



Câmara Municipal de Angélica
Estado do Mato Grosso do Sul

RESOLUÇÃO Nº 001/2019, DE 11 DE MARÇO DE 2019.



Estabelece normas para verificação dos critérios de Avaliação dos Servidores Municipais da Câmara Municipal de Angélica - MS, conforme disposto na Lei Complementar Municipal n. 004, de 09 de setembro de 2009, (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Angélica - MS).

A Mesa da Câmara Municipal do Município de Angélica, Estado de Mato Grosso do Sul, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, em especial os incisos I a XVII do art. 37 da Constituição Federal e o Art. 110, V, X e XI do Regimento Interno;

CONSIDERANDO a obrigatoriedade trazida pela Emenda Constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998, da instituição do procedimento de avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos municipais em estágio probatório;

CONSIDERANDO o disposto nos Artigos 48 a 52 da Lei Complementar Municipal n. 004, de 09 de setembro de 2009, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Angélica - MS;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer a metodologia no procedimento de avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos municipais;

CONSIDERANDO ainda os princípios constitucionais da ampla defesa, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência;



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

Faz saber que o Egrégio Plenário da Câmara Municipal de Angélica aprovou e ela sanciona e promulga a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A presente regulamentação tem como parâmetros os pressupostos e os objetivos da Avaliação de Desempenho prevista nos Artigos 48 a 52 da Lei Complementar Municipal n. 004, de 09 de setembro de 2009 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Angélica - MS), e tem por finalidade estabelecer critérios de acompanhamento, orientação e avaliação dos servidores em estágio probatório, objetivando sua permanência no serviço público, capacitando-os nos quesitos que necessitarem ser desenvolvidos.

Art. 2º Ficam, por esta Resolução, regulamentadas a metodologia (conceitos, critérios, fatores e cálculos) e as nomenclaturas utilizadas na Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos Municipais do Poder Legislativo de Angélica - MS, sendo que:

- I – O termo “Avaliação Especial de Desempenho” será utilizado no procedimento de avaliação periódica de desempenho individual dos servidores em estágio probatório;
- II – O termo “Autoavaliação” será utilizado no procedimento de avaliação realizada pelo próprio servidor sobre seu desempenho, momento em que o servidor realizará uma reflexão sobre o desempenho nas atividades inerentes ao cargo que ocupa;
- III – O termo “Estágio Probatório”, de acordo com a Lei Complementar Municipal n. 004, de 09 de setembro de 2009



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

(Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Angélica - MS), é o período de 3 (três) anos de efetivo exercício do funcionário na função para a qual foi nomeado em caráter efetivo, durante o qual serão apurados os requisitos exigidos na lei.

Art. 3º A avaliação especial de desempenho, têm como objetivo:

I – acompanhar e avaliar sistematicamente o desempenho do servidor durante o estágio probatório;

II – promover ações para a adaptação do servidor às atribuições do seu emprego, bem como para o alcance dos objetivos organizacionais, através de programas de capacitação e treinamento e outras medidas cabíveis;

III – fornecer subsídios ao processo de estabilidade do servidor no emprego, ou, quando for o caso, de seu desligamento.

CAPÍTULO II

DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

SEÇÃO I

DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 4º As avaliações especiais de desempenho para os servidores em estágio probatório ocorrerão mensalmente no primeiro ano, trimestralmente no segundo ano e, semestralmente no terceiro ano, todos de efetivo exercício, a contar da data de posse do servidor no cargo.

SEÇÃO II



Câmara Municipal de Angélica
Estado do Mato Grosso do Sul

DOS SERVIDORES EM CARGOS DIFERENTES DOS DE ORIGEM, COMISSIONADOS OU EM ACÚMULO DE CARGOS

Art. 5º O servidor que, face à extrema necessidade do Poder Legislativo de Angélica - MS, for removido de seu local de trabalho terá seu desempenho avaliado por ambos os locais de lotação; primeiramente, no momento de sua saída, será avaliado pelo superior imediato da lotação que está deixando e depois pelo superior imediato do novo local de lotação no momento em que o seria originariamente, conforme periodicidade estabelecida.

§ 1º. Quando ocorrer a avaliação motivada pela transferência do servidor, será considerada oficialmente, a avaliação que abranger o maior período de efetivo exercício, posto que desta forma, será possível uma melhor expressão do desempenho do avaliado.

§ 2º. Na hipótese de nomeação ou designação do servidor no curso do estágio probatório implicará a suspensão do período probatório, que só voltará a ser computado a partir do retorno do servidor ao exercício do cargo efetivo, e quando retornar ao cargo de origem voltará a passar pela Avaliação Especial de Desempenho até que se complete o período de estágio probatório.

Art. 6º O servidor que estiver com acúmulo de cargos, mediante a possibilidade determinada pela Lei Complementar Municipal n. 004, de 09 de setembro de 2009 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Angélica - MS), deverá passar por uma Avaliação de Especial de Desempenho para cada cargo exercido.

Parágrafo único. O servidor sofrerá as consequências da reprovação, conforme consta nesta Resolução, em cada cargo separadamente, ou seja, a pontuação adquirida em um cargo não interfere na pontuação adquirida no outro.



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

Art. 7º O servidor exonerado de seu cargo, mesmo que por vontade própria, que queira assumir outro cargo, terá seu tempo de serviço zerado para fins de avaliação de desempenho, realizando novamente as avaliações especiais de desempenho.

CAPÍTULO III

DA APLICAÇÃO DA FERRAMENTA

Art. 8º A Comissão Avaliadora do Servidor será constituída e terá suas atribuições conforme a Lei Complementar Municipal n. 004, de 09 de setembro de 2009 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Angélica - MS), e outros atos que regulamentem sua atuação, e terá seus membros nomeados através de ato administrativo específico, dentre membros e servidores do Poder Legislativo de Angélica – MS.

Art. 9º Terão participação no momento da avaliação o superior imediato, o superior mediato e poderá ser convidado mais um servidor desde que com nível hierárquico igual ou acima do servidor avaliado.

Parágrafo Único. Nos casos de Avaliações de servidores sem superior hierárquico efetivo, será avaliado em conjunto com o responsável pelos Recursos Humanos e mais um servidor com curso superior ou igual do avaliado.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10 O processo de avaliação especial de desempenho ocorrerá da seguinte forma:

I – o responsável pela gestão das avaliações de desempenho deverá emitir Mesa Diretora um relatório mensal com os servidores que deverão ser avaliados;



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

II – a Mesa Diretora informará aos superiores dos locais de trabalho a fim de providenciarem o agendamento das avaliações, sendo que todos os servidores listados no relatório mensal devem ser avaliados no mês em questão;

III – a avaliação será previamente agendada pelo superior imediato e será assegurado o direito do servidor avaliado de participar da realização de sua avaliação, sendo o mesmo informado da data com até 3 (três) dias de antecedência;

IV – Os servidores municipais lotados em órgãos públicos Estaduais e Federais serão avaliados pelo chefe imediato da respectiva repartição.

V – o servidor avaliado assinará ciência de sua avaliação no ato, ou, em caso de não utilizar o direito de comparecer à avaliação, o avaliador deverá cientificá-lo em até 5 (cinco) dias corridos a contar da data de realização da avaliação;

VI – as avaliações deverão ser encaminhadas à Comissão Avaliadora para homologação, devidamente assinadas pelo avaliador e pelo avaliado, em até 5 (cinco) dias úteis a contar da data de realização da avaliação;

VII – a Comissão Avaliadora irá homologar as avaliações e verificar a necessidade de processos administrativos ou direcionamento de servidores para programas de capacitação;

VIII – a média das notas das Avaliação Especial de Desempenho resultará em nota final do período probatório, sendo que o servidor em estágio probatório deverá alcançar aproveitamento médio de 70% (setenta por cento) do total de 400 (quatrocentos) pontos para se tornar estável.

CAPÍTULO IV

DO RECURSO



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

Art. 11 O servidor, estando em desacordo com o resultado de sua avaliação especial de desempenho, poderá apresentar recurso à Comissão Avaliadora no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da data da realização da avaliação, sendo que a Comissão Avaliadora terá 20 (vinte) dias corridos para responder.

§ 1º. Cumpridas as formalidades do caput deste artigo, a Comissão Avaliadora declarará o seu resultado, que terá caráter irrevogável, não cabendo recurso posterior.

§ 2º. A não apresentação de recurso no prazo estabelecido no caput deste artigo implicará na concordância tácita da avaliação.

§ 3º. O recurso por escrito somente será oficializado na forma do Anexo VI desta Resolução, que deverá ser preenchido em 2 (duas) vias, instruído com os documentos pertinentes, e protocolizado, ficando 1 (uma) via em poder do servidor solicitante e a outra via sendo encaminhada à Comissão Avaliadora para o devido andamento.

CAPÍTULO V

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E PONTUAÇÃO

Art. 12 Os servidores serão avaliados através do formulário de Avaliação Especial de Desempenho, na forma do Anexo II, seguindo os critérios abaixo:

- I– Assiduidade;
- II– Pontualidade;
- III– Disciplina;
- IV- Cumprimento das Normas de Procedimento e de Conduta, e
- V- Produtividade no Trabalho.



Câmara Municipal de Angélica **Estado do Mato Grosso do Sul**

Art. 13 Para a apuração do critério “Produtividade no Trabalho”, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação do formulário de Avaliação Especial de Desempenho, onde constam os 10 (dez) fatores a serem avaliados, conforme o Anexo II desta Resolução.

Art. 14 Para a apuração dos critérios “Assiduidade e Disciplina”, constante no Anexo II desta Resolução, será considerado o número de ocorrências do período de avaliação e seus respectivos pesos conforme se segue:

- I – na ausência de atestados médicos no período avaliativo o servidor será gratificado com 5 (cinco) pontos somados à sua pontuação total, limitado à pontuação máxima de 400 (quatrocentos) pontos;
- II - para cada dia de atestado médico será descontado 1 (um) ponto, sendo que o mesmo se aplicará em casos de atestados de meio período ou menos;
- III - para cada falta justificada serão descontados 3 (três) pontos;
- IV - para cada falta injustificada o desconto será de 5 (cinco) pontos;
- V – a cada advertência aplicada serão descontados 10 (dez) pontos;
- VI – a suspensão será contabilizada em dias, portanto para cada dia de suspensão o servidor perceberá o desconto de 5 (cinco) pontos de sua pontuação total, com o desconto mínimo 20 (vinte) pontos, nos casos em que a suspensão for menor que 4(quatro) dias.

Art. 15 A origem dos dados para preenchimento das tabelas referentes à Assiduidade e Disciplina, são de responsabilidade da Diretoria da Câmara Municipal de Angélica - MS, que deverá emitir um relatório com as informações requeridas referentes ao período avaliativo.



Câmara Municipal de Angélica Estado do Mato Grosso do Sul

Parágrafo único. Fica resguardada, no entanto a responsabilidade de cada Secretaria pela transmissão frequente, atualizada, fidedigna e em documento oficial de qualquer evento relacionado à vida funcional dos seus servidores.

Art. 16 A graduação dos fatores previstos nos Anexos I e II desta Resolução será conforme o padrão abaixo:

- I – GRAU 1: O avaliado atingiu um estado inaceitável de desempenho, para os objetivos de prestação de serviços da administração pública, em relação ao critério específico analisado e dentro do período que a avaliação abrange, tendo seu superior registrado formalmente fatos que justifiquem esta escolha;
- II – GRAU 2: O avaliado não atingiu o patamar médio de qualidade exigido para a atividade que executa, possuindo ainda falhas a serem corrigidas;
- III – GRAU 3: O avaliado encontra-se na média de desempenho exigido para a atividade que executa, necessitando desenvolver melhor alguns aspectos de suas atribuições funcionais no critério considerado;
- IV – GRAU 4: O avaliado atingiu o desempenho exigido em seu setor ou, atingiu plenamente o estágio de qualidade esperado no cumprimento do critério em questão.

Art. 17 Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios desempenho no trabalho, assiduidade e disciplina.

Art. 18 O avaliado será aprovado, com desempenho considerado suficiente, se obtiver pontuação de no mínimo 280 (duzentos e oitenta), correspondente a 70% (setenta por cento), após a somatória total de pontos em todos os critérios, sendo a pontuação máxima calculada em 400 (quatrocentos) pontos.



Câmara Municipal de Angélica
Estado do Mato Grosso do Sul

Art. 19 O avaliado será considerado aprovado com restrições, e seu desempenho será considerado insuficiente, se a somatória de pontos estiver entre 150 (cento e cinquenta) e 279 (duzentos e setenta e nove) pontos.

Art. 20 O avaliado será considerado reprovado, e seu desempenho será considerado inaceitável, caso a somatória de pontos de sua avaliação esteja abaixo de 149 (cento e quarenta e nove) pontos.

Parágrafo Único. O servidor em estágio probatório sofrerá processo administrativo, podendo levar à perda do cargo, nos seguintes casos:

- I – reprovado em quaisquer das avaliações especiais de desempenho;
- II – aprovado com restrição em duas avaliações consecutivas ou não;
- III – aprovado com restrição na última avaliação especial de desempenho;
- IV – obtiver média das três avaliações especiais de desempenho inferior a 70% (setenta e por cento) da pontuação total, ou seja, abaixo de 280 (duzentos e oitenta) pontos.

Art. 21 Os casos em que o servidor apresentar nota abaixo de 279 (duzentos e oitenta e nove), ou seja, reprovado ou aprovado com restrição, o superior imediato deverá preencher juntamente com o servidor avaliado o Plano de Ação, constante no Anexo III desta Resolução.

§ 1º. O Plano de Ação consiste em um acordo entre o superior e servidor avaliado, para comprometimento de ambas as partes em melhorar o desempenho do avaliado, relatando ações para cada item onde a pontuação do servidor for igual ou inferior ao Grau 2.



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

§ 2º. O Plano de Ação é parte do processo de avaliação especial de desempenho, devendo ser devidamente assinado e juntado ao documento de avaliação para homologação da Comissão Avaliadora, sendo que uma cópia do Plano de Ação poderá ser mantida sob poder do superior imediato apenas para conferência e acompanhamento.

§ 3º Na data estipulada no Plano de Ação, será realizada uma nova reunião entre o superior e servidor avaliado, a fim de verificar se as melhorias propostas foram ou não alcançadas, sendo que, para tanto, será utilizado o material constante do Anexo III desta Resolução, que deverá ser devidamente preenchido e enviado à Comissão Avaliadora.

CAPÍTULO VI

DAS RESPONSABILIDADES

SEÇÃO I

DO SUPERIOR IMEDIATO

Art. 22 São atribuições de todos aqueles que tenham servidores sob sua responsabilidade:

I – acompanhar o desenvolvimento dos servidores subordinados, com feedback, a fim de garantir uma avaliação mais fidedigna;

II – prezar por seguir os prazos das avaliações, agendar a entrevista com o servidor a ser avaliado e entregar a avaliação completa à Comissão (Anexos I e II, constantes desta Resolução) no prazo estipulado nesta Resolução;

III – em caso do servidor avaliado ser reprovado ou aprovado com restrições, entregar juntamente com a avaliação, o instrumento de Plano de Ação, constante do Anexo III desta Resolução, devidamente preenchido em entrevista com o



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

servidor, apontando as possíveis causas do baixo desempenho e apresentando soluções dentro das possibilidades administrativas;

IV – acompanhar a execução do Plano de Ação e realizar a nova reunião no prazo estipulado;

V – registrar informações e orientações relatando atos de indisciplina ou falta grave realizados pelo servidor, além de outros fatos relevantes, a fim de embasar uma possível nota inferior em algum dos fatores da avaliação de desempenho;

VI – sempre que solicitado, participar de encontros realizados pela Comissão Avaliadora ou pelo setor responsável pelos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Angélica - MS;

VII – garantir o Princípio da Ampla Defesa do servidor avaliado, orientando-o sempre que necessário na utilização do formulário constante do Anexo IV desta Resolução.

SEÇÃO II

DOS SERVIDORES AVALIADOS

Art. 23 São atribuições dos servidores avaliados em estágio probatório:

I - observar que as avaliações sejam executadas no tempo determinado, podendo solicitar a sua realização ao seu superior imediato e também ao órgão responsável pela gestão da avaliação de desempenho;

II - o servidor em estágio probatório deverá, se assim solicitado pelo superior, preencher a Autoavaliação, constante no Anexo I desta Resolução, no prazo estipulado e se reunir com o superior na data agendada para a avaliação especial de desempenho;



Câmara Municipal de Angélica
Estado do Mato Grosso do Sul

III - em caso de haver o plano de ação, comprometer-se com a capacitação buscando melhoria em seu trabalho.

SEÇÃO III
DO ÓRGÃO RESPONSÁVEL PELA GESTÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 24 São atribuições do órgão responsável pela gestão da avaliação de desempenho:

- I – capacitar os responsáveis pela avaliação de desempenho dos servidores;
- II – suporte técnico e administrativo do trabalho da Comissão Avaliatória;
- III – controle dos prazos da Avaliação Especial de Desempenho;
- IV – garantir o Princípio da Ampla Defesa do servidor avaliado, orientando os avaliadores e os avaliados sempre que necessário.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25 O servidor público municipal que, em estágio probatório antes do início da vigência desta Resolução, exercendo unicamente o cargo em provimento efetivo em que é investido, não tiver sido submetido à Avaliação Especial de Desempenho por inércia exclusiva da Administração Pública, será considerado:

- I – aprovado em cada período, com pontuação máxima, se contar com menos de 3 (três) anos de exercício, ficando,



Câmara Municipal de Angélica
Estado do Mato Grosso do Sul

obrigatoriamente, submetido às avaliações seguintes na forma desta Resolução;

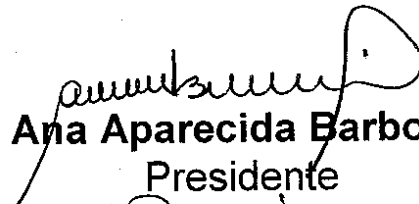
II – estável para os efeitos da Lei, se contar com 3 (três) anos ou mais de exercício.

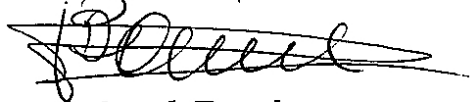
Art. 26 Os casos omissos nesta Resolução serão dirimidos pela Mesa Diretora da Câmara Municipal de Angélica - MS, conforme parecer técnico da Comissão Avaliadora.

Art. 27 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

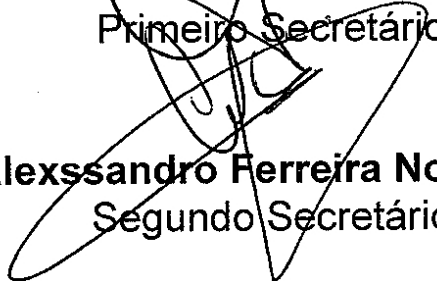
Angélica – MS, 11 de março de 2019.




Ana Aparecida Barbosa
Presidente


José Bonin
Vice-Presidente


Ivo Ferreira dos Santos
Primeiro Secretário


Alexssandro Ferreira Nogueira
Segundo Secretário



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

Anexo I

Autoavaliação

Servidor: _____ Matrícula: _____ Admissão: //
 Cargo: _____ Designado a: _____
 Secretaria: _____ Lotação: _____
 Superior Imediato: _____

CRITÉRIO DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	PESO	GRAU	PESO X GRAU
1-Qualidade e Atenção: Atenção que o servidor dá ao trabalho, busca fazer corretamente as tarefas que lhe são confiadas, e busca entender o serviço ao invés de apenas executar.	10		
2-Flexibilidade: É a capacidade do servidor de adaptar sua rotina de trabalho frente aos novos métodos e a novas solicitações de trabalho que fogem da rotina, mas que fazem parte de sua função.	10		
3-Iniciativa: Capacidade de atuar resolvendo e encaminhando os casos rotineiros ou não, tomando decisões, dentro do seu limite, preocupando-se com o bom andamento do serviço de sua sessão.	10		
4-Produtividade / Organização no Trabalho: Volume de trabalho que o servidor é capaz de realizar dentro dos prazos estipulados, mantendo o padrão exigido mesmo quando aumenta a demanda de serviço. Consegue definir as prioridades em suas atividades.	10		
5-Interesse: Busca as informações necessárias para a realização do trabalho, bem como a atenção ao cumprimento das informações recebidas.	10		
6-Motivação para o trabalho: Demonstra vontade e dedicação em realizar as atividades que lhes são solicitadas, engaja os colegas a também fazerem sua parte.	10		
7-Cooperação / Espírito de Equipe: Divide seu conhecimento e experiência com os outros, preocupa-se com o bom andamento das atividades auxiliando os colegas quando estão sobrecarregados.	10		
8-Responsabilidade: Cumpre os deveres que lhes são designados e responde por suas próprias ações perante o seu superior e o grupo, sem atribuir culpa aos outros.	10		
9-Respeito: Reconhecimento do valor próprio e dos direitos dos indivíduos e da sociedade. Age com consideração e aceitação perante os valores, sentimentos, crenças, limites e virtudes, próprias e do outro.	10		
10-Controle Emocional: É equilibrado em situações críticas, lidando bem com as adversidades, consegue lidar com conflitos sem apresentar uma fala agressiva, buscando sempre ser racional na tomada de decisões.	10		

GRAU 1: Atingiu um estado inaceitável de desempenho, dentro do período que a avaliação abrange, tendo seu superior registrado formalmente fatos que justifiquem esta escolha.

GRAU 2: Não atingiu o patamar médio de qualidade exigido para a atividade que executa, possuindo ainda falhas a serem corrigidas.

GRAU 3: Encontra-se na média de desempenho exigido para a atividade que executa, necessitando desenvolver melhor alguns aspectos de suas atribuições funcionais no critério considerado.

GRAU 4: Atingiu o desempenho exigido em seu setor ou, atingiu plenamente o estágio de qualidade esperado no cumprimento do critério em questão.

Angélica - MS, _____ de _____ de _____.

Assinatura do avaliado

Assinatura do Responsável Imediato



Câmara Municipal de Angélica Estado do Mato Grosso do Sul

Anexo II

Avaliação Especial de Desempenho – Estágio Probatório

Servidor: _____ Matrícula: _____ Admissão: //
 Cargo: _____ Designado a: _____
 Período de Avaliação: : _____ N. da Avaliação: () 1º () 2º () 3º
 Secretaria: _____ Lotação: _____
 Superior Imediato: _____

CRITÉRIO DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	PESO	GRAU	PESO X GRAU
1-Qualidade e Atenção: Atenção que o servidor dá ao trabalho, busca fazer corretamente as tarefas que lhe são confiadas, e busca entender o serviço ao invés de apenas executar.	10		
2-Flexibilidade: É a capacidade do servidor de adaptar sua rotina de trabalho frente aos novos métodos e a novas solicitações de trabalho que fogem da rotina, mas que fazem parte de sua função.	10		
3-Iniciativa: Capacidade de atuar resolvendo e encaminhando os casos rotineiros ou não, tomando decisões, dentro do seu limite, preocupando-se com o bom andamento do serviço de sua sessão.	10		
4-Produtividade / Organização no Trabalho: Volume de trabalho que o servidor é capaz de realizar dentro dos prazos estipulados, mantendo o padrão exigido mesmo quando aumenta a demanda de serviço. Consegue definir as prioridades em suas atividades	10		
5-Interesse: Busca as informações necessárias para a realização do trabalho, bem como a atenção ao cumprimento das informações recebidas.	10		
6-Motivação para o trabalho: Demonstra vontade e dedicação em realizar as atividades que lhes são solicitadas, engaja os colegas a também fazerem sua parte.	10		
7-Cooperação / Espírito de Equipe: Divide seu conhecimento e experiência com os outros, preocupa-se com o bom andamento das atividades auxiliando os colegas quando estão sobrecarregados.	10		
8-Responsabilidade: Cumpre os deveres que lhes são designados e responde por suas próprias ações perante o seu superior e o grupo, sem atribuir culpa aos outros.	10		
9-Respeito: Reconhecimento do valor próprio e dos direitos dos indivíduos e da sociedade. Age com consideração e aceitação perante os valores, sentimentos, crenças, limites e virtudes, próprias e do outro.	10		
10-Controle Emocional: É equilibrado em situações críticas, lidando bem com as adversidades, consegue lidar com conflitos sem apresentar uma fala agressiva, buscando sempre ser racional na tomada de decisões.	10		

GRAU 1: Atingiu um estado inaceitável de desempenho, dentro do período que a avaliação abrange, tendo seu superior registrado formalmente fatos que justifiquem esta escolha.

GRAU 2: Não atingiu o patamar médio de qualidade exigido para a atividade que executa, possuindo ainda falhas a serem corrigidas.

GRAU 3: Encontra-se na média de desempenho exigido para a atividade que executa, necessitando desenvolver melhor alguns aspectos de suas atribuições funcionais no critério considerado.

GRAU 4: Atingiu o desempenho exigido em seu setor ou, atingiu plenamente o estágio de qualidade esperado no cumprimento do critério em questão.

Critério: Assiduidade			
Tipo de Ocorrência	Peso	Ocorrência	P X O
Não apresentou atestado	-5		
Atestado Médico (ocorrência contada em dias)	-1		
Falta Justificada	-3		



Câmara Municipal de Angélica

Estado do Mato Grosso do Sul

Falta Injustificada	-5	
Total do Critério		

Critério: Disciplina			
Tipo de Ocorrência	Peso	Ocorrência	P X O
Advertência	-5		
Suspensão	-10		
Cassação da disponibilidade	-5		
Destituição de cargo em comissão	-5		
Destituição de função em confiança	-5		
Total do Critério			

Nota Total	
Produtividade	
Assiduidade	
Disciplina	
Total	

Limitado a pontuação máxima de 400 pontos

Classificação	
De 0 a 200 pontos	Reprovado (R)
De 150 a 279 pontos	Aprovado com Restrições (AR)
De 280 a 400 pontos	Aprovado (A)

Eu, _____, estou ciente que, caso discorde de minha nota, poderei entrar com recurso no prazo de até 10 dias, apresentando informações que justifiquem minha posição. A não apresentação de recurso implicará na concordância tácita desta avaliação.

Estou ciente ainda, que em caso de ser reprovado por duas vezes consecutivas ou 3 vezes alternadas em um período de 5 anos, será aberto um processo administrativo para apurar a causa podendo levar a perda do cargo.

Angélica - MS, ____ de ____ de ____.

Assinatura do avaliado

Assinatura do superior imediato

Estavam presentes durante a realização da avaliação:

Nome: _____ Visto: _____

Nome: _____ Visto: _____



Câmara Municipal de Angélica Estado do Mato Grosso do Sul

Homologado pela Comissão Avaliadora em: ____/____/____

Chefe Departamento Pessoal

Rep. Do Departamento Jurídico



Câmara Municipal de Angélica Estado do Mato Grosso do Sul

Anexo IV Formulário para Recurso

Servidor: _____ Matrícula: _____ Admissão: //
Superior Imediato: _____
Data da avaliação: __/__/__

À Comissão Avaliadora;

Venho por meio deste, no prazo legal, apresentar recurso para a revisão da pontuação obtida na Avaliação de Desempenho realizada no dia __/__/____.
Segue por escrito a justificativa, e o(s) anexo(s) pertinente(s).

JUSTIFICATIVA

Angélica - MS, ____ de _____ de _____.

Assinatura do servidor

Instruções:

- Entregar o recurso em duas vias idênticas, incluindo anexos.
 - Apresentar argumentação lógica e consistente.
 - Preencher corretamente os dados solicitados.
- Atenção! O desrespeito a qualquer uma das instruções acima resultará no indeferimento do recurso.

() Recurso deferido

() Recurso indeferido

Comissão Avaliadora de Desempenho do Servidor, ____/____/____.

Resp. Recursos Humanos