



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

DECRETO LEGISLATIVO Nº 04/2015

JAIME BAMBIL MARQUES - Presidente da Câmara Municipal de Amambai-MS, nos termos do Artigo 27, inciso XVI, do Regimento Interno da Câmara Municipal de Amambai-MS, faz saber que em Sessão Ordinária realizada no dia 07 de dezembro de 2015, o Plenário aprovou e eu promulgo o presente Decreto Legislativo:

Dispõe sobre a avaliação de desempenho no estágio probatório e dá outras providências.

DECRETA:

Art. 1.º - O servidor público municipal, nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito a estágio probatório, pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade no desempenho do cargo, serão objeto de avaliação de desempenho, a ser procedida por Comissão nomeada especificamente para esse fim.

§ 1.º - O estágio probatório será composto de 06 (seis) períodos consecutivos de avaliação periódica, a cada 06 (seis) meses.

§ 2.º - O último período de avaliação periódica, será dividido da seguinte forma:

I - Nos 02 (dois) primeiros meses, deverão ser efetuados os procedimentos de julgamento final das avaliações periódicas realizadas;

II - Nos últimos 04 (quatro) meses do período de estágio probatório, caberá a autoridade competente pronunciar-se sobre o atendimento pelo servidor, dos requisitos fixados para o estágio, homologando o resultado desta.

§ 3.º - Independentemente das disposições descritas no parágrafo anterior, os fatores de avaliação continuarão a ser apurados em tal



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

período, nos termos do artigo 24, § 1.º, última parte, da Lei Complementar n.º 004/2004.

§ 4.º - Cada período será independente, não podendo haver relação entre os padrões de desempenho auferidos em cada um dos intervalos.

Art. 2.º - A avaliação de que trata o presente Decreto, compõem o Sistema de Avaliação de Desempenho descrito no artigo 14 e §§ da Lei Complementar Municipal n.º 030/2014.

CAPÍTULO I

Da Comissão de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

Art. 3.º - Será constituída Comissão de Avaliação, composta por 03 (três) membros, designados pelo Presidente da Câmara Municipal, à qual incumbirá conduzir as avaliações periódicas, realizando o julgamento de eventuais processos administrativos decorrentes das avaliações e elaborando o parecer final sobre o estágio probatório.

§ 1.º - A Comissão de que trata o “*caput*” deste artigo será composta dos seguintes membros:

I – Três servidores efetivos da Câmara Municipal de Amambai – MS;

II – Suprimido.

III – Suprimido.

§ 2.º - A Comissão de Avaliação poderá requisitar o auxílio de servidores municipais, bem como o apoio administrativo que julgar necessário para o cumprimento das atribuições de sua competência nos prazos legais.

CAPÍTULO II

Dos requisitos a serem avaliados no estágio probatório.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

Art. 4.º - A avaliação especial de desempenho no estágio probatório terá por base o acompanhamento diário, com avaliações periódicas, nas quais serão auferidas as habilidades de execução, bem como as comportamentais e profissionais do servidor, compreendendo os seguintes fatores:

I – assiduidade, considerando o comparecimento pontual, regular e a presença permanente na unidade de trabalho;

II – disciplina, considerando o respeito à hierarquia, às normas legais e regulamentares, bem como a observância de relacionamento cordial com os colegas e com o público em geral;

III – capacidade de iniciativa, considerando a habilidade para visualizar situações, buscando alternativas, apresentando sugestões ou idéias e obtendo resultados adequados com as soluções adotadas;

IV - produtividade, considerando o volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho, sem prejuízo da qualidade;

V – responsabilidade, considerando o comprometimento, empenho e seriedade com que encara seu trabalho, bem como o zelo por equipamentos, informações, valores ou pessoas envolvidas na execução de suas tarefas.

Parágrafo Único - Caberá ao Departamento de Recursos Humanos, quando solicitado, proceder aos levantamentos nos registros individuais dos avaliados, repassando as informações aos superiores hierárquicos de cada servidor em estágio.

Art. 5.º - A avaliação de desempenho durante o estágio probatório, iniciada mediante preenchimento conjunto da Ficha de Avaliação de Desempenho constante do Anexo I do presente Decreto Legislativo, pelos superiores mediato e imediato do servidor avaliado, será realizada da seguinte forma:



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

b) para estudo ou missão no exterior.

III – Afastamento para participar de curso de formação, decorrente da aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Municipal.

§ 5.º - Durante os afastamentos descritos nos §§ 3.º e 4.º, a avaliação de desempenho e o estágio probatório ficarão suspensos, sendo retomados quando o servidor retornar ao exercício das funções decorrentes do cargo efetivo ocupado.

§ 6.º - Aplica-se a suspensão de que trata o § 5.º ao servidor que ficar afastado de suas funções por período superior a 30 (trinta) dias, para tratamento da própria saúde.

Seção I

Dos padrões de desempenho do servidor.

Art. 6.º - Os **fatores** descritos nos incisos do caput do artigo 4.º, serão avaliados mediante utilização de uma escala conceitual, conforme descrito no Anexo I, obedecido o seguinte critério:

I – Ótimo – servidor apresenta qualidade na questão avaliada, em **grau elevado**.

II – Bom – servidor apresenta qualidade na questão avaliada em **grau considerável**.

III – Regular – servidor apresenta qualidade na questão avaliada em **grau razoável**.

IV – Insatisfatório – servidor apresenta qualidade na questão avaliada em **grau abaixo do esperado** ou **praticamente não apresenta qualidade** na questão avaliada.

Art. 7.º - Após determinar o padrão de desempenho do servidor, de acordo com a escala conceitual acima, os superiores hierárquicos, mediato e imediato, deverão quantificar os **conceitos** referidos, atribuindo a cada **fator**, valores de pontuação entre os seguintes limites:

I – grau elevado de qualidade (ótimo): **de 86 a 100 pontos;**



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

- II – grau considerável de qualidade (bom): **de 66 a 85 pontos;**
III – grau razoável de qualidade (regular): **de 50 a 65 pontos;**
IV – grau insatisfatório de qualidade (ruim): **de 00 a 49 pontos.**

Parágrafo Único - Devidamente preenchida a ficha de avaliação, será esta encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos, que após verificar o correto preenchimento de todas as informações, deverá submetê-la à Comissão de Avaliação.

Seção II

Da ponderação dos padrões de desempenho pela Comissão de Avaliação.

Art. 8.º - Caberá a Comissão de Avaliação atribuir valoração a cada **fator** descrito no artigo 4.º, mediante **atribuição de peso**, entre **01 (um) e 05 (cinco)**, relativamente a cada um dos **cargos** submetidos à avaliação, através do preenchimento do modelo constante do Anexo II, por cargo submetido a avaliação.

Parágrafo Único - A Comissão deverá atribuir **peso diferente** para cada **fator**, imputando **peso 01 (um)** àquele considerado de **menor importância**, e em grau crescente, imputar **peso 05 (cinco)** ao fator considerado de **maior importância** para o desempenho das funções daquele cargo.

Art. 9.º - A fixação do **Valor de Padrão de Desempenho** quanto à cada fator, será obtido pela multiplicação do **conceito** atribuído a cada fator, apurado na forma dos artigos 6.º e 7.º, pelo **peso** conferido ao **fator** pela Comissão de Avaliação, **dividido** o valor respectivo por **cinco**, na seguinte forma:

Padrão de Desempenho no Fator (PDF) = Conceito (C) X Peso atribuído pela Comissão ao Fator (PCF), dividido por 5 (cinco).

$$PDF = \frac{C \times PCF}{5}$$

CAPÍTULO III

Dos prazos em geral e da defesa escrita.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

Art. 10 - Os superiores do servidor avaliado terão o prazo de **10 (dez) dias**, contados do final do período de avaliação, para preencher e encaminhar ao Departamento de Recursos Humanos a Ficha constante do Anexo I.

Art. 11 - Recebidas as fichas, a Comissão de Avaliação deverá, no prazo de **15 (quinze) dias**, montar o respectivo **procedimento administrativo**, atribuindo peso a cada **fator** a ser avaliado, e convertendo o valor auferido em **Padrão de Desempenho no Fator (PDF)** naquele período, conforme artigos 8.º e 9.º deste Decreto, mediante preenchimento do Anexo III.

§ 1.º - Caso a Comissão entenda haver incoerências ou contradições entre as notas auferidas ao servidor avaliado, deverá **requisitar informações fundamentadas** aos superiores mediato e imediato que preencheram a ficha de avaliação, cabendo a estes prestá-las, por escrito, **no prazo de 5 (cinco) dias**.

§ 2.º - Sendo necessária a requisição das informações acima, o prazo de 15 (quinze) dias para conclusão do procedimento administrativo **não será suspenso**, devendo o período descrito no parágrafo anterior, ser computado dentro deste.

§ 3.º - Concluídos os procedimentos acima, a Comissão deverá colher a assinatura do servidor na Ficha de Avaliação, **notificando-o**, para que, querendo, apresente **defesa escrita** no prazo de **10 (dez) dias**, contados na notificação.

§ 4.º - Junto à Notificação, será encaminhada a cópia da Ficha de Avaliação, devidamente assinada, bem como da Ficha de atribuição de pesos aos **fatores**, feita pela Comissão de Avaliação.

Art. 12 - Após o recebimento da defesa escrita, a Comissão de Avaliação deverá emitir parecer conclusivo sobre a avaliação de desempenho do período respectivo.

Parágrafo Único - O procedimento administrativo tratado acima deverá ser encerrado no prazo de 60 (sessenta) dias.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

Art. 13 – Os documentos concernentes às avaliações periódicas deverão montar processos administrativos individuais, por servidor submetido a estágio probatório, contendo todas as Fichas de Avaliação, bem como as demais informações trazidas dos registros individuais de cada servidor, sendo arquivados junto à pasta funcional destes.

Art. 14 - Realizadas as 05 (cinco) avaliações periódicas, e encerrados os procedimentos administrativos respectivos, deverá a Comissão de Avaliação manifestar-se, definitivamente, mediante preenchimento da Ficha de Considerações Finais dos Resultados, constante do Anexo IV.

§ 1.º - A ficha de que trata o “caput”, deverá levar em consideração a média aritmética obtida em cada um dos **fatores** pelo servidor, mediante a soma das 05 (cinco) notas auferidas como **Padrão de Desempenho no Fator (PDF)** nas avaliações periódicas e divisão desta por 05 (cinco), nos seguintes moldes:

Padrão Geral de Desempenho no Fator (PGDF) = Padrão de Desempenho no Fator, na primeira avaliação (PDF1) + Padrão de Desempenho no Fator, na segunda avaliação (PDF2) + Padrão de Desempenho no Fator, na terceira avaliação (PDF3) + Padrão de Desempenho no Fator, na quarta avaliação (PDF4) + Padrão de Desempenho do Fato, na quinta avaliação (PDF5), dividido por cinco.

$$PGDF = \frac{PDF1 + PDF2 + PDF3 + PDF4 + PDF5}{5}$$

§ 2.º - Para cada um dos **fatores** descritos nos incisos do artigo 4.º deverá ser procedido da forma descrita no parágrafo anterior, sendo fixado padrão conceitual final de desempenho em cada um deles.

Art. 15 – Vencida a fase acima, a Comissão deverá emitir **parecer final** (Anexo IV) referente à avaliação de desempenho, convertendo as notas correspondentes ao Padrão Geral de Desempenho do Fator



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

(PGDF), obtidos na forma do artigo anterior, em **Conceito Final de Qualificação (CFQ)**, da seguinte forma:

Conceito Final de Qualificação (**CFQ**) = Padrão Geral de Desempenho no Fator 1 (**PGDF1**) + Padrão Geral de Desempenho no Fator 2 (**PGDF2**) + Padrão Geral de Desempenho no Fator 3 (**PGDF3**) + Padrão Geral de Desempenho no Fator 4 (**PGDF4**) + Padrão Geral de Desempenho no Fator 5 (**PGDF5**).

$$CFQ = PGDF1 + PGDF2 + PGDF3 + PGDF4 + PGDF5$$

Art. 16 – Fixado o **Conceito Final de Qualificação**, na forma do artigo anterior, **será o servidor notificado**, para que, querendo, apresente **Defesa**, no prazo de **10 (dez) dias**, contados na Notificação.

§ 1.º - Será entregue ao servidor, juntamente com a Notificação, cópias da Ficha de Considerações Finais dos Resultados, descrita no artigo 14, e do parecer final emitido pela Comissão, conforme artigo 15.

§ 2.º - Com ou sem a manifestação do servidor, a Comissão deverá converter a nota obtida como Conceito Final de Qualificação em Padrão Conceitual Final de Desempenho – PCFD, na forma do art. 6.º.

Art. 17 - Será considerado apto para a continuidade no serviço público, o servidor que, após a conversão do valor de Conceito Final de Qualificação em **PADRÃO CONCEITUAL FINAL DE DESEMPENHO**, obtiver um dos conceitos abaixo:

- I – grau elevado de qualidade (ÓTIMO);
- II – grau considerável de qualidade (BOM);
- III – grau razoável de qualidade (RAZOÁVEL).



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

Art. 18 – Os processos administrativos de avaliação de desempenho no estágio probatório de cada servidor serão submetidos à Mesa Diretora da Câmara Municipal de Amambai - MS, à qual compete:

I - Declarar a aprovação do servidor no estágio probatório, lhe atribuindo a condição de estável no cargo de provimento efetivo ocupado, quando classificado em um dos Conceitos descrito no artigo anterior; ou,

II – Exonerar o servidor em decorrência de sua inaptidão para o exercício do cargo, por **INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO**, quando classificado no padrão conceitual de qualidade em grau insatisfatório de qualidade.

Parágrafo Único – Na hipótese descrita no inciso II, o servidor exonerado por insuficiência de desempenho, será reconduzido ao cargo porventura ocupado anteriormente, nos termos do artigo 30 da Lei Complementar Municipal n.º 004/2004.

Art. 19 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Amambai MS, 08 de dezembro de 2015.


JAIME BAMBIL MARQUES
Presidente



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

ANEXO I
FICHA DE AVALIAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

1. Nome:		2. Período avaliado	
		3. Sexo <input type="checkbox"/> Fem. <input type="checkbox"/> Masc.	
4. CPF	5. RG/Orgão emissor	6. Cargo	7. Símbolo
8. Matrícula do servidor no Município		9. Data da nomeação	
10. Data da posse	11. Data do Exercício		12. Setor de lotação
13. Superior mediato			13.1. Mat.- Ato de designação
14. Superior imediato			14.1. Mat.- Ato de designação
AVALIAÇÃO			

ASSIDUIDADE, considerado o comparecimento pontual, regular e a presença permanente na unidade de trabalho.

Padrão de Desempenho	Valor atribuído	CONCEITO
Ótimo (100 a 86)		Comparece regular e pontualmente ao trabalho, nele permanecendo durante todo o expediente, só se afastando com a autorização da chefia imediata
Bom (85 a 66)		Comparece regularmente ao trabalho, justificando-se quando aos eventuais atrasos e/ou saídas do setor.
Regular (65 a 50)		Embora compareça regularmente ao trabalho, precisa ser advertido quanto à pontualidade e saídas ocasionais do local de trabalho, sem a autorização da chefia.
Insatisfatório (49 a 00)		Chega frequentemente atrasado, afastando-se do local de trabalho sem o consentimento da chefia.

DISCIPLINA, considerando o respeito à hierarquia e cumprimento das normas legais e regulamentares, bem como a observância de relacionamento cordial com os colegas e com o público em geral.

Padrão de Desempenho	Valor atribuído	CONCEITO
Ótimo (100 a 86)		Cumprir sempre as normas existentes e as ordens recebidas, agindo com urbanidade.
Bom (85 a 66)		Cumprir, frequentemente as normas existentes e ordens recebidas. Tem um bom relacionamento
Regular (65 a 50)		Ocasionalmente, precisa ser cobrado quanto ao não cumprimento das normas estabelecidas. Apresenta sempre uma desculpa para justificar-se. Seu relacionamento, muitas vezes prejudica o bom andamento dos trabalhos.
Insatisfatório (49 a 00)		Está quase sempre fora dos padrões disciplinares desejáveis, sendo constantemente advertido neste sentido.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

CAPACIDADE DE INICIATIVA, considerando a habilidade para visualizar situações, buscando alternativas, apresentando sugestões ou idéias e obtendo resultados adequados com as soluções adotadas.

Padrão de Desempenho	de	Valor atribuído	CONCEITO
Ótimo (100 a 86)			Destaca-se por tomar decisões adequadas face a situações inesperadas e por apresentar soluções práticas para aperfeiçoar o trabalho que desenvolve. Concebe idéias e técnicas novas e criativas para melhorias no setor de trabalho. Encaminha ao setor competente situações ou problemas que não são afetos à sua área de trabalho.
Bom (85 a 66)			Procura soluções alternativas frente a situações novas, apresentando, ainda, sugestões adequadas para aperfeiçoar o trabalho sob sua responsabilidade.
Regular (65 a 50)			Necessita ser orientado frente a situações inesperadas. Raramente apresenta sugestões para aperfeiçoar o trabalho.
Insatisfatório (49 a 00)			Situações novas, imprevistas ou mais complicadas deixam-no(a) sem ação, não procurando encontrar alternativas para solucioná-las. Seu trabalho não ultrapassa a rotina.

PRODUTIVIDADE, considerando o volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho, sem prejuízo da qualidade.

Padrão de Desempenho	de	Valor atribuído	CONCEITO
Ótimo (100 a 86)			Seu trabalho é de ótima qualidade. Empenha-se em fazê-lo da forma mais completa possível e por não se restringir ao que lhe é solicitado, traz contribuições adicionais. Dá vazão com facilidade a aumentos inesperados de serviço.
Bom (85 a 66)			O ritmo e a qualidade de seu trabalho atendem às exigências do setor, desempenhando atividades compatíveis com o nível de escolaridade/especialidade exigido pelo cargo.
Regular (65 a 50)			A qualidade de seu trabalho é apenas razoável, necessitando de acompanhamento eventual e correções, não se podendo confiar plenamente na exatidão de seus resultados. O ritmo é lento, dispersando-se com facilidade.
Insatisfatório (49 a 00)			Seu nível de produtividade é insuficiente. Frequentemente, comete erros e seu trabalho está sempre acumulado. Mesmo quando cobrado, não atende às exigências do setor.

RESPONSABILIDADE, considerando o comprometimento, empenho e seriedade com que encara seu trabalho, bem como o zelo por equipamentos, informações, valores ou pessoas envolvidas na execução de suas tarefas.

Padrão de Desempenho	de	Valor atribuído	CONCEITO
Ótimo (100 a 86)			Destaca-se na execução de todas as tarefas que estão sob sua responsabilidade, revendo e aperfeiçoando seu trabalho e zelando pela conservação, limpeza e segurança de seus instrumentos de trabalho. Resguarda fatos de interesse da Administração e cumpre os compromissos dentro dos prazos estabelecidos.
Bom (85 a 66)			Executa as tarefas que estão sob sua responsabilidade da forma que lhe é designada. É cuidadoso com os equipamentos de trabalho e com o sigilo de fatos do setor. Cumpre, na maior parte das vezes, os compromissos dentro dos prazos.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

Regular (65 a 50)		Ocasionalmente, mostra-se descomprometido com prazos e tarefas a serem executadas, necessitando ser cobrado neste sentido. Apesar de conhecer as normas de sigilo e de conservação e utilização de material, nem sempre as cumpre.
Insatisfatório (49 a 00)		Mostra-se descomprometido com as tarefas que lhe são designadas. Utiliza o equipamento de trabalho e realiza suas atividades de forma imprudente. Não tem prudência ou reserva com assuntos sigilosos e nem se preocupa em cumprir prazos.

Amambai – MS., ____ de _____ de 20 ____	Reservado à Comissão de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório
_____ Superior Mediato Nome: CPF	Suficiência de Informações sim não Despacho: _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
_____ Superior Imediato Nome CPF	



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

ANEXO II
FICHA DE ATRIBUIÇÃO DE PESOS AOS FATORES DE
AVALIAÇÃO POR CARGO.

CARGO	
FATOR AVALIADO	PESO ATRIBUÍDO PELA COMISSÃO (ENTRE 1 E 5)
Assiduidade	
Disciplina	
Capacidade de Iniciativa	
Produtividade	
Responsabilidade	

Conforme descrito pelo presente Decreto Legislativo, considera-se:

- fator: elementos de avaliação descritos no artigo 4.º do presente Decreto.
- Peso: grau de importância atribuído pela comissão para cada fator relativamente a cada cargo avaliado, onde o peso 1 será atribuído ao fator de menor importância para o desempenho das funções do cargo e o peso 5 será atribuído ao fator de maior importância.



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

ANEXO III
FICHA DE AVALIAÇÃO DO PADRÃO DE DESEMPENHO POR
FATOR (PDF)

1. Nome:		2. Período avaliado	
		3. Sexo <input type="checkbox"/> Fem. <input type="checkbox"/> Masc.	
4. CPF	5. RG/Orgão emissor	6. Cargo	7. Símbolo
8. Matrícula do servidor no Município		9. Data da nomeação	
10. Data da posse	11. Data do Exercício		12. Setor de lotação
13. Superior mediato		13.1. Mat. - Ato de designação	
14. Superior imediato		14.1. Mat. - Ato de designação	

I – FATOR: ASSIDUIDADE

$PDF = \frac{C \times PCF}{5}$	
VALOR ATRIBUÍDO AO CONCEITO NA VALIAÇÃO (C)	PESO ATRIBUÍDO PELA COMISSÃO AO FATOR (PCF)
PADRÃO DE DESEMPENHO DO FATOR:	

II – FATOR: DISCIPLINA

$PDF = \frac{C \times PCF}{5}$	
VALOR ATRIBUÍDO AO CONCEITO NA VALIAÇÃO (C)	PESO ATRIBUÍDO PELA COMISSÃO AO FATOR (PCF)
PADRÃO DE DESEMPENHO DO FATOR:	

III – FATOR: CAPACIDADE DE INICIATIVA

$PDF = \frac{C \times PCF}{5}$	
VALOR ATRIBUÍDO AO CONCEITO NA AVALIAÇÃO (C)	PESO ATRIBUÍDO PELA COMISSÃO AO FATOR (PCF)
PADRÃO DE DESEMPENHO DO FATOR:	

IV – FATOR: PRODUTIVIDADE

$PDF = \frac{C \times PCF}{5}$	
--------------------------------	--



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

VALOR ATRIBUÍDO AO CONCEITO NA AVALIAÇÃO (C)	PESO ATRIBUÍDO PELA COMISSÃO AO FATOR (PCF)
PADRÃO DE DESEMPENHO DO FATOR:	

V – FATOR: RESPONSABILIDADE

PDF = $\frac{C \times PCF}{5}$	
VALOR ATRIBUÍDO AO CONCEITO NA AVALIAÇÃO (C)	PESO ATRIBUÍDO PELA COMISSÃO AO FATOR (PCF)
PADRÃO DE DESEMPENHO DO FATOR:	

Fica V. Sra. Notificada do resultado acima para que, querendo, conteste os padrões de desempenho citados, apresentando defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, a partir desta data.

Amambai – MS., ____ de _____ de 20____

Assinatura do servidor.

PARECER CONCLUSIVO SOBRE A AVALIAÇÃO NO PERÍODO		
Tendo em vista os padrões de desempenho por fator acima apresentados e considerando a (apresentação) (não apresentação) de manifestação pelo servidor devidamente notificado conforme acima, esta Comissão dá por concluída a presente fase da Avaliação, registrando o seguinte Padrão de Desempenho por Fator:		
ASSIDUIDADE	PDF:	
DISCIPLINA	PDF:	
CAPACIDADE DE INICIATIVA	PDF:	
PRODUTIVIDADE	PDF:	
RESPONSABILIDADE	PDF:	
Assinatura dos membros da Comissão:		
_____	_____	_____
Membro 1	Membro 2	Membro 3



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

ANEXO IV
FICHA DE CONSIDERAÇÕES FINAIS DOS RESULTADOS

1. Nome:		2. Período total do estágio probatório: De ____/____/____ a ____/____/____	
		3. Sexo <input type="checkbox"/> Fem. <input type="checkbox"/> Masc.	
4. CPF	5. RG/Orgão emissor	6. Cargo	7. Símbolo
8. Matrícula do servidor no Município		9. Data da nomeação	
10. Data da posse	11. Data do Exercício		12. Setor de lotação
13. Superior mediato		13.1. Mat. - Ato de designação	
14. Superior imediato		14.1. Mat. - Ato de designação	

$$\text{Padrão Geral de Desempenho no Fator (PGDF)} = \frac{\text{PDF1} + \text{PDF2} + \text{PDF3} + \text{PDF4} + \text{PDF5}}{5}$$

I – FATOR: ASSIDUIDADE

	VALOR
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 1 PDF 1	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2 PDF 2	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 3 PDF 3	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 4 PDF 4	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 5 PDF 5	
PADRÃO GERAL DE DESEMPENHO DO FATOR (PGDF1)	

II – FATOR: DISCIPLINA

	VALOR
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 1 PDF 1	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2 PDF 2	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 3 PDF 3	



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 4 PDF 4	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 5 PDF 5	
PADRÃO GERAL DE DESEMPENHO DO FATOR (PGDF2)	

III – FATOR: CAPACIDADE DE INICIATIVA

	VALOR
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 1 PDF 1	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2 PDF 2	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 3 PDF 3	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 4 PDF 4	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 5 PDF 5	
PADRÃO GERAL DE DESEMPENHO DO FATOR (PGDF3)	

IV – FATOR: PRODUTIVIDADE

	VALOR
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 1 PDF 1	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2 PDF 2	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 3 PDF 3	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 4 PDF 4	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 5 PDF 5	
PADRÃO GERAL DE DESEMPENHO DO FATOR (PGDF4)	



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMARA MUNICIPAL DE
AMAMBAI - MS

V – FATOR: RESPONSABILIDADE

	VALOR
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 1 PDF 1	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 2 PDF 2	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 3 PDF 3	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 4 PDF 4	
PADRÃO DE DESEMPENHO NO FATOR DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO 5 PDF 5	
PADRÃO GERAL DE DESEMPENHO DO FATOR (PGDF5)	

PARECER FINAL:

O Servidor acima qualificado obteve os Padrões Gerais de Desempenho por Fator (PGDF), acima identificados, os quais são agora convertidos em **Conceito Final de Qualificação (CFQ)**, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CFQ} = \text{PGDF1} + \text{PGDF2} + \text{PGDF3} + \text{PGDF4} + \text{PGDF5}$$

sendo o servidor conceituado com _____ (aplicar Padrão Conceitual Final de Desempenho descrito nos incisos do art. 17 ou declarar a Insuficiência de Desempenho descrita no inciso II do art. 18), sendo considerado (APTO/INAPTO) para o desempenho do cargo.

Assinatura dos membros da Comissão:

Membro 1

Membro 1

Membro 1

Fica V. Sra. Notificada do Resultado Final da Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, com a fixação do PADRÃO CONCEITUAL FINAL DE DESEMPENHO para que, querendo, conteste o Conceito Final de Qualificação citado, apresentando defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, contados desta data.

Amambai – MS., ____ de _____ de 20 ____

Assinatura do Servidor