



CÂMARA MUNICIPAL
São José dos Quatro Marcos
Atestado de Publicação
Em Mural

Data 26/06/2020

Rose

ATO Nº 02/2020

**REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO DO SERVIDOR DO QUADRO
GERAL EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E PARA
PROMOÇÃO POR MERECIMENTO.**

O Presidente da Câmara Municipal de São José dos Quatro Marcos, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Regimento Interno e pelos artigos 26 e seguintes da Lei Complementar nº 005/2003, que dispõe sobre alteração do Estatuto dos Servidores Públicos do Município e dá outras providências e, artigos 26 e 27 da Lei Complementar nº 30/2011, que dispõe sobre a reestruturação do plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores da Câmara Municipal de São José dos Quatro Marcos/MT, e dá outras providências, RESOLVE:

Art. 1º Este Ato dispõe sobre a regulamentação da Avaliação Periódica e Individual de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, nos termos dos artigos 26, 27 e 28 da Lei Complementar nº 005/2003 - Estatuto dos Servidores Públicos do Município e § 4º do artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19, de 04.06.98, para Promoção por merecimento, no termos do artigo 40 do Estatuto citado e artigos 23 a 27 da Lei Complementar nº 30/2011 - plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores da Câmara Municipal de São José dos Quatro Marcos/MT, aplicável aos servidores do quadro geral.

Capítulo I
DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 2º Estágio probatório é o período de três anos, contados a partir da posse do Servidor no Serviço Público, durante o qual serão avaliados os fatores comportamentais, estratégicos e operacionais previstos no artigo 9º do presente Ato, e necessários à confirmação do servidor no cargo para o qual foi nomeado.

Parágrafo único. Os quesitos a serem avaliados para cada critério encontram-se dispostos no Anexo I (FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR - SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E/OU PROMOÇÃO POR MERECIMENTO - QUADRO GERAL).

Art. 3º Como condição para aquisição da estabilidade funcional, é obrigatória a aprovação em avaliação de desempenho, conforme disposto no artigo 12 e seguintes deste Ato.

§ 1º - A avaliação de que trata este Ato será realizada por chefe ao qual o servidor avaliado encontra-se vinculado, ou pelo Presidente da Câmara Municipal, conforme portaria de nomeação de avaliador baixada pelo Presidente.

B



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

§ 2º - verificando-se a hipótese de o servidor ter tido mais de uma subordinação no período de avaliação, esta será de competência do avaliador perante o qual o servidor esteve subordinado por mais tempo, prevalecendo em caso de igualdade, a última.

Art. 4º O servidor, em seu estágio probatório, será submetido a 10 (dez) avaliações, com interstício de 03 (três) meses para cada uma, e será considerado apto e capaz para o efetivo exercício do cargo, desde que atinja, na média das avaliações do período considerado, a pontuação mínima de 56 (cinquenta e seis) pontos, conforme critérios do artigo 13, e na aplicação da ficha de Avaliação específica (ANEXO I).

§ 1º - Durante os três primeiros meses de exercício não haverá preenchimento da Ficha de Avaliação, devendo a administração oportunizar treinamento e adaptação ao servidor em estágio probatório.

§ 2º – Na primeira avaliação, serão levados em consideração também fatos relativos ao desempenho funcional do servidor desde o seu ingresso.

Art. 5º A Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, à critério do Presidente da Câmara Municipal, poderá ser convocada para reunir-se extraordinariamente, quantas vezes forem necessárias, para avaliar situações especiais, e descritas no objeto da convocação, o que poderá ocorrer inclusive após a realização das avaliações obrigatórias.

Art. 6º Ao ser aprovado em seu estágio probatório, conforme previsto no artigo 4º, o servidor será considerado estável no serviço público municipal, sendo realizados os registros necessários no Departamento competente.

Parágrafo único. O servidor que não atingir a pontuação mínima necessária à aprovação em estágio probatório, ou quando não satisfizer as demais condições exigidas, conforme critérios deste Ato, ficará sujeito às penalidades legalmente previstas, inclusive exoneração.

Art. 7º Aplicam-se aos Servidores em Estágio Probatório, subsidiariamente, as demais regras dispostas neste Ato.

Capítulo II

DA AVALIAÇÃO PARA PROMOÇÃO POR MERECEMENTO

Art. 8º A aferição do desempenho profissional, realizada por meio de avaliação do servidor conforme regulamento deste Ato é instrumento obrigatório para efetivo exercício do cargo e para o fim de concessão de promoção por merecimento, no âmbito da Câmara Municipal.

§1º - Para o fim de promoção por merecimento, a avaliação de desempenho será cumulativa e deverá ser realizada anualmente, obtendo a progressão o servidor que atinja, na média das avaliações do período considerado, a pontuação mínima de 56



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

(cinquenta e seis) pontos, conforme critérios do artigo 13, e na aplicação da ficha de Avaliação específica (ANEXO I).

§2º - O Servidor efetivo que não for submetido a avaliação de desempenho ou que a avaliação for interrompida ou reiniciada e ainda não alcançou um ano na data de aniversário anual da última promoção, por omissão da administração, será considerado como aprovado e apto para o efetivo exercício do cargo e terá direito a promoção por merecimento.

Art. 9º A avaliação para o fim de promoção por merecimento medirá o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, levando em consideração, o desempenho de forma eficiente, dedicada e leal das atribuições, aplicando os seguintes requisitos de avaliação e demais critérios descritos no Anexo I (FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR - SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E/OU PROMOÇÃO POR MERECIMENTO - QUADRO GERAL):

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III – disciplina;

IV – eficiência;

V – responsabilidade;

VI – relacionamento.

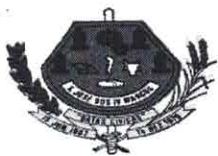
§ 1º Além dos requisitos elencados nos incisos I à VI do caput deste artigo, poderão ser observadas na avaliação do servidor, as atribuições funcionais inerentes ao exercício de cada atividade profissional, bem como os critérios referenciais para o bom exercício da atribuição.

§ 2º Os quesitos a serem avaliados para cada critério encontram-se dispostos no Anexo I (FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR - SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E/OU PROMOÇÃO POR MERECIMENTO - QUADRO GERAL).

§ 3º Como condição para a promoção por merecimento, é obrigatória a aprovação em avaliação de desempenho, conforme disposto no artigo 12 e seguintes deste Ato.

§ 4º O servidor que não atingir a pontuação mínima necessária à progressão funcional, ou quando não satisfizer as demais condições exigidas, conforme critérios deste Ato, ficará sujeito às penalidades legalmente previstas, inclusive exoneração.

§ 5º A avaliação de desempenho para promoção por merecimento será realizada por chefe ao qual o servidor avaliado encontra-se vinculado ou pelo Presidente da Câmara Municipal.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

Capítulo III

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10 A Comissão de Avaliação de Desempenho será formada por 03 (três) servidores efetivos, sendo 02 (dois) nomeados pelo Chefe do Poder Legislativo, e 01 (um) eleito pelos servidores.

§ 1º A Comissão de avaliação terá um suplente, que substituirá qualquer de seus membros em seus impedimentos ou em caso de vacância.

§ 2º A Comissão de que trata este artigo, será designada por Portaria do Presidente do Legislativo, e deverá ser renovada a cada dois anos, em, no mínimo, 01 (um) dos seus membros.

§ 3º Todos os servidores efetivos e aptos a serem avaliados e que estejam em efetivo exercício de seu cargo, poderão integrar a Comissão de Avaliação de Desempenho, cujo mandato será de 02 (dois) anos, podendo haver recondução, observado o limite mínimo de renovação disposto no parágrafo anterior.

§ 4º Os servidores efetivos da Câmara Municipal se reunirão em até 05 dias após a publicação desse ato para escolha do representante dos servidores para membro da Comissão de Avaliação de Desempenho, eleito pelos servidores efetivos, na forma do caput deste Artigo.

§ 5º Havendo empate na eleição, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

I - Maior tempo de serviço público efetivo ao município;

II - Maior idade.

§ 6º A formação da comissão será realizada com ampla publicidade e antecedência mínima de 15 (quinze) dias do término do mandato da comissão anterior.

§ 7º A Presidência e a Secretaria da Comissão serão indicadas pelo Chefe do Poder Legislativo, dentre seus membros.

Art. 11 São atribuições da Comissão:

I - Acompanhar e fiscalizar o cronograma de avaliação de desempenho para servidores em estágio probatório bem como para progressão funcional a ser elaborado pelo Setor de Pessoal;

II - Promover diligências; inquirições e questionamentos, inclusive aos avaliadores, quando necessário;

III - Emitir Relatório Conclusivo em face de recursos contra decisão do avaliador;

IV - Deliberar acerca da necessidade de reavaliação, quando a pontuação for igual ou inferior à 5 (pontos), entre a maior e menor somatória de avaliações.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

V - Analisar as melhores e piores avaliações, considerado o percentual limite de 3%, e deliberar acerca da necessidade de reavaliação.

VI - Apresentar os resultados das avaliações e, se necessário, diante do resultado da avaliação, especialmente para aquelas enquadradas na pontuação descrita nas alíneas "a" e "b" do § 2º, do artigo 13, deste Ato, propor medidas e sanções legalmente previstas;

VII - Promover todos os demais atos necessários para a realização das avaliações, inclusive resolver os casos omissos.

Parágrafo único. A Comissão deverá reunir-se ordinariamente, ao menos quatro vezes em cada ano.

Capítulo IV

DA AVALIAÇÃO

Art. 12 Para a realização da avaliação regulamentada por este Ato, à critério do avaliador, poderá ser solicitado ao Setor competente, informações cadastrais do Servidor, registros funcionais, registros de controle de jornada, dentre outras informações necessárias e úteis ao procedimento.

§ 1º Cópias dos documentos citados no caput, quando solicitados, farão parte do processo de avaliação, e serão arquivados junto à ficha funcional do servidor.

§ 2º É facultado ao superior imediato ou chefia responsável pela avaliação, fazer juntar ao processo, eventuais ocorrências correspondentes ao período avaliado, relacionadas ao servidor.

§ 3º Na avaliação dos critérios de assiduidade e pontualidade será utilizado dispositivos mecânicos e softwares para a obtenção da pontuação respectiva, observados os registros eletrônicos de controle de jornada do servidor avaliado.

§ 4º Para fins de registro de ausência injustificada do servidor ao seu local de trabalho, poderá ser considerado o dia, fração ou soma das frações, considerando-se fração, o período de 30 minutos ou mais.

Art. 13 O avaliador atribuirá na Ficha de Avaliação de Desempenho do Servidor, notas com escala de pontuação de 01 (um) a 04 (quatro) pontos para cada questão, assim considerados:

- a) 01 Ponto = Insuficiente/insatisfatório;
- b) 02 Pontos = Regular;
- c) 03 Pontos = Bom;
- d) 04 pontos = Excelente.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

§ 1º Para cada questão avaliada, deverá ser atribuída uma única pontuação, dentre as previstas neste artigo.

§ 2º Para o cômputo final da nota atribuída ao servidor em cada avaliação, considerar-se-á a somatória dos pontos atribuídos em cada questão, ficando vedado o fracionamento, devendo ser observada a seguinte escala:

- a) A partir de 20 (vinte) até 40 (quarenta) pontos: servidor com desempenho insuficiente/insatisfatório;
- b) A partir de 41 (quarenta e um) até 55 (cinquenta e cinco) pontos: servidor com desempenho regular;
- c) A partir de 56 (cinquenta e seis) até 71 (setenta e um) pontos: servidor com desempenho bom;
- d) A partir de 72 (setenta e dois) até 80 (oitenta) pontos: servidor com desempenho excelente;

Art. 14 Realizada a avaliação pelo Chefe ou pelo Presidente da Câmara, e computados os pontos relativos às questões de assiduidade e pontualidade, na forma do § 3º, do artigo 12, o formulário de avaliação funcional deverá ser encaminhado para referendo do Presidente da Câmara, e após, remetido em cópia ao servidor avaliado, em meio físico ou eletrônico.

Art. 15 Em caso de apresentação de recurso e na hipótese do artigo 11, incisos IV, V e VI deste Ato, após as diligências previstas no caput, o formulário de avaliação funcional deverá ser encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho para providências.

Art. 16 Ao alcançar o período mínimo necessário à aprovação em estágio probatório ou à progressão funcional, e obtido o resultado final, através de média de pontuação das avaliações realizadas neste período, conforme o caso, e verificado o desempenho do servidor, conforme alíneas "a" à "d", do § 2º, do artigo 13 deste Ato, os formulários serão encaminhados para as providências cabíveis, conforme enquadramento, sendo que:

- a) O servidor que alcançar média de 20 (vinte) até 40 (quarenta) pontos, será considerado com desempenho insuficiente, e não terá direito à aprovação no estágio probatório, ou progressão funcional, conforme o caso, e caracterizada a desídia, será submetido a processo administrativo disciplinar simplificado que lhe assegure o contraditório e a ampla defesa, e estará sujeito às penalidades legalmente previstas, inclusive pena de demissão, na forma do art. 26, § 1º Inciso III, c/c art. 27 da Lei Complementar nº 005/2003;
- b) O servidor que alcançar média de 41 (quarenta e um) até 55 (cinquenta e cinco) pontos, será considerado com desempenho regular, e não terá direito à aprovação em estágio probatório ou promoção por merecimento, conforme o caso, e será



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

encaminhado para avaliação e acompanhamento profissional, treinamento e capacitação, conforme regulamentação a ser fixada pela Câmara Municipal;

c) O servidor que alcançar média de 56 (cinquenta e seis) até 71 (setenta e um) pontos, será considerado apto e capaz à aprovação em estágio probatório ou com direito à promoção por merecimento, conforme o caso;

d) O servidor que alcançar média de 72 (setenta e dois) até 80 (oitenta) pontos, será considerado com desempenho excelente, sendo considerado apto e capaz à aprovação em estágio probatório ou com direito à promoção por merecimento, conforme o caso, e receberá homenagem especial, através de anotação em seus registros funcionais.

e) Verificado em qualquer fase do estágio probatório, resultado insuficiente/insatisfatório por duas avaliações consecutivas, ou cinco avaliações alternadas em qualquer dos quesitos avaliados, será processada a exoneração do servidor, mesmo que o servidor tenha atingido a pontuação mínima de 56 (cinquenta e seis) pontos em cada avaliação.

Art. 17 A ficha de avaliação de desempenho do servidor poderá ser disponibilizada por meio físico ou eletrônico, a critério da Administração.

Art. 18 Compete à Comissão de Avaliação, elaborar o cronograma de avaliação de desempenho para servidores em estágio probatório bem como para promoção por merecimento, respeitada a data base de admissão, bem como emitir, encaminhar e/ou disponibilizar as fichas de avaliação de desempenho dos servidores aos responsáveis pela Avaliação.

Capítulo V
RECURSOS

Art. 19 No prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar do recebimento da cópia da Ficha de Avaliação de Desempenho, o servidor poderá apresentar recurso, mediante requerimento dirigido à Comissão competente.

§ 1º O recurso deverá ser registrado no Protocolo da Câmara Municipal, em horário de expediente, sendo que somente será apreciado se apresentado tempestivamente.

§ 2º O recurso deverá conter a identificação do recorrente, as razões e o pedido de reforma, e deverá vir acompanhado das provas que lhe sustentam.

Art. 20 Apresentado o recurso, será dado vista ao chefe avaliador para manifestação e à critério da Comissão serão realizadas as diligências necessárias, e após, será emitido Relatório Final Conclusivo, que deverá ser submetido à homologação e julgamento pelo Presidente da Câmara Municipal, com posterior comunicação ao servidor, na forma do artigo 17.

Art. 21 Ao emitir o Relatório Final Conclusivo, a Comissão de Avaliação de Desempenho poderá, havendo indícios de que, o avaliador tenha dolosamente prejudicado ou favorecido o servidor em sua avaliação, solicitar a instauração de processo administrativo disciplinar contra o avaliador.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

Capítulo VI
DOS IMPEDIMENTOS PARA A APROVAÇÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E PROMOÇÃO
POR MERECIMENTO

Art. 22 Fica vedada a concessão de promoção por merecimento, quando o servidor já tiver atingido o teto salarial de sua categoria, ainda que obrigatória a avaliação para aferição do seu desempenho no exercício da função.

Art. 23 Não será aprovado em estágio probatório o servidor que, embora atinja pontuação suficiente nas avaliações, mas que durante o período aquisitivo tenha infringido qualquer dos Incisos do Art. 158 da Lei Complementar nº 005/2003.

Parágrafo único. As penalidades de que trata este artigo somente serão consideradas mediante prévio e formal registro junto à ficha funcional do servidor, ao tempo da avaliação.

Art. 24 Não será concedida a promoção por merecimento e iniciar-se-á nova contagem para fins do exigido para promoção, ao servidor estável que, embora atinja pontuação suficiente nas avaliações, mas que durante o período aquisitivo:

I - Somar três ou mais penalidades de advertência em processo administrativo disciplinar;

II - Sofrer pena de suspensão disciplinar;

III - Completar três ou mais faltas injustificadas ao serviço;

IV - Somar dez ou mais atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada, sem justificativa e/ou autorização;

V - Afastar-se do cargo em virtude de condenação a pena privativa de liberdade, ainda que por sentença recorrível.

Parágrafo único. As penalidades de que trata este artigo somente serão consideradas mediante prévio e formal registro junto à ficha funcional do servidor, ao tempo da avaliação.

Art. 25 O servidor estável que, durante o período a ser considerado na avaliação, afastar-se do cargo por mais de 30 (trinta) dias, ininterruptos, em virtude de licença para tratar de interesses particulares, licença maternidade, para tratamento de saúde própria ou de familiar, para atividade política, ou desempenho de mandato classista, terá seu período de avaliação prorrogado pelo prazo do afastamento.

Parágrafo único. O servidor em estágio probatório que, durante o período a ser considerado na avaliação, afastar-se do cargo por mais de 30 (trinta) dias, ininterruptos, em virtude de licença maternidade, para tratamento de saúde própria ou de familiar, acompanhamento de cônjuge e/ou companheiro, para atividade política, ou desempenho de mandato classista, terá seu período de avaliação prorrogado pelo prazo do afastamento.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

Art. 26 O servidor em estágio probatório e o estável que durante o período aquisitivo vir a responder processo administrativo disciplinar, ainda que venha a ser aprovado nas avaliações de desempenho respectivas, terá, conforme o caso, suspensa a aquisição de estabilidade ou promoção por merecimento, até o julgamento e o trânsito em julgado da decisão a ser proferida no processo disciplinar.

Capítulo VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27 O servidor cedido a outro órgão, poder ou entidade da estrutura organizacional de outro município, Estado ou União, deverá ser igualmente submetido à avaliação de que trata este Ato, que deverá ser realizada pelo chefe imediato a quem se encontra vinculado por conta do ato de cedência.

Art. 28 O servidor cuja lotação for alterada para outro setor ou quando tiver alteração do responsável pela sua avaliação, deverá ser submetido à avaliação no ato da transferência, ainda que incompleto o período de que trata o artigo 4º e o parágrafo 1º do artigo 8º, deste Ato.

Art. 29 No período em que houver dispensa do registro de ponto devido a pandemia do coronavírus, Covid-19, o avaliador atribuirá na Ficha de Avaliação de Desempenho do Servidor, nota 03 (três) Bom, nos quesitos de Assiduidade e Pontualidade.

Art. 30 Este Ato entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogado as demais disposições em contrário.

São José dos Quatro Marcos/MT, 26 de Junho de 2020.

RENILSO DA SILVA SENHORINHO
Presidente da Câmara Municipal



ANEXO I

**BOLETIM FINAL
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR
SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E/OU PROMOÇÃO POR
MERCIMENTO
QUADRO GERAL**

Nome do(a) Servidor(a):	
Cargo:	Matrícula nº:
Lotação:	Data da Posse:
Avaliação nº:	Período de Avaliação:

PONTUAÇÃO FINAL: _____ PONTOS.

<input type="checkbox"/>	72 pontos ou mais - Apto à aprovação em estágio probatório e/ou à progressão funcional, com direito a homenagem especial.
<input type="checkbox"/>	56 a 71 pontos - Apto à aprovação em estágio probatório e/ou à progressão funcional.
<input type="checkbox"/>	41 a 55 pontos - Desempenho regular, sem direito à aprovação em estágio probatório e/ou à progressão funcional, ficando sujeito a acompanhamento profissional, treinamento e capacitação.
<input type="checkbox"/>	40 pontos ou menos - Desempenho insuficiente, sem direito à aprovação em estágio probatório e/ou à progressão funcional, sendo submetido à processo administrativo e sujeito a penalidades.

OBSERVAÇÕES:

.....
.....
.....
.....

São José dos Quatro Marcos/MT,

Chefe Imediato/Avaliador

Presidente



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

CIÊNCIA DO SERVIDOR:

Declaro ter recebido cópia do presente Boletim Final e da Ficha de Avaliação de Desempenho, estando ciente do prazo de 05 (cinco) dias úteis para apresentação de recurso.

() CONCORDO com a presente avaliação, renunciando ao direito de recurso;

() NÃO CONCORDO com a presente avaliação; apresentarei RECURSO no prazo legal.

São José dos Quatro Marcos/MT,

Servidor Avaliado

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR

AV. SERGIPE Nº 1.156 – CENTRO – SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MATO GROSSO
e-mail: camara@camarasaojosedosquatromarcos.mt.gov.br



**SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E/OU PROMOÇÃO POR
MERCIMENTO – QUADRO GERAL**

Nome do(a) Servidor(a):	
Cargo:	Matrícula nº:
Lotação:	Data da Posse:
Avaliação nº:	Período de Avaliação:

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO PARA O AVALIADOR:

I – Os critérios que compõem os quesitos do presente anexo constituem-se em elementos mínimos à avaliação do desempenho profissional de todos os servidores do quadro geral, para aprovação em estágio probatório e/ou progressão funcional;

II – O Avaliador deverá ler atentamente todo o questionário, e posteriormente preenchê-lo com imparcialidade, julgando cada fator ou questão, separadamente, sem considerar a impressão geral que tenha sobre o servidor e sem deixar influenciar-se por fatores externos (simpatias, antipatias, etc.);

III – Os quesitos que integram o critério “1. ASSUIDADE E PONTUALIDADE”, serão de preenchimento automático, devendo ser desconsiderados pelo avaliador;

IV - Na avaliação dos quesitos, deverá ser considerado e atribuído pontuação ao servidor em cada item avaliado, em 04 (quatro) eixos de mensuração, na escala de 01 a 04 pontos, conforme conceitos descritos nos itens “a” ao “d” do Art. 13 do Ato nº 02/2020, devendo ser atribuído sempre em números inteiros, sendo inadmitido o fracionamento;

V – Deverá ser assinalada apenas uma opção em cada questão avaliada, de acordo com a resposta que melhor defina o desempenho do servidor em cada critério avaliado;

VI - Obtida a somatória final de pontos, o que poderá ocorrer inclusive de forma mecanizada, será emitido o resultado final, onde:

a) A partir de 20 (vinte) até 40 (quarenta) pontos: servidor com desempenho insuficiente. O mesmo não terá direito à aprovação no estágio probatório, ou progressão funcional, conforme o caso, e será submetido a processo administrativo, e estará sujeito às penalidades legalmente previstas;

b) A partir de 41 (quarenta e um) até 55 (cinquenta e cinco) pontos: servidor com desempenho regular. Não terá direito à aprovação em estágio probatório ou progressão funcional, conforme o caso, e será encaminhado para avaliação e acompanhamento profissional, treinamento



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

e capacitação, conforme regulamentação a ser fixada pela Câmara Municipal;

c) A partir de 56 (cinquenta e seis) até 71 (setenta e um) pontos: servidor considerado apto e capaz à aprovação em estágio probatório ou com direito à progressão funcional, conforme o caso;

d) A partir de 72 (setenta e dois) até 80 (oitenta) pontos: servidor com desempenho excelente, sendo considerado apto e capaz à aprovação em estágio probatório ou com direito à progressão funcional, conforme o caso, e receberá homenagem especial, através de anotação em seus registros funcionais.

NIVEIS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

PONTUAÇÃO			
1	2	3	4
O desempenho do servidor está muito abaixo do nível desejado para o cargo.	O desempenho do servidor aproxima-se do nível desejado sem, contudo alcança-lo	O desempenho do servidor atende às expectativas para o cargo que ocupa	O desempenho do servidor supera as exigências do seu cargo. Demonstrando qualidades excepcionais.



FICHA DE AVALIAÇÃO

1. ASSIDUIDADE

1.1. Há registro de **AUSÊNCIA INJUSTIFICADA** do servidor ao seu local de trabalho, considerando dia, fração ou soma das frações:

- Há 03 (três) registros ou mais (01 ponto)
- Há 02 (dois) registros ou mais (02 pontos)
- Há menos de 02 (dois) registros (03 pontos)
- Não há registro (04 pontos)

1.2. Há registro de **AUSÊNCIA JUSTIFICADA** do servidor ao seu local de trabalho, considerando dia ou soma das frações, **excetuados** a ausência para atendimento a convocação da Justiça Eleitoral; o serviço ao Tribunal do Júri; para doação de sangue, folga compensatória de horas já realizadas, atestado médico, prova escolar no horário de trabalho, direito concedido a servidora lactante, por impossibilidade técnica de registro de ponto ou quando a ausência decorrer de necessidade do serviço público municipal:

- Há 03 (três) registros ou mais (01 ponto)
- Há 02 (dois) registros ou mais (02 pontos)
- Há menos de 02 (dois) registros (03 pontos)
- Não há registro (04 pontos)

2. PONTUALIDADE

2.1. Há registro de **ATRASSO** e/ou **SAÍDA ANTECIPADA INJUSTIFICADOS** ao local de trabalho ou a compromisso rotineiro a que deva comparecer:

- Há 03 (três) registros ou mais (01 ponto)
- Há 02 (dois) registros (02 pontos)
- Há 01 (um) registro (03 pontos)
- Não há registro (04 pontos)

2.2 Há registro de **ATRASSO** e/ou **SAÍDA ANTECIPADA JUSTIFICADOS** ao local de trabalho ou a compromisso rotineiro a que deva comparecer, **excetuados** a ausência para atendimento a convocação Justiça Eleitoral; o serviço ao Tribunal do Júri; para doação de sangue, folga compensatória de horas já realizadas, atestado médico, prova escolar no horário de trabalho, direito concedido a servidora lactante, por impossibilidade técnica de registro de ponto ou quando a ausência decorrer de necessidade do serviço público municipal:

- Há 03 (três) registros ou mais (01 ponto)
- Há 02 (dois) registros (02 pontos)
- Há 01 (um) registro (03 pontos))



Não há registro (04 pontos)

3. DISCIPLINA

3.1. Avalie o Servidor no quesito **GRAU DE ATENÇÃO** no trabalho:

- Raramente mantém-se atento ao trabalho (01 ponto)
- Ocasionalmente mantém-se atento ao trabalho (02 pontos)
- Geralmente mantém-se atento ao trabalho (03 pontos)
- Sempre mantém-se atento ao trabalho (04 pontos)

3.2. O servidor se dispõe a executar e/ou colabora em **ATIVIDADES NÃO ROTINEIRAS** da sua função:

- Raramente se dispõe a executar e/ou colaborar em atividades não rotineiras da sua função. (01 ponto)
- Ocasionalmente se dispõe a executar e/ou colaborar em atividades não rotineiras da sua função. (02 pontos)
- Geralmente se dispõe a executar e/ou colaborar em atividades não rotineiras da sua função. (03 pontos)
- Sempre se dispõe a executar e/ou colaborar em atividades não rotineiras da sua função. (04 pontos)

3.3. Avalie o grau de interesse do servidor na **RESOLUÇÃO DAS QUESTÕES DE SUA COMPETÊNCIA** ou que lhe são confiadas:

- Raramente demonstra interesse na resolução das questões (01 ponto);
- Ocasionalmente demonstra interesse na resolução das questões (02 pontos);
- Geralmente demonstra interesse na resolução das questões (03 pontos);
- Sempre demonstra interesse na resolução das questões (04 pontos).

3.4. O Servidor **OBSERVA AS NORMAS LEGAIS E REGULAMENTARES ESTABELECIDAS PELA INSTITUIÇÃO**:

- Raramente observa as normas legais e regulamentares (01 ponto);
- Ocasionalmente observa as normas legais e regulamentares (02 pontos);
- Geralmente observa as normas legais e regulamentares (03 pontos);
- Sempre observa as normas legais e regulamentares (04 pontos).

3.5. Avalie o Servidor no quesito **ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO** no desempenho de sua função:

- Raramente administra seu tempo de maneira eficiente e ordenada no desempenho de sua função (01 ponto);
- Ocasionalmente administra seu tempo de maneira eficiente e ordenada no desempenho de sua função (02 pontos);
- Geralmente administra seu tempo de maneira eficiente e ordenada no desempenho de sua função (03 pontos);
- Sempre administra seu tempo de maneira eficiente e ordenada no desempenho de sua função (04 pontos).



4. EFICIÊNCIA

4.1. Avalie a **PRODUTIVIDADE** do Servidor:

- Sua produtividade é insuficiente (01 ponto);
- Sua produtividade é regular (02 pontos);
- Sua produtividade é suficiente (03 pontos);
- Sua produtividade é excelente (04 pontos).

4.2. Avalie a **QUALIDADE** do trabalho do Servidor:

- Qualidade insatisfatória (01 ponto);
- Qualidade regular (02 pontos);
- Qualidade satisfatória (03 pontos);
- Qualidade Excelente (04 pontos).

4.3. Avalie a capacidade do servidor para **SOLUCIONAR PROBLEMAS** em seu trabalho:

- Raramente apresenta soluções aos problemas (01 ponto);
- Ocasionalmente apresenta soluções aos problemas (02 pontos);
- Normalmente apresenta soluções aos problemas (03 pontos);
- Sempre apresenta soluções aos problemas (04 pontos).

4.4. Avalie o grau em que o Servidor supera as suas **DIFICULDADES PROFISSIONAIS**:

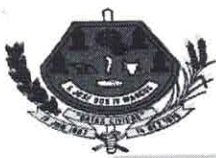
- Raramente supera as suas dificuldades profissionais (01 ponto);
- Ocasionalmente supera as suas dificuldades profissionais (02 pontos);
- Geralmente supera as suas dificuldades profissionais (03 pontos);
- Sempre supera as suas dificuldades profissionais (04 pontos).

4.5. Avalie o nível de **RECEPTIVIDADE** do Servidor, acerca das críticas que propiciam melhoria ao serviço público:

- Raramente aceita críticas, se mostrando indiferente (01 ponto);
- Ocasionalmente aceita ser criticado (02 pontos);
- Geralmente é receptivo às críticas (03 pontos);
- Sempre é receptivo às críticas (04 pontos).

4.6. Avalie o grau de **RESOLUTIVIDADE** do servidor, no que se refere às questões que lhe são apresentadas (questões internas e externas):

- Raramente demonstra interesse na resolução das questões e/ou problemas que lhe são apresentados. Raramente apresenta alternativas de solução. (01 ponto)
- Ocasionalmente demonstra interesse na resolução das questões e/ou problemas que lhe são apresentados. Ocasionalmente apresenta alternativas de solução. (02 pontos)
- Geralmente demonstra interesse na resolução das questões e/ou problemas que lhe são apresentados. Geralmente apresenta alternativas de solução. (03 pontos)
- Sempre demonstra interesse na resolução das questões e/ou problemas que lhe são apresentados. Sempre apresenta alternativas de solução. (04 pontos)



5. RESPONSABILIDADE

5.1. O Servidor cumpre suas **ATRIBUIÇÕES, PRAZOS ESTABELECIDOS, NORMAS E REGULAMENTOS INTERNOS:**

- Raramente cumpre. (01 ponto);
- Ocasionalmente cumpre. (02 pontos);
- Geralmente cumpre. (03 pontos);
- Sempre cumpre. (04 pontos).

5.2. Avalie o grau de **ZELO** e interesse do Servidor com a guarda, economia e conservação do material e/ou equipamento de trabalho:

<input type="checkbox"/>	Raramente demonstra zelo e interesse com a guarda, economia e conservação do material e/ou equipamento de trabalho. (01 ponto);
<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente demonstra zelo e interesse com a guarda, economia e conservação do material e/ou equipamento de trabalho. (02 pontos);
<input type="checkbox"/>	Geralmente demonstra zelo e interesse com a guarda, economia e conservação do material e/ou equipamento de trabalho. (03 pontos);
<input type="checkbox"/>	Sempre demonstra zelo e interesse com a guarda, economia e conservação do material e/ou equipamento de trabalho. (04 pontos).

6. RELACIONAMENTO

6.1. O Servidor observa e cumpre a **HIERARQUIA FUNCIONAL:**

- Raramente observa ou cumpre a hierarquia funcional (01 ponto);
- Ocasionalmente observa ou cumpre a hierarquia funcional (02 pontos);
- Geralmente observa e cumpre a hierarquia funcional (03 pontos);
- Sempre observa e cumpre a hierarquia funcional (04 pontos).

6.2. Avalie a **INTEGRAÇÃO** do Servidor em relação aos demais colegas e equipe de trabalho a que pertence:

- Raramente se integra aos colegas e equipe de trabalho (01 ponto);
- Ocasionalmente se integra aos colegas e equipe de trabalho (02 pontos);
- Geralmente se integra aos colegas e equipe de trabalho (03 pontos);
- É integrado aos colegas e equipe de trabalho (04 pontos).

6.3. Avalie a **MANEIRA COM QUE O SERVIDOR TRATA O PÚBLICO OU SEUS COLEGAS DE TRABALHO**, conforme o caso, no que se refere à Educação, Respeito, cortesia e gentileza: (optar por apenas uma das questões)



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS QUATRO MARCOS – MT
CNPJ. 15.023.120/0001-81

6.3.1. **Exclusivo** para servidores cuja atividade predominante é o **atendimento ao público**:

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Raramente demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (01 ponto); |
| <input type="checkbox"/> | Ocasionalmente demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (02 pontos); |
| <input type="checkbox"/> | Geralmente demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (03 pontos); |
| <input type="checkbox"/> | Sempre demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (04 pontos). |

6.3.2. **Exclusivo** para servidores com **atividade predominante interna** e/ou sem atendimento ao público:

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Raramente demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (01 ponto); |
| <input type="checkbox"/> | Ocasionalmente demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (02 pontos); |
| <input type="checkbox"/> | Geralmente demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (03 pontos); |
| <input type="checkbox"/> | Sempre demonstra educação, respeito, cortesia e gentileza. (04 pontos). |