



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2024

Regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho e o Regime Disciplinar dos Servidores Públicos do Poder Legislativo do Município de Campo Belo/MG, e dá outras providências.

A mesa diretora da Câmara Municipal de Campo Belo-MG, por meio de seus vereadores, no uso de suas atribuições, propõe o seguinte projeto de Lei de Complementar:

CAPÍTULO I

Das disposições preliminares

Art. 1º A presente lei regulamenta no âmbito do Poder Legislativo do Município de Campo Belo/MG:

- I – O sistema de avaliação periódica de desempenho dos servidores efetivos;
- II – O sistema de avaliação de desempenho para fins de aprovação em Estágio Probatório;
- III – O Regime disciplinar e seu processamento.

CAPÍTULO II

Dos Sistemas de Avaliação de Desempenho

Seção I

Das Finalidades

Art. 2º A avaliação periódica de desempenho deverá promover o princípio da eficiência nos órgãos e entidades públicas e será aplicada, anualmente, a todos os servidores públicos estáveis, com as seguintes finalidades:

- I – aferir se o profissional tem desempenho satisfatório para a continuidade no cargo público;

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO
SAÚDE E ASSISTÊNCIA
RECEBE A CÓPIA EM
RELATOR

COMISSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS MUNICIPAIS
RECEBE A CÓPIA EM
RELATOR

COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO
FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA
RECEBE A CÓPIA EM
RELATOR

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO,
JUSTIÇA E CIDADANIA
RECEBE A CÓPIA EM
RELATOR



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

II – promover o alinhamento das metas individuais de cada profissional com as metas institucionais do seu respectivo órgão ou entidade pública;

III – possibilitar a valorização e o reconhecimento dos profissionais que tenham desempenho eficiente, identificando ações que possam contribuir para o seu desenvolvimento profissional;

IV – instrumentalizar a perda de cargo público dos servidores que não tiverem desempenho satisfatório.

Seção II

Das notas que comporão a avaliação

Art. 3º O Presidente da Câmara Municipal de Campo Belo/MG nomeará 2 (dois) vereadores, e respectivos suplentes, sendo um deles responsável por presidir o processo de acompanhamento e de avaliação de desempenho dos servidores, e o Diretor Geral e/ou o Procurador Geral, com competência para coordenar, supervisionar e relatar o processo de avaliação de desempenho, atribuindo conceito ao aproveitamento do avaliado;

§ 1º O mandato dos membros dos vereadores responsáveis pela avaliação e seus suplentes será de 02 (dois) anos, podendo ocorrer recondução por igual período.

§ 2º As atividades avaliativas não serão remuneradas.

§ 2º. Os recursos em face de decisões da Comissão de que trata o *caput* serão dirigidos ao Presidente da Câmara Municipal de Campo Belo/MG a quem competirá o seu julgamento.

Art. 4º. Para aferição do conceito a ser atribuído ao servidor serão realizadas 03 (três) avaliações nos seguintes termos:

I – duas avaliações de dois vereadores; e

II – uma avaliação realizada pelo Diretor-Geral;

§ 1º Cada uma das avaliações atribuirá aos quesitos do artigo 6º um conceito, o qual deverá ser fundamentado, exceto quando o avaliado obtiver nota máxima no quesito.

§ 2º Em havendo discordância entre os membros da comissão quanto ao conceito a ser atribuído ao servidor avaliado, prevalecerá a mediana destes para cada quesito avaliado.

§ 3º As normas de funcionamento e as atribuições complementares da Comissão Permanente de Avaliação de desempenho, caso necessário, serão estabelecidas por Portaria do Presidente da Câmara Municipal.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 4º Na avaliação dos Procuradores Jurídicos, o Diretor-Geral no que se refere ao inciso II do *caput* será substituído pelo Procurador Geral.

Seção II

Dos critérios das avaliações de desempenho

Art. 5º. A avaliação de desempenho será realizada quadrimestralmente pelos membros da comissão prevista neste capítulo, por meio de preenchimento de formulário constante do Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º A avaliação de desempenho será consolidada em Resultado pelo Diretor-Geral ou pelo Procurador-Geral, conforme o caso, e será encaminhada ao servidor avaliado até o décimo dia útil após a avaliação, conforme Modelo constante do Anexo II desta Lei Complementar.

§ 2º Comporão os quadrimestres:

I – o primeiro quadrimestre: os meses de janeiro a abril;

II – o segundo quadrimestre: os meses de maio a agosto;

III – o terceiro quadrimestre: os meses de setembro a dezembro;

§ 3º Ao servidor para o qual for se realizar avaliação que corresponda a parte do quadrimestre serão aplicadas as seguintes disposições:

§ 3º Em caso de servidor que dentro do quadrimestre estiver em período de férias, licença e afastamento, a avaliação será feita de forma proporcional ao período que esteve em exercício.

§4º Se o período não se enquadrar nas hipóteses do §3º proceder-se á à avaliação quadrimestral analisando-se o desempenho do servidor como se compreendesse o quadrimestre todo.

Art. 6º. A avaliação periódica de desempenho deverá contemplar os seguintes critérios de avaliação:

I – assiduidade e pontualidade: avaliará o comparecimento regular ao local de trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;

II – presteza e iniciativa: avaliará a disposição de agir prontamente no cumprimento das demandas recebidas do público em geral ou estabelecidas pela chefia e a proatividade no alcance das metas individuais estabelecidas e na melhoria dos processos de trabalho;



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

III – qualidade e tempestividade do trabalho: avaliará o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados e a capacidade de cumprir os prazos estabelecidos; e

IV – produtividade no trabalho: avaliará o volume de trabalho executado em determinado período.

§ 1º Em sua avaliação de desempenho, a pontuação máxima que o servidor público poderá alcançar é cem pontos, que serão assim distribuídos:

I – o critério assiduidade e pontualidade valerá trinta pontos;

II – o critério presteza e iniciativa valerá dez pontos;

III – o critério qualidade e tempestividade do trabalho valerá trinta pontos;

IV – o critério produtividade no trabalho valerá trinta pontos.

§ 2º A cada um dos critérios de avaliação será atribuído um dos seguintes conceitos:

I – cumpriu plenamente, hipótese em que será atribuído 100% (cem por cento) da nota máxima do critério

II – cumpriu majoritariamente, hipótese em que será atribuído 75 % (setenta e cinco por cento) da nota máxima do critério

III – cumpriu parcialmente, hipótese em que será atribuído 50% (cinquenta por cento) da nota máxima do critério

IV – cumpriu insuficientemente, hipótese em que será atribuído 25% (vinte e cinco por cento) da nota máxima do critério

V – não cumpriu, hipótese em que será atribuído 0% (zero por cento) da nota máxima do critério.

Art. 7º Considerar-se-á insatisfatório, para efeitos desta lei o desempenho do servidor que não obtiver, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) da avaliação.

Seção III

Da avaliação periódica de desempenho

Art. 8º. Ao servidor avaliado será atribuída uma nota anual a título de avaliação periódica de desempenho

§ 1º Para fins de apuração da nota anual do desempenho do servidor considerar-se-á a mediana das avaliações quadrimestrais a que se refere o artigo 5º.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2º. Ao servidor admitido após o primeiro quadrimestre do ano civil será atribuída a título de avaliação anual a nota da melhor avaliação quadrimestral e, em sendo esta a única, tê-la desconsideração exclusivamente para fins do disposto no artigo 9º, inciso I.

§3º Os resultados das avaliações anuais realizadas na forma desta sessão serão utilizados como parâmetro para fins de progressão e promoção, previstos nos artigos 20 e 21 da Lei Complementar nº 210, de 17 de fevereiro de 2023, observado o artigo 7º.

Art. 9º. Será considerado inapto ao serviço público o servidor que tiver desempenho insatisfatório, nos termos do artigo 7º em:

- I – duas avaliações anuais consecutivas, ou;
- II – quatro avaliações quadrimestrais consecutivas, ou;
- III – em três avaliações anuais nos últimos cinco anos, ou;
- IV – em seis avaliações quadrimestrais nos últimos cinco anos

Parágrafo único. Será instaurado processo administrativo disciplinar a fim de garantir o contraditório e ampla defesa, nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil, art. 41, inciso III, para averiguar e, se for o caso, certificar as condições estabelecidas nos incisos do *caput*.

Seção IV

Da avaliação de desempenho para fins de aprovação em estágio probatório

Art. 10. As notas das avaliações quadrimestrais a que se referem o artigo 5º será utilizada para fins de aprovação em estágio probatório.

Art. 11. Será considerado reprovado em estágio probatório o servidor que:

- I - tiver desempenho insatisfatório, nos termos do artigo 7º em:
 - a) duas avaliações quadrimestrais consecutivas, ou;
 - b) três avaliações quadrimestrais durante o estágio probatório, ou;
- II – sofrer penalidade disciplinar de suspensão.

CAPÍTULO III

Do Regime Disciplinar e da Estrutura Orgânica Funcional

Seção I

Das disposições gerais



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 12 A apuração de responsabilidades dos agentes públicos da Câmara Municipal de Campo Belo/MG, sob as normas desta Lei, aplicar-se-á aos seguintes agentes públicos:

I – aos detentores de cargo de provimento efetivo, mesmo quando em exercício de função de confiança ou em estágio probatório;

II - aos nomeados para cargos em comissão, incluindo-se empregados públicos, para apuração de ilícito cometido no exercício de cargo de confiança;

III – aos contratados para exercício de atividade temporária de excepcional interesse público;

IV – aos ex-servidores, inclusive aos aposentados, qualquer que seja a causa da extinção do vínculo com a Administração;

§ 1.º Os empregados públicos, para a apuração disciplinar, serão investigados pelos ritos estabelecidos nesta Lei, sendo as penas aplicadas supletivamente às previstas na Consolidação da Legislação Trabalhista.

§ 2.º Aplicam-se subsidiariamente as disposições das seguintes leis:

I – a Lei Complementar nº 04, de 3 de outubro de 1991, que “Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Município de Campo Belo, e dá outras providências.”;

II – a Lei Complementar nº 210, de 17 de fevereiro de 2023 que “Dispõe sobre o Plano de Carreira e os vencimentos dos servidores do Poder Legislativo do Município de Campo Belo-MG.”

Art. 13. O Estatuto do Servidor - Lei Complementar nº 04, de 3 de outubro de 1991 e alterações - será utilizado de forma subsidiária a esta Lei, quando necessário, nos aspectos não conflitantes com o disposto no presente marco legal.

Art. 14. Para o disposto na presente Lei, servidor público é a pessoa física investida em cargo público ou em qualquer outra forma de investidura ou contrato, de caráter efetivo ou não, incluindo-se os detentores de cargo ou função declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

Seção II

Da qualificação da disciplina do serviço público



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 15 A qualificação do serviço público, através da promoção de iniciativas para a melhoria da responsabilidade dos agentes públicos, deve ser objeto de relevante priorização pela gestão pública.

Art. 16 A Administração da Câmara Municipal de Campo Belo/MG instituirá Plano Plurianual de Qualificação Disciplinar, para cada período de 04 (quatro) anos, que dará origem aos Planos Anuais de Iniciativas para a Qualificação Disciplinar.

Art. 17 Os Planos de Qualificação Disciplinar deverão priorizar iniciativas que contemplem, no mínimo, os seguintes conteúdos:

I – indicação, para fins de regramento legal, de condutas que devam constar oficialmente no regime disciplinar a ser observado pelo serviço público;

II – realização de estudos e proposição de medidas com vistas à maior celeridade dos processos disciplinares, visando a sua modernização, desburocratização e eficiência;

III – a qualificação e a conscientização das diferentes categorias funcionais quanto ao cumprimento de seus deveres específicos e ao com prometimento pelo cumprimento dos deveres gerais do serviço público;

IV – a indicação, à autoridade superior, de sugestões de atribuições inerentes às diferentes categorias funcionais, para aperfeiçoamento da legislação incidente;

V – a promoção de cursos, palestras, treinamentos e outras iniciativas inerentes relacionadas à qualificação disciplinar para o exercício do serviço público;

VI – a indicação de iniciativas necessárias à recuperação, reeducação e reinserção de agentes públicos em desvio de comportamento, com o objetivo de priorizar a promoção de atitudes e valores comportamentais adequados ao regime disciplinar, em substituição às medidas punitivas, sempre que possível.

Seção III

Das Comissões de Processo Administrativo Disciplinar – CPADs

Art. 18. O processo administrativo disciplinar será conduzido por comissão permanente, composta por, no mínimo, três servidores titulares e três suplentes, com escolaridade de nível médio ou superior, nomeados pelo Presidente da Câmara Municipal de Campo Belo/MG, que indicará o seu presidente.

§ 1.º O colegiado que assumir a titularidade deve ser composto por detentores de cargo de provimento efetivo.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2.º Quando a investigação preliminar ou processo administrativo disciplinar tiver que investigar ato privativo de profissão regulamentada em lei nacional, o Presidente da Câmara Municipal de Campo Belo/MG poderá:

I – nomear membro para a comissão disciplinar que tenha formação profissional que lhe invista na competência para exercer os atos privativos objeto da referida investigação, ou, alternativamente,

II – nomear profissional com a habilitação referida para assessorar a Comissões de Processo Administrativo Disciplinar, inclusive com hipótese de contratação de profissional ou instituição que não integre a Administração Municipal.

§ 3.º A Comissão de Processo Administrativo Disciplinar terá um presidente, nomeado pelo Presidente da Câmara Municipal de Campo Belo/MG, com secretário servidor designado pelo seu presidente, dentre os membros titulares, facultando-se a nomeação de membro suplente, quando necessária maior concentração de esforços dos titulares nos atos processuais em espécie.

Art. 19. Os membros titulares poderão ser substituídos pelos suplentes, por ato autorizado pelo Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar ou, na ausência deste, pelo colegiado, com registro em ata, nas seguintes hipóteses:

I – por motivo de doença;

II – por justificadas razões de interesse público em que é relevante a necessidade da presença de membro titular em outra atividade interna ou externa;

III – quando caracterizar-se situação de suspeição ou impedimento, caso em que a substituição é compulsória;

IV – por razões de foro íntimo, de ordem moral ou religiosa, em que a formação de membro da comissão não lhe permita um julgamento imparcial ou lhe cause constrangimento pessoal.

Parágrafo único. Quando a substituição de membro recair sobre o Presidente, esta função será assumida pelo membro mais idoso, entre os titulares que permanecem, salvo disposição diversa acordada entre os membros remanescentes, registrada em ata.

Seção IV

Dos Impedimentos e das suspeições



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 20. Os impedimentos e as suspeições aplicam-se aos membros da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, nos processos em que atuarem como titulares.

Art. 21. Há impedimento de membro dos colegiados, sendo-lhe vedado exercer suas funções, nas seguintes hipóteses e condições:

I – na condição de cônjuge, companheiro ou parente do investigado ou indiciado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;

II - quando for herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de qualquer das partes;

III – quem tenha interesse direto ou indireto no processo, por qualquer razão;

IV – quem responde por processo administrativo disciplinar por motivo análogo ou similar;

V – quem tenha sociedade de qualquer espécie com o investigado;

VI - quem for sócio ou membro de direção ou de administração de pessoa jurídica parte no processo, ou exerça função de comando ou responsabilidade na investigada ou tenha relação de emprego ou decorrente de contrato de prestação de serviços;

VII - quem interveio como mandatário da parte, oficiou como perito no mesmo caso;

VIII - quando figure como parte cliente do escritório de advocacia de seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, mesmo que patrocinado por advogado de outro escritório;

IX – quem tenha prestado depoimento como testemunha ou tenha presenciado os fatos em análise, na condição de testemunha;

X – por qualquer outra razão, quando avocada pela parte, que encontre vedação análoga no Código de Processo Civil ou Código de Processo Penal.

Art. 22. Há suspeição de membro de comissão processante, sendo-lhe vedado exercer suas funções, nas seguintes hipóteses e condições:

I – o amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes ou de seus advogados;

II – o que receber presentes de pessoas que tiverem interesse na causa antes ou depois de iniciado o processo;

III - o que aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa;

IV - quando qualquer das partes for sua credora ou devedora, de seu cônjuge ou companheiro ou de parentes destes, em linha reta até o terceiro grau, inclusive;

V – o interessado no julgamento do processo em favor de qualquer das partes.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 23. Poderá o membro de Comissão de Processo Administrativo Disciplinar declarar-se impedido ou suspeito por motivo de foro íntimo, sem necessidade de declarar suas razões.

Parágrafo único. Sendo todos os servidores declarados impedidos de forma justificada e fundamentada, iniciar-se-á a nomeação de vereadores (as), através de portaria da Presidência.

Art. 24. No prazo de 5 (cinco) dias, a contar do conhecimento do fato, a parte alegará o impedimento ou suspeição, em petição específica dirigida à comissão disciplinar, na qual indicará o fundamento jurídico, podendo instruí-la com documentos em que se fundar a alegação e com rol de testemunhas.

§ 1º Se reconhecer o impedimento ou suspeição, ao receber a petição, a comissão afastará o conselheiro impedido ou suspeito e convocará membro suplente para o seguimento dos trabalhos.

§ 2.º A comissão processante decretará a nulidade do ato praticado quando já presente a condição de impedimento ou suspeição, se dele advierem provas de prejuízos à parte, oportunizando-se à comissão a correção dos atos eventualmente eivados de vícios e aproveitando-se todos os demais sem prova de ilicitude.

§ 3.º Na recusa do acolhimento do impedimento ou suspeição, pela Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, caberá recurso administrativo ao Presidente da Câmara Municipal de Campo Belo/MG, que apreciará a demanda, em grau definitivo.

CAPÍTULO VI

Das disposições finais e transitórias

Art. 25 As avaliações de desempenho realizadas em conformidade com os artigos 71 a 75, da Lei Complementar nº 210, de 17 de fevereiro de 2023, serão convertidas para sistemática da presente lei através da aplicação das médias das avaliações mensais para composição da avaliação quadrimestral a que se referem o Capítulo II desta Lei

Art. 26 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta de dotação orçamentária consignada no orçamento geral da Câmara Municipal.

Art. 27 Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial o Capítulo IX do Título II, composto pelos artigos 71 a 75, da Lei Complementar nº 210, de 17 de fevereiro de 2023.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 28 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, 09 de setembro de 2024.

Luciano Ázara Resende de Alvarenga

Secretário

Walbert Nery de Santana

Vice-Presidente

Elisson de Assis Casarino
Presidente

Justificativa:

A Mesa Diretora apresenta o PLC o qual Regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho e o Regime Disciplinar dos Servidores Públicos do Poder Legislativo do Município de Campo Belo/MG, e dá outras providências.

O processo administrativo disciplinar (PAD) tem como objetivo esclarecer a verdade dos fatos, sem a intenção de incriminar ou exculpar indevidamente o servidor.

No presente Projeto de Lei, busca-se estabelecer e organizar o sistema de avaliação dos servidores, determinando e apontando o que torna um servidor apto a manter-se no cargo ocupado, mediante avaliações quadrimestral e anual.

O PLC trás o Sistemas de Avaliação de Desempenho, notas que comporão a avaliação, critérios das avaliações de desempenho, avaliação periódica de desempenho, avaliação de desempenho para fins de aprovação em estágio probatório, Regime Disciplinar e da Estrutura Orgânica Funcional, qualificação da disciplina do serviço público, Comissões de Processo Administrativo Disciplinar – CPADs, Impedimentos e suspeições.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Ou seja, o PLC em comento vem sanar todas as dúvidas e inconformismo nas avaliações, as quais eram pautas apenas no Estatuto do Servidores do Município, bem como na Lei Complementar nº 210/2023.

Apesar de encontrar amparo nas mencionadas leis, a mataria não era tratada de forma detalhada e sistematizada. Assim, uma Lei para tratar somente do tema, trará, sem dúvidas, mais segurança jurídica.

Portanto, o PLC é legal e necessário.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME DO SERVIDOR: _____

CARGO: _____

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: _____

AVALIADOR: _____

Considerando os critérios estabelecidos em lei, atribuo ao servidor as seguintes pontuações por critérios avaliativos.

| ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE (30 PONTOS) | |
|--|-----------|
| Obs.: A assiduidade diz respeito ao comparecimento contínuo do colaborador em seu trabalho, ou seja, se o servidor possui faltas e/ou ausências de forma corriqueira, enquanto a pontualidade refere-se ao cumprimento regular da carga horária de trabalho, se é pontual ou se, de acordo o controle de horário, não é pontual no início ou término do dia. A avaliação da pontualidade é vinculada ao controle de horário. | AVALIAÇÃO |
| Cumpriu plenamente (30) | |
| Cumpriu majoritariamente (22,5) | |
| Cumpriu parcialmente (15) | |
| Cumpriu insuficientemente (7,5) | |
| Não cumpriu (0) | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | |

| PRESTEZA E INICIATIVA (10 PONTOS) | |
|---|-----------|
| Obs.: A presteza diz respeito a gentileza em que foi tratado qualquer assunto pelo servidor, ao passo que a iniciativa diz respeito a ação do servidor a propor e/ou apresentar a solução de atos referentes a sua área de atuação. | AVALIAÇÃO |
| Cumpriu plenamente (10) | |
| Cumpriu majoritariamente (7,5) | |
| Cumpriu parcialmente (5) | |
| Cumpriu insuficientemente (2,5) | |
| Não cumpriu (0) | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | |



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| QUALIDADE E TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO (30 PONTOS) | |
|--|-----------|
| Obs.: A qualidade diz respeito a forma que o serviço é prestado, o nível de segurança, de conhecimento do assunto, de aproveitamento do serviço que fora prestado, de efetividade. Já a tempestividade, está relacionada ao tempo, se a demanda é atendida a tempo, se o servidor realiza o serviço dentro de um tempo razoável, se realiza dentro do tempo estabelecido pela chefia imediata, | AVALIAÇÃO |
| Cumpriu plenamente (30) | |
| Cumpriu majoritariamente (22,5) | |
| Cumpriu parcialmente (15) | |
| Cumpriu insuficientemente (7,5) | |
| Não cumpriu (0) | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | |
| | |

| PRODUTIVIDADE NO TRABALHO (30 PONTOS) | |
|--|-----------|
| Obs.: A produtividade diz respeito a quantidade de serviços, de demanda que o servidor cumpriu dentro do quadrimestre, se é razoável a quantidade de serviços prestados pelo servidor dentro do prazo, tudo isso respeitando a complexidade do serviço prestado. | AVALIAÇÃO |
| Cumpriu plenamente (30) | |
| Cumpriu majoritariamente (22,5) | |
| Cumpriu parcialmente (15) | |
| Cumpriu insuficientemente (7,5) | |
| Não cumpriu (0) | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | |
| | |

| RESUMO DA AVALIAÇÃO | PONTUAÇÃO OBTIDA |
|----------------------------|------------------|
| Assiduidade e pontualidade | |



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

| | |
|--|--|
| Presteza e iniciativa | |
| Qualidade e tempestividade do trabalho | |
| Produtividade no trabalho | |
| TOTAL | |

Campo Belo, ___/___/_____

ASSINATURA
Nome / Cargo



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO II

RESULTADO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME DO SERVIDOR: _____

CARGO: _____

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: _____

Considerando os critérios estabelecidos em lei, ficam atribuídas as seguintes pontuações por critérios avaliativos

| ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE (30 PONTOS) | | | | |
|--|--|--|------------------------------|---------|
| | AVALIAÇÃO DO DIRETOR-GERAL ou PROCURADOR GERAL | AVALIAÇÃO DO VEREADOR PRESIDENTE DA COMISSÃO | AVALIAÇÃO DO VEREADOR MEMBRO | MEDIANA |
| Cumpriu plenamente (30) | | | | |
| Cumpriu majoritariamente (22,5) | | | | |
| Cumpriu parcialmente (15) | | | | |
| Cumpriu insuficientemente (7,5) | | | | |
| Não cumpriu (0) | | | | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | | | | |
| | | | | |



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

| PRESTEZA E INICIATIVA (10 PONTOS) | | | | |
|-----------------------------------|--|--|------------------------------|---------|
| | AVALIAÇÃO DO DIRETOR-GERAL ou PROCURADOR GERAL | AVALIAÇÃO DO VEREADOR PRESIDENTE DA COMISSÃO | AVALIAÇÃO DO VEREADOR MEMBRO | MEDIANA |
| Cumpriu plenamente (10) | | | | |
| Cumpriu majoritariamente (7,5) | | | | |
| Cumpriu parcialmente (5) | | | | |
| Cumpriu insuficientemente (2,5) | | | | |
| Não cumpriu (0) | | | | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | | | | |

| QUALIDADE E TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO (30 PONTOS) | | | | |
|--|--|--|------------------------------|---------|
| | AVALIAÇÃO DO DIRETOR-GERAL ou PROCURADOR GERAL | AVALIAÇÃO DO VEREADOR PRESIDENTE DA COMISSÃO | AVALIAÇÃO DO VEREADOR MEMBRO | MEDIANA |
| Cumpriu plenamente (30) | | | | |
| Cumpriu majoritariamente (22,5) | | | | |
| Cumpriu parcialmente (15) | | | | |
| Cumpriu insuficientemente (7,5) | | | | |



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

| | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|
| Não cumpriu (0) | | | | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | | | | |

| PRODUTIVIDADE NO TRABALHO (30 PONTOS) | | | | |
|---------------------------------------|--|----------------------------------|------------------------------|---------|
| | AVALIAÇÃO DO DIRETOR-GERAL ou PROCURADOR GERAL | AVALIAÇÃO DO VEREADOR PRESIDENTE | AVALIAÇÃO DO VEREADOR MEMBRO | MEDIANA |
| Cumpriu plenamente (30) | | | | |
| Cumpriu majoritariamente (22,5) | | | | |
| Cumpriu parcialmente (15) | | | | |
| Cumpriu insuficientemente (7,5) | | | | |
| Não cumpriu (0) | | | | |
| FUNDAMENTAÇÃO: | | | | |

| RESUMO DA AVALIAÇÃO | PONTUAÇÃO OBTIDA |
|--|------------------|
| Assiduidade e pontualidade | |
| Presteza e iniciativa | |
| Qualidade e tempestividade do trabalho | |
| Produtividade no trabalho | |
| TOTAL | |



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Campo Belo, ___/___/_____

ASSINATURA
DIRETOR-GERAL

| | |
|---|---------------------------------|
| Data de recebimento: ___/___/____. () Concordo () Discordo | _____ Assinatura do Servidor |
|---|---------------------------------|