



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO

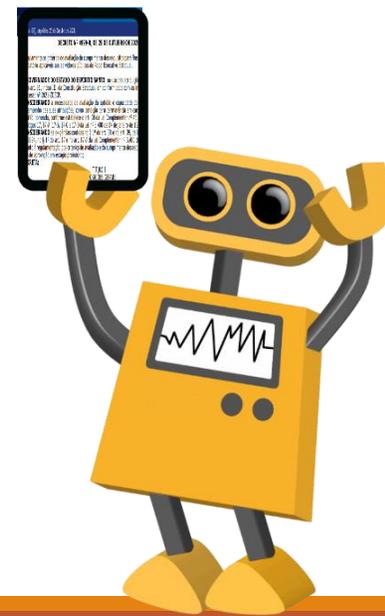
*Secretaria de Gestão e
Recursos Humanos*

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO - ESTÁGIO PROBATÓRIO - MANUAL DO RH

LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994
DECRETO Nº 4999-R, 26/10/2021

DECRETO Nº 4999-R, 26/10/2021

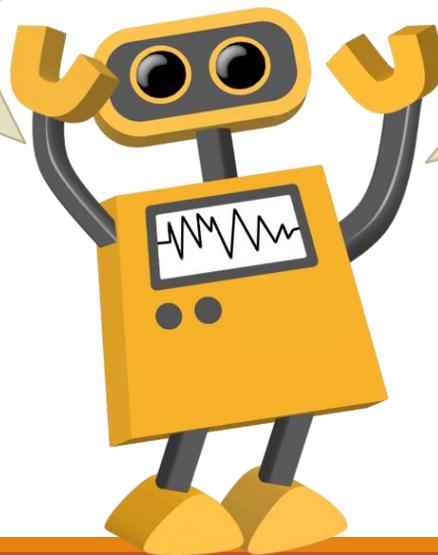
Este decreto regulamenta os critérios de avaliação da **aptidão e capacidade** do servidor, nomeado para o **exercício de cargo efetivo**, e do **cumprimento dos requisitos**, para fins de **aprovação em estágio probatório**, aplicáveis aos servidores públicos do Poder Executivo Estadual, regidos pela Lei Complementar nº 46, de 31 de janeiro de 1994 Regime Jurídico Único (RJU) e pela Lei Complementar nº 3.400 de 14 de janeiro de 1981, Estatuto dos Policiais Civis do Estado do Espírito Santo.



Definição

Estágio Probatório é o período de avaliação de desempenho do servidor, admitido por concurso público, com o intuito de constatar a sua aptidão e capacidade, para o cargo concursado.

Compreende o período de 3 (três) anos, contados a partir da data de exercício, desde que não se afaste do exercício do cargo, e deverá ser cumprido integralmente em relação a cada cargo efetivo ocupado.



Atores Envolvidos



RH - Competência

I

- gerir o processo de avaliação de estágio probatório, no âmbito do seu órgão ou entidade;

II

- informar aos servidores nomeados para exercer cargo público sobre as normas que regulamentam o estágio probatório;

III

- analisar a correlação entre avaliador e avaliado, e ajustar o registro quando necessário;

IV

- comunicar à chefia imediata e ao servidor a disponibilização da avaliação de estágio probatório no portal do servidor e os prazos para a sua operacionalização;

V

- realizar, direta ou indiretamente, os procedimentos necessários para a confirmação do servidor no cargo ou sua exoneração, quando o incorrer na hipótese prevista no art. 20 e 21 deste decreto;

Avaliado - Competência

I

- elaborar juntamente com o avaliador o plano de ação para suas atividades, por meio do Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades – FADA;

II

- tomar ciência assinando suas avaliações que deverá ocorrer no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da assinatura do avaliador;

III

- cumprir o plano de capacitação e desenvolvimento individual elaborado pelo avaliador;

IV

- cumprir os prazos estabelecidos neste Decreto em relação aos quais não poderá alegar desconhecimento;

Avaliador - Competência

- I • informar ao servidor sobre os aspectos em avaliação, no desempenho das funções do cargo, durante o período do estágio probatório;
- II • acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento ao servidor, a fim de auxiliá-lo no aprimoramento das competências que interferem no seu desempenho, propondo o plano de desenvolvimento individual, quando necessário ;
- III • elaborar juntamente com o avaliado o plano de ação para as atividades, por meio do Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades – FADA;
- IV • proceder, a cada semestre, às Avaliações Parciais dos servidores em estágio probatório sob sua chefia;
- V • tratar com o servidor os aspectos relevantes ocorridos em cada período de avaliação;
- VI • cumprir os prazos estabelecidos nos instrumentos de avaliação, sob pena de responsabilidade funcional e perda da confiança, passível de exoneração ou dispensa;
- VII • suprir eventuais omissões, contradições ou obscuridades constatadas pela CAEP.

Comissão de Avaliação de Estágio Probatório - CAEP

Integrada por servidores ocupantes de cargos efetivos, estáveis e com formação de nível superior, composta no mínimo por 3 (três) servidores titulares e respectivos suplentes

Com o objetivo de promover a avaliação do cumprimento dos requisitos essenciais à aprovação em estágio probatório pelos servidores públicos nomeados para o exercício de cargo público efetivo

O ato de designação da CAEP deverá indicar o servidor que irá presidir

Quando os órgãos e entidades não dispuserem, em seus quadros funcionais, de servidores suficientes com o perfil necessário à composição da CAEP, a SEGER deverá indicar os servidores públicos aptos a constituírem a CAEP para essas instituições.

O desempenho das funções na CAEP dar-se-á sem prejuízo das demais atribuições funcionais de seus integrantes e será considerado serviço prestado ao órgão ou entidade

Comissão de Avaliação de Estágio Probatório – CAEP - Competência

I

- acompanhar e fiscalizar, garantindo a finalização do processo avaliação, antes do findo o período de cumprimento do estágio probatório;

II

- analisar e decidir os recursos interpostos pelos servidores acerca das avaliações parciais e final do estágio probatório;

III

- analisar e homologar após cada período de avaliação, as Avaliações Parciais realizadas no semestre

IV

- realizar as diligências necessárias para o esclarecimento de fatos relacionados ao acompanhamento e fiscalização do processo de avaliação do servidor

V

- proceder à Avaliação Final, que consistirá da consolidação das informações das avaliações parciais, apurando o resultado final da avaliação do estágio probatório, de acordo com as condições estabelecidas no decreto;

VI

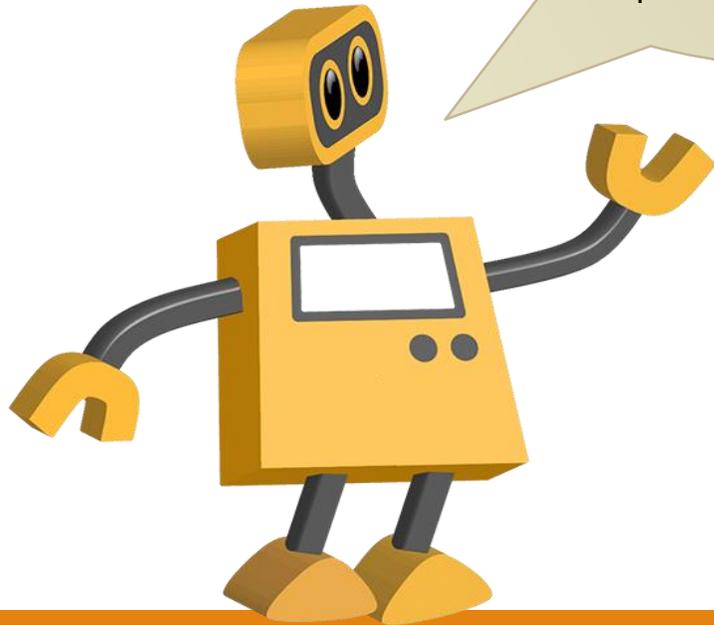
- emitir relatório conclusivo fundamentado informando quanto à aprovação ou não no estágio probatório no cargo público avaliado

VII

- encaminhar o relatório conclusivo, ao secretário do órgão, dirigente máximo da entidade e ao Delegado-Geral para subsidiar a emissão do ato de aprovação no estágio probatório e confirmação no cargo público ocupado ou a exoneração do servidor que não tiver atingido a pontuação necessária à aprovação

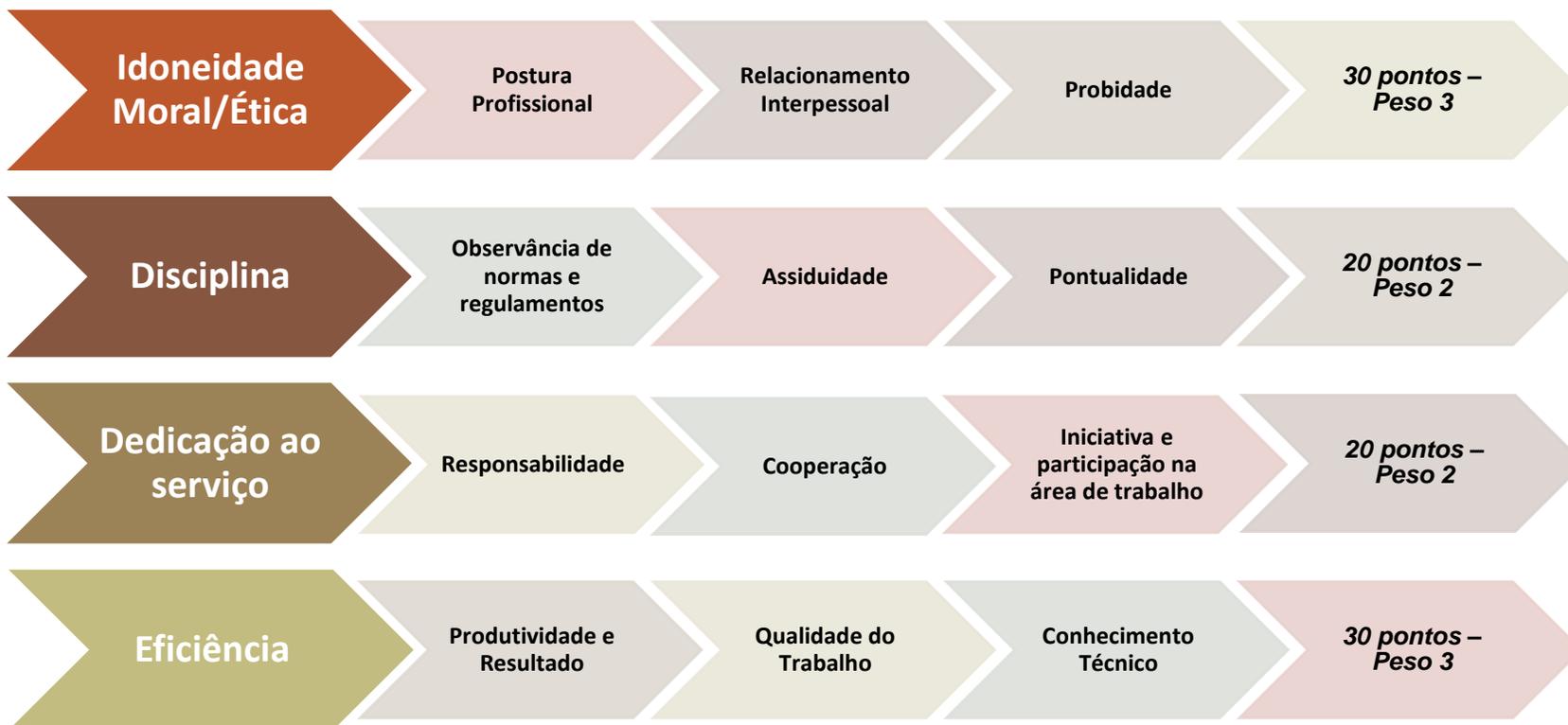
Avaliação Parcial

Durante o período do estágio probatório o servidor deverá ser avaliado a cada 180 dias, pelo chefe atual do setor em que o servidor permaneceu por maior tempo durante cada período.



CICLO AVALIAÇÃO	PERÍODO AVALIATIVO
CICLO 01	1º a 180º dia
CICLO 02	181º a 360º dia
CICLO 03	361º a 540º dia
CICLO 04	541º a 720º dia
CICLO 05	721º a 900º dia
CICLO 06	901º a 1095º dia

Requisitos, Critérios e Pontuação da avaliação



Pontuação máxima 100 pontos

Requisitos definidos no art. 39 da Lei Complementar n.º 46/1994 e no art. 17-A da Lei n.º 3.400/1981 de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos neste Decreto.

DETALHAMENTO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PARCIAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - FAPEP

REQUISITO	FATORES AVALIADOS	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA DE PONTUAÇÃO										TOTAL (Ar)	% POR REQUISITO										
			RARAMENTE					EM ALGUMAS OCASIÕES							NA MAIORIA DAS VEZES					SEMPRE				
			0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5			5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5	10
I - IDONEIDADE MORAL E ÉTICA: atributos do padrão de conduta do servidor cuja atuação deverá pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos, estabelecidos no Código de Ética dos Servidores Cíveis do Estado do Espírito Santo. (PESO 3)	I.1 - Postura Profissional	Apresenta comportamento adequado, compatível com princípios morais e éticos e com a preservação da boa imagem e reputação da instituição.																			X	30	100,00%	
	I.2 - Relacionamento Interpessoal	Trata todas as pessoas com as quais se relaciona com cortesia, respeito e atenção, procurando contribuir com idéias e sugestões e expressando auto controle face às contrariedades inerentes à dinâmica organizacional.																						X
	I.3 - Probidade	Age com honestidade e integridade em relação ao interesses da Administração Pública, não se aproveitando da condição de servidor público para obter vantagens pessoais para si ou para terceiros.																						X
II - DISCIPLINA: relaciona-se ao cumprimento de regras, normas legais, regulamentares e procedimentais estabelecidas para o bom andamento do serviço. (PESO 2)	II.1 Observância às Normas e Regulamentos	Cumprir regras, normas legais, regulamentares e procedimentais estabelecidas para o bom andamento do serviço e respeita a hierarquia instituída.																				X	20	100,00%
	II.2 - Assiduidade	Comparece regularmente ao trabalho e justifica as ausências ocorridas.																				X		
	II.3 - Pontualidade	Cumprir a jornada de trabalho semanal e comparece pontualmente no horário de início do expediente trabalho e dos compromissos relacionados ao desempenho da função.																				X		
III - DEDICAÇÃO AO SERVIÇO: caracteriza-se pelo comprometimento do servidor no desempenho de suas atribuições, no cumprimento das obrigações nos prazos estabelecidos, bem como no interesse e disposição na execução de suas atividades. (PESO 2)	III.1 - Responsabilidade	Compromete-se e se dedica ao cumprimento das funções, evidenciando zelo e empenho na realização do trabalho, transmitindo confiança em relação à consecução do resultado almejado.																				X	20	100,00%
	III.2 - Cooperação	Dispõe-se a trabalhar e a ajudar, por iniciativa própria e quando demandado para atuar em situações específicas, e envolve-se no trabalho em equipe.																				X		
	III.3 - Iniciativa e Participação na Área de Trabalho	Toma a iniciativa e direciona esforços para o desempenho das suas atribuições, contribuindo para o desenvolvimento de sua área de trabalho.																				X		
IV - EFICIÊNCIA: capacidade de desenvolver o trabalho com presteza, qualidade e economicidade na utilização dos recursos (materiais, equipamentos, tempo, etc.) disponíveis. (PESO 3)	IV.1 - Conhecimento Técnico	Possui e busca aprimorar os conhecimentos necessários para desempenhar as atribuições do cargo.																				X	30	100,00%
	IV.2 - Qualidade do Trabalho	Executa as atribuições do cargo de acordo com os padrões técnicos pertinentes, com exatidão, correção, clareza e nos prazos determinados e mantém a apresentação pessoal compatível com o cargo e ambiente profissional.																				X		
	IV.3 - Produtividade e Resultado	Realiza os trabalhos que lhes são atribuídos, com racionalidade na utilização dos recursos, nas quantidades e prazos previstos, de acordo com o nível de complexidade exigido, com os padrões de desempenho desejáveis e as condições de realização.																				X		
RESULTADO DA AVALIAÇÃO PARCIAL (Ap)											100	100,00%												

Avaliação Parcial – Avaliador – Chefia Imediata

No caso de afastamento do chefe imediato a avaliação será de responsabilidade do gestor que estiver respondendo legalmente pelo setor no momento da avaliação, caso não tenha, a avaliação será de responsabilidade da chefia mediata.

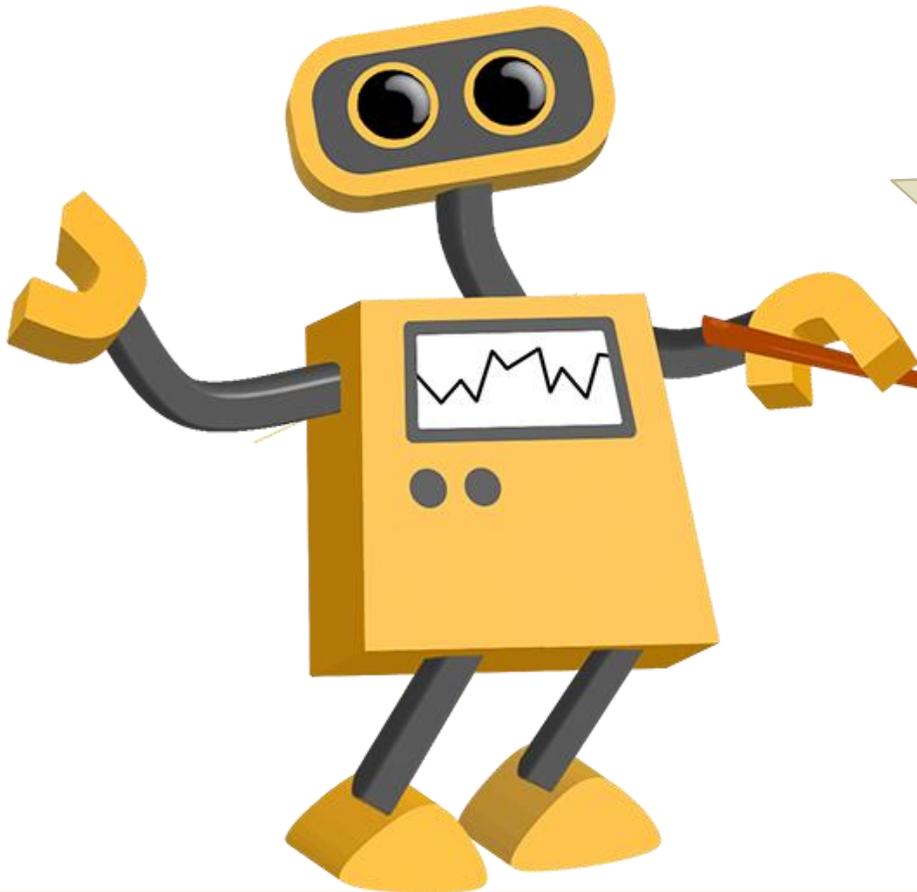
No caso de vacância da chefia imediata o servidor será avaliado pela chefia mediata.

Caso o servidor tenha estado localizado no período do ciclo avaliativo em setores diversos, a avaliação será de responsabilidade da chefia atual do setor no qual ele esteve localizado por maior número de dias trabalhados no período do ciclo avaliativo.

Caso o servidor tenha permanecido pelo maior período em número idêntico de dias em dois ou mais setores, a Chefia atual do setor mais recente será a responsável pela avaliação.

A avaliação do servidor efetivo que estiver ou esteve em seu maior tempo do período do ciclo avaliativo em dias ocupando o cargo máximo em Autarquia ou Fundação será de responsabilidade do Secretário da pasta da qual a entidade for vinculada.

Avaliação Parcial – Informações Importantes



O processamento da 6ª avaliação parcial deverá ser conduzido observando-se o tempo necessário para viabilizar a apuração da Avaliação Final antes do término do prazo do estágio probatório

Avaliação Parcial - Resultado

O Servidor que em qualquer Avaliação Parcial, obtiver pontuação inferior a 50% daquela atribuída a algum dos **requisitos** será considerado **reprovado no estágio probatório e exonerado**, independentemente da quantidade de avaliações periódicas de desempenho a que tiver sido submetido.

Na avaliação dos critérios, pontualidade e assiduidade, **do requisito disciplina**, serão consideradas as **faltas e os atrasos não justificados**, registradas na ficha funcional do servidor, referentes ao respectivo período da avaliação parcial.

Prazos dos Recursos - art. 19 do Decreto nº 4999-R/2021

Em quaisquer etapas das avaliações funcionais, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da ciência, utilizando o RAEP e apresentando os argumentos e provas pertinentes.

Os recursos referentes às avaliações parciais, em quaisquer etapas, serão apresentados à chefia imediata por meio do RAEP, que deverá, no prazo de 05 (cinco) dias consecutivos, analisar o pedido e manifestar-se, fundamentadamente, diante das alegações do avaliado, e, após, encaminhar à CAEP para apreciação e deliberação.

O recurso referente ao resultado da avaliação final será apresentado à CAEP, por meio do RAEP, no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da ciência do interessado.

Os recursos deverão ser decididos pela CAEP no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos, contados do seu recebimento, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

Não será conhecido o recurso interposto fora do prazo, decaindo direito do servidor de questionar os critérios avaliados.



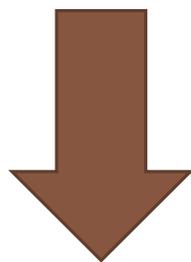
Caso o servidor não concorde com a avaliação, poderá interpor recurso (RAPEP), no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da ciência, apresentando os argumentos e provas pertinentes.

GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO	RECURSO DE AVALIAÇÃO PARCIAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - RAPEP
À Comissão de Avaliação do Estágio Probatório	
<p>(NOME COMPLETO DO SERVIDOR AVALIADO), nº. funcional _____, nomeado para o cargo efetivo de _____, lotado na(o) _____, vem requerer revisão do resultado da Avaliação Parcial de Estágio Probatório, referente ao período de ___/___ a ___/___, por discordar do conceito atribuído ao(s) requisito(s): _____ pelas seguintes razões:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p style="text-align: center;">Nestes termos, Pede-se deferimento.</p>	
<p style="text-align: center;">Vitória/ES, ____ de _____ de ____.</p>	
<p style="text-align: center;">_____ Carimbo e Assinatura do Servidor em Estágio Probatório</p>	



Situações de suspensão da Contagem do período de Estágio Probatório

Afastamento do exercício do cargo, exceto nas hipóteses legalmente previstas. (Art. 41 da Lei Complementar nº 46/94 e no art. 3º, § 2º do Decreto nº 4999-R).



Compete ao setor responsável pela administração de recursos humanos de cada órgão ou entidade acompanhar, por meio de relatórios do SIARHES, as situações de suspensão do cômputo do período do estágio probatório, semestralmente, em cada ciclo avaliativo.



Situações de não suspensão da Contagem do período de Estágio Probatório – art. 41 da LC 46/94

Art. 41 Durante o cumprimento do estágio probatório, o servidor que se afastar do cargo terá o cômputo do período de avaliação suspenso enquanto perdurar o afastamento, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais não haverá suspensão.

I – nos casos dos afastamentos previstos no artigo 30, incisos I, II, III, IV e V, alíneas “a” e “b” e artigo 57;

II – por motivo das licenças previstas no artigo 122, incisos I e II, por até 60 (sessenta) dias, no período de estágio probatório;

III – nos casos de exercício de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, no âmbito do Poder Público Estadual.

Servidor em estágio probatório cedido a outro órgão, do Poder Público Estadual, para ocupar cargo ou função de provimento em comissão, será avaliado pelo órgão ao qual foi cedido.

Exceções aos casos de suspensão da contagem do período de Estágio Probatório

I – nos casos dos afastamentos previstos no artigo 30, incisos I, II, III, IV e V, alíneas “a” e “b” e artigo 57

Art. 30 - Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor público ausentar-se do serviço:

I – por um dia, para apresentação obrigatória em órgão militar;

II – por um dia, a cada três meses, para doação de sangue;

III – até oito dias consecutivos, por motivo de casamento;

IV – por cinco dias consecutivos, por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos, irmãos;

V – pelos dias necessários à:

a) realização de provas ou exames finais, quando estudante matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido;

b) participação de júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

Exceções aos casos de suspensão da contagem do período de Estágio Probatório

I – nos casos dos afastamentos previstos no artigo 30, incisos I, II, III, IV e V, alíneas “a” e “b” e **artigo 57**;

Art. 57 - É permitido ao servidor público estadual ausentar-se da repartição em que tenha exercício, sem perda de seus vencimentos e vantagens, mediante autorização expressa da autoridade competente de cada Poder, para: [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 80, de 29 de fevereiro de 1996\)](#).

I – participar de congressos e outros certames culturais, técnicos, científicos ou desportivos;

II – cumprir missão de interesse do serviço; e

III – frequentar curso de aperfeiçoamento, atualização ou especialização que se relacione com as atribuições do cargo efetivo de que seja titular.

§ 1º - O afastamento para participar de competições desportivas só se dará quando se tratar de representação do Estado ou do Brasil em competições oficiais.

§ 2º - O afastamento para cumprimento de missão de interesse do serviço fica condicionado à iniciativa da administração, justificada, em cada caso, a sua necessidade.

§ 3º - No caso do inciso III, o servidor público fica obrigado a permanecer a serviço do Estado, após a conclusão do curso, pelo prazo correspondente ao período de afastamento, sob pena de restituir, em valores atualizados ao Tesouro do Estado o que tiver recebido a qualquer título, se renunciar ao cargo antes desse prazo.

§ 4º - Não será permitido o afastamento referido no inciso III ao ocupante de cargo em comissão.

Exceções aos casos de suspensão da contagem do período de Estágio Probatório

II - por motivo das licenças previstas no artigo 122, incisos I e II, por até 60 (sessenta) dias, e nos incisos III e X (Nova redação dada pela Lei Complementar nº 854/2017)

Art. 122 - Conceder-se-á licença ao servidor público em decorrência de:

I – tratamento da própria saúde;

II – acidente em serviço ou doença profissional;

III – gestação, à lactação e adoção;

[...]

X - paternidade.



III - nos casos de exercício de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, no âmbito do Poder Público Estadual.

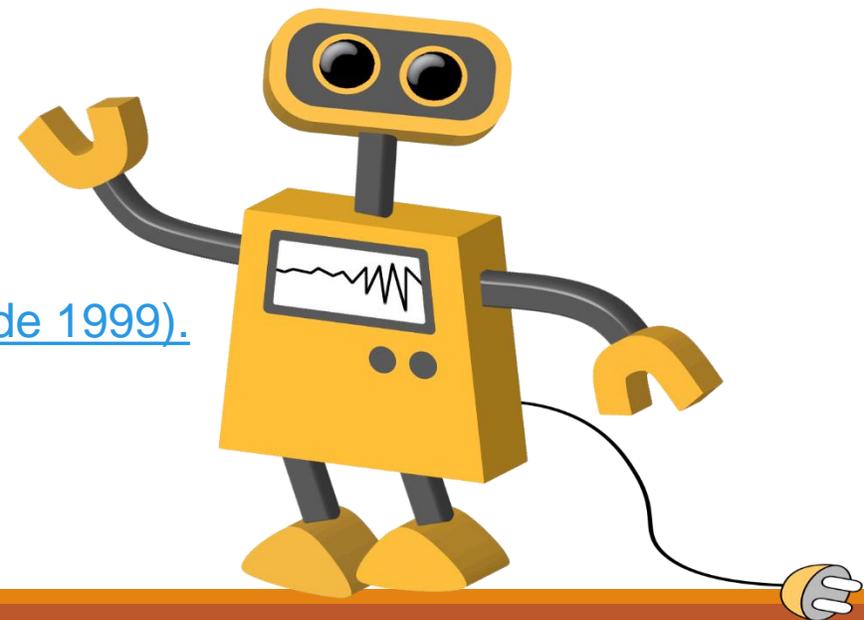


No Parágrafo único do art. 41 da Lei Complementar nº 46/94 .

Ao servidor público em estágio probatório **não serão concedidas as licenças previstas no artigo 122, incisos V e VIII.** [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 500, de 26 de outubro de 2009\)](#)

V – motivo de deslocamento do cônjuge ou companheiro;

VIII - trato de interesses particulares e licença especial;
[\(Redação dada pela Lei Complementar nº 137, de 11 de janeiro de 1999\).](#)



Situações de exoneração do servidor em Estágio Probatório

§3º do art. 2º Decreto nº 4999-R/2021



I – Não atingir o desempenho mínimo estipulado.

II – Incurrer em mais de 30 (trinta) faltas, não justificadas e consecutivas ou 40 (quarenta) faltas não justificadas, interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses.

III – Sentença penal condenatória irrecorrível.

DETALHAMENTO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - FAFEP

 GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO FAFEP								
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO									
NOME	NÚMERO FUNCIONAL								
CARGO	LOTAÇÃO	LOCALIZAÇÃO							
PONTOS OBTIDOS EM AVALIAÇÕES PARCIAIS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO									
AVALIAÇÕES	IDONEIDADE MORAL / ÉTICA		DISCIPLINA		DEDICAÇÃO AO SERVIÇO		EFICIÊNCIA		TOTAL DE PONTOS POR AVALIAÇÃO PARCIAL
	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos	%	
1ª Avaliação / / A / /									
2ª Avaliação / / A / /									
3ª Avaliação / / A / /									
4ª Avaliação / / A / /									
5ª Avaliação / / A / /									
6ª Avaliação / A / /									
RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO									
A COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO – CAEP NOTIFICA AO SERVIDOR ACIMA IDENTIFICADO, O RESULTADO DE SUA AVALIAÇÃO FINAL DE DESEMPENHO:									

Consolidação da Avaliação Final

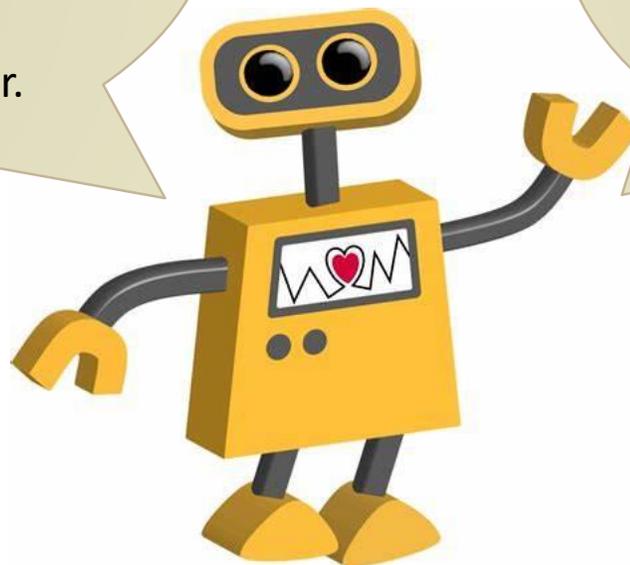
*Total de pontos por avaliação parcial: **100 pontos.***

*Somatório de pontos das avaliações parciais: **600 pontos.***

*Pontuação/Percentual igual ou superior para aprovação na avaliação final: **70% = 420 pontos.***

Avaliação Final

A Avaliação Final do servidor em estágio probatório, que consistirá na média aritmética da pontuação obtida nas avaliações parciais, será operacionalizada pela CAEP, por meio do FAFEP, dando-se ciência ao servidor.



A **aprovação no estágio probatório** assegura ao servidor o direito à **estabilidade** no serviço público estadual, em consonância com as disposições contidas no § 4º do art. 42 da Constituição Estadual.

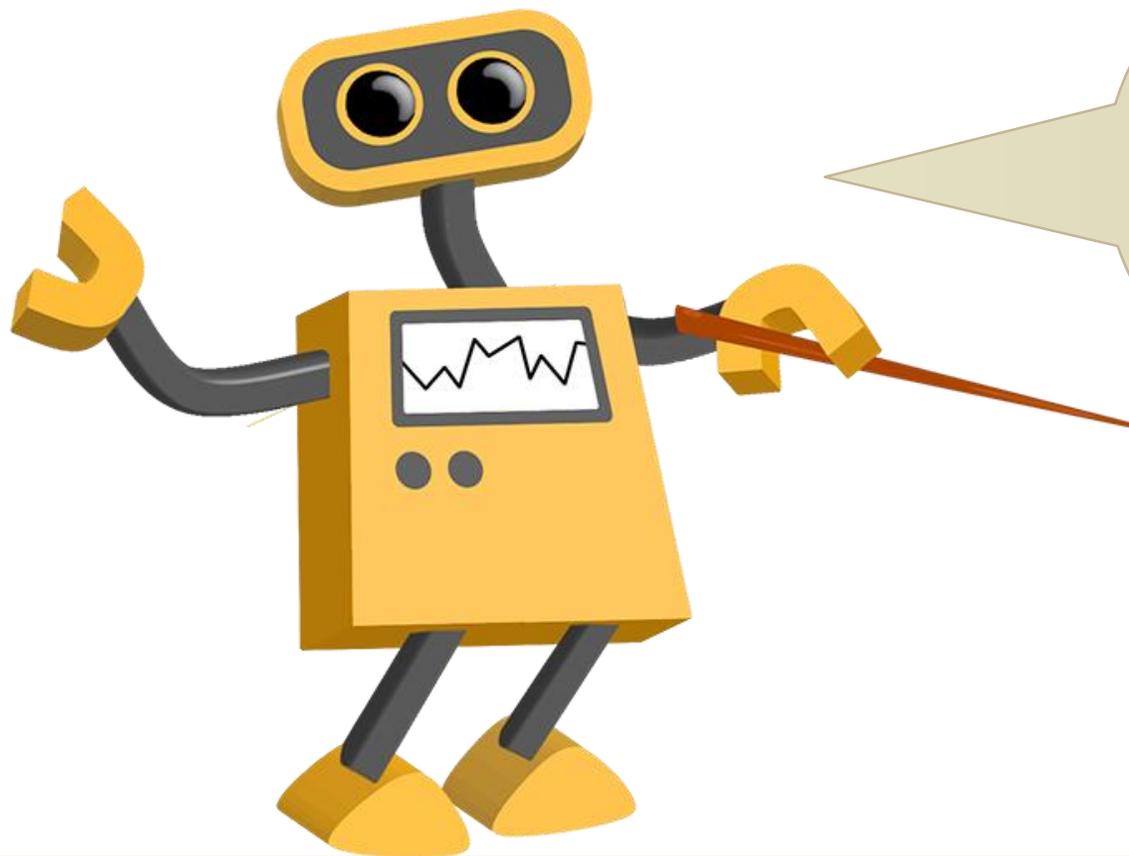
Avaliação - Resultados

O Servidor que em qualquer **Avaliação Parcial**, obtiver pontuação **inferior a 50%** daquela atribuída a **algum dos requisitos** será considerado **reprovado** no estágio probatório e **exonerado**, independentemente da quantidade de avaliações periódicas de desempenho a que tiver sido submetido.

O Servidor que na **Avaliação Final**, obtiver pontuação **inferior a 70% da pontuação total**, será **reprovado** no estágio probatório e **exonerado**.

O Servidor que na **Avaliação Final**, obtiver pontuação **média igual ou superior a 70%**, será **aprovado** no estágio probatório, confirmado no cargo e **declarado estável** no serviço público.

Informações Importantes



O resultado da avaliação final do servidor em estágio probatório será homologado, compete ao Secretário do Órgão, ao dirigente máximo da entidade e no âmbito da Polícia Civil pelo Delegado-Geral, devendo-se dar ciência ao servidor avaliado e publicidade na Imprensa Oficial.

Operacionalização da Avaliação - Formulários

Para a operacionalização do processo de avaliação, devem-se utilizar os seguintes formulários:

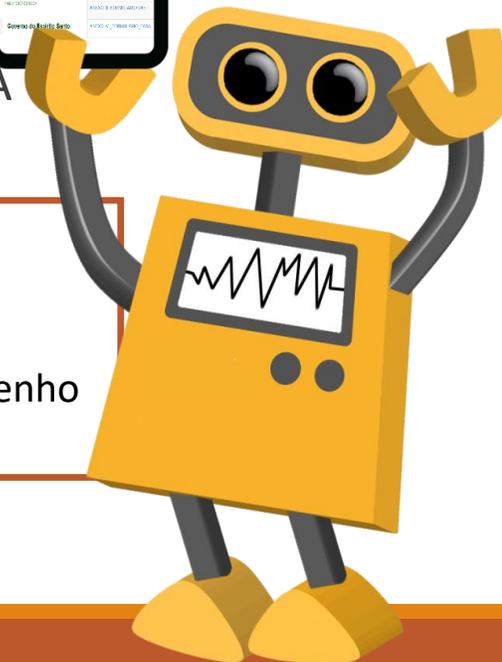
Anexo I – Formulário de Avaliação Parcial de Estágio Probatório – FAPEP;

Anexo II – Formulário de Avaliação Final de Estágio Probatório – FAFEP;

Anexo III – Recurso de Avaliação de Estágio Probatório – RAEP;

Anexo IV – Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades - FADA

Os referidos formulários estão disponibilizados na Internet na página da SEGER – www.seger.es.gov.br no link Gestão de Pessoas / Carreira e Desenvolvimento/ Avaliação Especial de Desempenho (Estágio Probatório) ou www.servidor.es.gov.br no link Carreira e Desenvolvimento/Avaliação Especial de Desempenho (Estágio Probatório)



[PÁGINA PRINCIPAL](#)[SERVIÇOS >](#)[NOTÍCIAS](#)[LEGISLAÇÃO >](#)[CARREIRA E DESENVOLVIMENTO >](#)[ESPAÇO RH >](#)[CONTATO >](#)[PERGUNTAS FREQUENTES](#)[FALE CONOSCO](#)**Governo do Espírito Santo**

Avaliação Especial de Desempenho

Legislação

Conteúdo ↕	Atualização ↕	Formato ↕	Tamanho ↕	
DECRETO Nº 4999-R, DE 25 DE OUTUBRO DE 2021-ESTÁGIO PROBATÓRIO	11/11/2021	pdf	1140 kB	BAIXAR

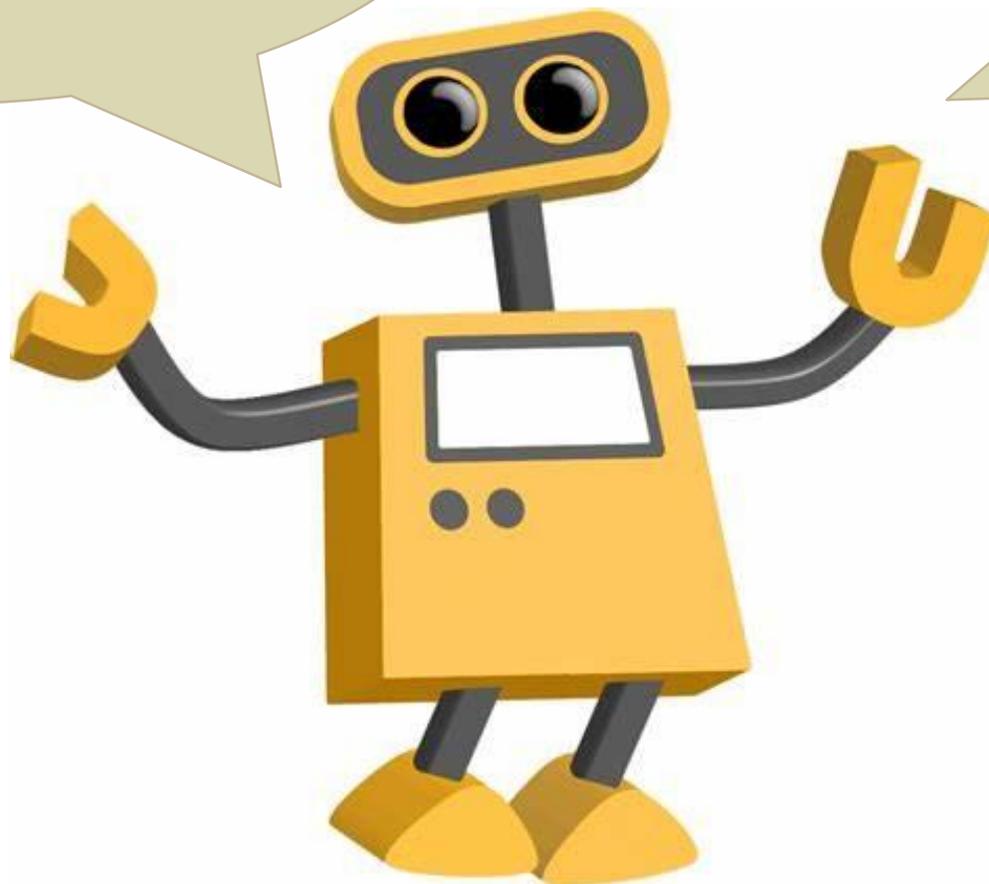
Manual

Conteúdo ↕	Atualização ↕	Formato ↕	Tamanho ↕	
Estágio Probatório - Manual do Avaliador	07/11/2018	pdf	3085 kB	BAIXAR

Formulários

Conteúdo ↕	Atualização ↕	Formato ↕	Tamanho ↕	
ANEXO_I_FORMULARIO_FAPEP	07/11/2018	xls	60 kB	BAIXAR
ANEXO_II_FORMULARIO_FAFEP	08/03/2021	xls	47 kB	BAIXAR
ANEXO III_FORMULARIO RAEP	11/11/2021	doc	35 kB	BAIXAR
ANEXO IV_FORMULÁRIO_FADA	11/11/2021	xlsx	20 kB	BAIXAR

A sua participação é muito importante neste processo! Esperamos que o conteúdo deste material o ajude na utilização dos formulários de avaliação.



Qualquer dúvida, favor entrar em contato com o RH do seu órgão!