento dos Recursos e Racionalização de Processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes.</p>	<p>Utiliza com zelo e cuidado as partituras do arquivo do Coral Lírico de Minas Gerais, devolvendo-as em bom estado de conservação.</p>		<p>0,5</p>		
<p>11 - Capacidade de Trabalho em Equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.</p>	<p>Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe e as outras pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho, contribuindo para o estabelecimento de um clima organizacional agradável.</p>		<p>1,5</p>		
<b>TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO</b>					

**ANEXO III**

<b>Instrumento de Avaliação - Bailarino e Maitre de Dança I</b>					
<b>Critério</b>	<b>Indicadores de Desempenho</b>	<b>Pontos Atribuídos (1 a 5)</b>	<b>Peso</b>	<b>Pontos por Indicador</b>	<b>Total de Pontos por Critério</b>
1 - Qualidade do Trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Realiza as suas atribuições com ética e respeitando a equipe e as outras pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho.		1,4		
	Apresenta-se bem preparado tecnicamente, devidamente aquecido, com vestuário e proteções apropriados para as atividades de aulas, ensaios e apresentações.				
	O desempenho técnico e artístico é evidente nas apresentações, ensaios e outras atividades da Cia de Dança.				
2 - Produtividade no Trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço e tempo.	Conhece seu padrão corporal e procura melhorar seu desempenho técnico e artístico. Busca análise saudável de seus hábitos, tem cuidados nutricionais, mantém atividades preventivas apropriadas.		1,8		
3 - Iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Envolve-se com o trabalho realizado, buscando alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas, procurando alcançar os melhores resultados para o grupo e para a Fundação Clóvis Salgado.		1,5		
4 - Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Demonstra empenho para executar prontamente as demandas surgidas no cotidiano.		1,75		
	É atento às requisições da direção e assistentes.				
	Entende e executa as atividades artísticas propostas pela direção da Cia de Dança com interesse a disponibilidade.				
	Reconhece a importância de sua pontualidade no trabalho em grupo e apresenta-se para as atividades com a antecedência necessária.				
5 - Aproveitamento em Programas de Capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Participa dos programas de capacitação oferecidos pela Fundação Clóvis Salgado.		0,25		
	Tem bom aproveitamento nos programas de capacitação oferecidos pela Fundação Clóvis Salgado.				
6 - Assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Comparece regularmente ao trabalho, executando prontamente suas atribuições.		1,5		
	Permanece disponível no local de trabalho durante as atividades, aulas, ensaios, apresentações etc.				
7 - Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Cumprir rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo ocupado.		2		

8 - Administração do Tempo e Tempestividade: capacidade de cumprir as demandas dentro dos prazos previamente estabelecidos.	Colabora com o grupo para que as atividades diárias possam ser cumpridas em tempo programado. Procura tirar dúvidas, aprender, estudar ou elaborar sua participação em espetáculos de forma individual para que se ganhe tempo nos ensaios coletivos.		0,25		
9 - Uso Adequado de Equipamentos e instalações de Serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.	Utiliza com cuidado e zelo os equipamentos, instrumentos e patrimônio da Cia de Dança do Palácio das Artes.		0,25		
10 - Aproveitamento dos Recursos e Racionalização de Processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes.	Utiliza as tecnologias disponíveis para aprimorar e racionalizar os fluxos dos processos de trabalho.		0,25		
	Utiliza com zelo e cuidado os recursos disponíveis, otimizando-os, com vistas à melhoria do processo de trabalho.				
11 - Capacidade de Trabalho em Equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe e as outras pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho contribuindo para o estabelecimento de um clima saudável.		0,25		
<b>TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO</b>					

**ANEXO IV**

<b>Instrumento de Avaliação - Professor de Arte</b>					
<b>Critérios</b>	<b>Indicadores de Desempenho</b>	<b>Pontos atribuídos (1 a 4)</b>	<b>Peso</b>	<b>Pontos por indicador</b>	<b>Total de pontos por critério</b>
1 - Qualidade do Trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Promove a efetiva aprendizagem do aluno.		2,5		
	Desenvolve o plano didático-pedagógico em consonância com o nível de desenvolvimento e ritmo de aprendizagem dos alunos.				
	Desenvolve as atividades curriculares articuladas com a Proposta Pedagógica da Escola.				
	Realiza o seu trabalho com ética e respeitando os alunos, os pais de alunos, os colegas de trabalho e os dirigentes da escola.				
2 - Produtividade no Trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Cumpre, dentro do que lhe compete, as metas estabelecidas no Plano Pedagógico da Escola.		0,75		
	Apresenta capacidade necessária para execução e conclusão das atividades docentes.				
	Reorganiza o seu tempo para atender as demandas inerentes às atividades artísticas do Centro de Formação Artística.				
3 - Iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Encontra alternativa eficaz para problemas e situações imprevistas.		1		
	Realiza projetos, ações e atividades, visando à melhoria do processo educativo.				
4 - Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Responde prontamente às necessidades e às demandas surgidas no cotidiano do trabalho.		0,75		
	Participa ativamente das atividades curriculares, extra-curriculares, reuniões de trabalho, estudo e planejamento da escola.				
	Demonstra interesse, disponibilidade e agilidade no exercício de suas atribuições.				
5 – Aproveitamento em Programas de Capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Aplica na sua prática pedagógica, e socializa com seus pares, os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação, cursos e em outras situações de aprendizagem.		0,75		
	Apresenta à direção do Centro de Formação Artística propostas de melhoria ou inovação da prática pedagógica a partir de programas, cursos e outros eventos de capacitação dos quais participa.				
6 – Assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Comparece e permanece no local de trabalho, executando as atribuições que lhe são devidas.		1,5		

7 - Pontualidade: Observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Cumpra rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo.		1,5		
8 - Administração do Tempo e Tempestividade: capacidade de cumprir as demandas dentro dos prazos previamente estabelecidos.	Cumpra as demandas de trabalho dentro dos prazos estabelecidos.		0,5		
	Organiza e divide adequadamente seu tempo de trabalho, evitando adiamento das atividades a serem executadas.				
9 - Uso Adequado de Equipamentos e Instalações de Serviços: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.	Utiliza com cuidado, zelo e sem desperdício os equipamentos, materiais didáticos e instalações escolares no exercício das atividades e tarefas.		0,75		
	Educa seus alunos e zela para que eles preservem as instalações e equipamentos da escola, assim como os bens e patrimônio alheios.				
10 – Aproveitamento dos Recursos e Racionalização de Processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes.	Incorpora e utiliza as tecnologias disponíveis para aprimorar e racionalizar o processo de ensino-aprendizagem e agilizar sua prática profissional.		0,25		
	Otimiza os recursos disponíveis, com vistas à melhoria do fluxo dos processos de trabalho.				
11 - Capacidade de Trabalho em Equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Desenvolve de forma regular atividades e tarefas em equipe de trabalho.		0,25		
	Sabe ouvir e discordar de forma respeitosa das idéias dos demais membros da equipe.				
	Participa das atividades e ações coletivas ou colegiadas desenvolvidas pela escola e pela comunidade escolar em geral.				
	Mantém um bom relacionamento e interação com os alunos e colegas, contribuindo para o estabelecimento de um clima agradável de trabalho.				
<b>TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO</b>					