



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº. 016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2009.

“Nomeia Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório dos servidores efetivos da Câmara Municipal de Marechal Floriano-ES”.

O Presidente da Câmara Municipal de Marechal Floriano, Estado do Espírito Santo, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Constituição da República Federativa do Brasil e a Lei Orgânica do Município de Marechal Floriano-ES.

RESOLVE:

Art. 1º – NOMEAR, Comissão para Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório dos servidores efetivos da Câmara Municipal de Marechal Floriano, conforme abaixo descrito:

Nome	Matricula	Cargo
Gibran Schneider Christo	048	Diretor Legislativo
Jonathan de Paula Boeno	015	Chefe Administrativo
Amós Alfredo Krebel	049	Chefe de Patrimônio e Almoxarifado

Art. 2º - A presente Comissão ora nomeada, faz-se necessária em virtude de ser o primeiro concurso realizado pelo Poder Legislativo Municipal, obedecendo à hierarquia do organograma, conforme dispõe a Lei Municipal nº. 623, de 30 de junho de 2006 e suas alterações.

Art. 3º - Ficam definidos os critérios constantes dos **Anexos I, II e III** desta Portaria, para avaliação do estágio probatório dos servidores efetivos do Poder Legislativo Municipal.

Parágrafo Único – Após cada Avaliação de desempenho a comissão encaminhará o resultado (**Anexo IV**) para o servidor avaliado e para a Presidência da Câmara, para as devidas providências.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor em 03 de fevereiro de 2009, revogadas as disposições em contrário.

Registre-se, Publique-se, Cumpra-se.

Sala das Sessões, 03 de fevereiro de 2009.

José Joaquim Stein

Presidente da Câmara Municipal de Marechal Floriano-ES



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº. 016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2009.

Anexo I

1 - Compete à comissão:

- a) definir os procedimentos a serem adotados em todas as etapas da avaliação, observando o disposto na legislação em vigor e nas normas previstas no presente instrumento, bem como nas normas que possam vir a ser estabelecidas;
- b) proceder o levantamento dos servidores em estágio probatório, por categoria funcional, matrícula, data da nomeação, exercício e lotação;
- c) comunicar, tanto às chefias como ao servidor a ser avaliado, o grau de responsabilidade do estágio probatório e suas ações decorrentes;
- d) acompanhar e fazer cumprir os prazos estabelecidos;
- e) orientar para que todos os documentos sejam preenchidos corretamente e sem rasuras;
- f) apresentar os resultados da avaliação ao Presidente da Câmara;

2- Compete ao servidor avaliado:

- a) comparecer, em data e horário agendados previamente, em presença da comissão de avaliação;
- b) manifestar-se, ao final da avaliação ou até 3 (três) dias após receber cópia da mesma, se julgar que as informações não condizem com o seu desempenho profissional.

3- Sistemática de avaliação:

Será objeto de avaliação conforme preceitua o parágrafo único do Art. 28 da Lei Municipal 003 de, 04 de janeiro de 1993, que Institui e disciplina o regime de relação dos servidores públicos do Município, com base nos seguintes requisitos:

- I – idoneidade moral;
- II – assiduidade e pontualidade;
- III – disciplina;
- IV – eficiência.
- V – cumprimento do período de 03 (três) anos de estágio probatório.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será realizada nas datas abaixo especificadas, perfazendo um total de 03 (três) avaliações:

- 1ª Avaliação: 10 e 11 de março de 2009;
- 2ª Avaliação: 27 e 28 de abril de 2009;
- 3ª Avaliação: 09 e 10 de junho de 2009.

Cada avaliação deverá ser concluída nos prazos estabelecidos.

O servidor em estágio probatório, quando afastado para exercer cargo em comissão, terá a avaliação interrompida, retomando-a quando do retorno ao exercício do cargo de provimento efetivo.

O servidor avaliado, será considerado apto e capaz para o efetivo exercício do cargo, desde que atinja a pontuação mínima prevista neste Anexo.

O servidor avaliado tomará ciência do resultado de sua avaliação perante a Presidência da Câmara, datando e assinando o respectivo documento.

Caso o servidor não esteja satisfeito com os resultados de sua avaliação, no prazo de até 3 (três) dias úteis a contar da ciência, poderá manifestar-se das seguintes formas:

- I - por escrito, na ficha de resultados da avaliação;
- II - oralmente, junto à Comissão de Avaliação.

Após cada avaliação, a Comissão emitirá Relatório Circunstanciado com parecer conclusivo, identificando os servidores que não atingiram o desempenho esperado. O Relatório deverá ser autuado e encaminhado à Presidência da Câmara.

O prazo para a emissão do relatório mencionado neste artigo é de 05 (cinco) dias, a contar da conclusão do processo de avaliação.

Se a Comissão constatar, durante o período do estágio, qualquer ocorrência onde haja necessidade de um acompanhamento bio-psico-social ao avaliado, e/ou jurídico, poderá solicitar, por intermédio da Presidência da Câmara, suporte especializado.

Os servidores em estágio probatório que, na data da publicação do presente Decreto, ainda não tiverem sido avaliados, serão submetidos às avaliações nos termos ora estabelecidos.

A avaliação de desempenho será realizada individualmente, após o conhecimento desta Portaria, por parte do avaliado e avaliador, mediante a utilização dos seguintes documentos básicos:



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

- I - instrumentos de avaliação;
- II - ficha de resultados de cada avaliação;

O instrumento de avaliação poderá ser adaptado às especificidades decorrentes das atribuições de cada cargo.

4- Instrumentos de avaliação

O sistema de avaliação especial emite menção em escala pontuada, na forma de conceitos de avaliação.

O questionário relaciona as questões a serem avaliadas, devendo ser assinalada apenas uma resposta em que o avaliado se enquadrar, para cada item.

O instrumento de avaliação contém 20 (vinte) questões, definidas pelo Anexo II, para verificar o desempenho do servidor.

Os campos considerações do avaliado e do avaliador devem ser preenchidos caso houver divergência da parte do avaliado em relação à pontuação atribuída em qualquer item, e no caso do avaliador, o campo poderá ser utilizado para fundamentar os conceitos atribuídos.

O desempenho do servidor será obtido considerando os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo:

Grupo de Itens

4.1- Idoneidade Moral

É composto de 8 (oito) questões, sendo assim definidos os conceitos:

SD - supera o desempenho esperado	= 27 a 34 pontos
AD - atinge o desempenho esperado	= 20 a 26 pontos
AP - atinge parcialmente o desempenho esperado	= 14 a 19 pontos
NA - não atinge o desempenho esperado	= abaixo de 14 pontos

4.2- Assiduidade e Pontualidade

É composta de 3 (três) questões, sendo assim definidos os conceitos:

SD - supera o desempenho esperado	= 12 a 15 pontos
-----------------------------------	------------------



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

- Remanejamento;
- Exoneração.

Executadas as 4 (quatro) primeiras ações descritas acima, e mesmo assim o servidor por um período de 2 (duas) avaliações consecutivas ou não, permanecer com o conceito "AP" na avaliação por grupo de itens ou geral, deverá a comissão concluir o processo de acompanhamento de desempenho, propondo a exoneração do servidor.

Quando o servidor obtiver conceitos "NA" em grupos de itens ou geral, em qualquer período da avaliação, deverá a comissão concluir o processo de acompanhamento de desempenho, propondo a exoneração do servidor.

5- Ficha de resultados da avaliação

Cabe a Comissão de Avaliação Especial preencher o formulário, utilizando-se do questionário do Anexo II, desta Portaria.

O presente formulário servirá para a comissão conferir se o servidor avaliado obteve o desempenho desejado, e para registrar as observações que julgarem necessárias.

Após devidamente preenchida a avaliação (Anexo III), o formulário deverá ser encaminhado à Presidência da Câmara para conhecimento e posterior ciência ao servidor avaliado.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº. 016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2009.

ANEXO II

TABELA DE AFERIÇÃO DE PONTOS

GRADE DE RESULTADOS DA FICHA DE AVALIAÇÃO

GRUPO IDONEIDADE MORAL	
É composto de 8 (oito) questões, sendo assim definidos os conceitos:	
SD - supera o desempenho esperado de	27 a 34 pontos
AD - atinge o desempenho esperado de	20 a 26 pontos
AP - atinge parcialmente o desempenho esperado de	14 a 19 pontos
NA - não atinge o desempenho esperado abaixo de	14 pontos

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
		1	2	3	4	5
1.1 Ética Profissional	1.1.1 Guarda sigilo quanto às informações da Instituição	3	4	1	2	
	1.1.2 Observância da hierarquia	2	4	1	3	
1.2 Relacionamento Interpessoal	1.2.1 Clima/ambiente de trabalho	4	1	3	5	2
	1.2.2 Relacionamento com o público	2	4	1	3	
1.3 Zelo por equipamentos e Materiais	1.3.1 Materiais de trabalho	1	4	2	3	
	1.3.2 Patrimônio público	2	1	3	4	
1.4 Conduta Profissional	1.4.1 Receptividade a críticas	5	3	1	2	4
	1.4.2 Superação de dificuldades	4	2	1	3	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO						
CONCEITO NO GRUPO						

GRUPO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	
É composto de 3 (três) questões, sendo assim definidos os conceitos:	
SD - supera o desempenho esperado de	12 a 15 pontos
AD - atinge o desempenho esperado de	09 a 11 pontos
AP - atinge parcialmente o desempenho esperado de	06 a 08 pontos
NA - não atinge o desempenho esperado abaixo de	06 pontos

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
		1	2	3	4	5
2.1 Presença ao Trabalho	2.1.1 Frequência no local de trabalho	2	1	3	4	5
	2.1.2 Permanência no local de trabalho	1	2	4	3	5
2.2 Pontualidade	2.2.1 Observância de horário e comparecimentos	2	1	4	3	5
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO						
CONCEITO NO GRUPO						



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

GRUPO DISCIPLINA	
É composto de 2 (duas) questões, sendo assim definidos os conceitos:	
SD - supera o desempenho esperado de	07 a 08 pontos
AD - atinge o desempenho esperado de	05 a 06 pontos
AP - atinge parcialmente o desempenho esperado de	03 a 04 pontos
NA - não atinge o desempenho esperado abaixo de	02 pontos

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
		1	2	3	4	5
3.1 Comprometimento	3.1.1 Zelo e dedicação as suas atribuições	4	2	1	3	
	3.1.2 Responsabilidade com o trabalho	1	2	4	3	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO						
CONCEITO NO GRUPO						

GRUPO EFICIÊNCIA	
É composto de 7 (sete) questões, sendo assim definidos os conceitos:	
SD - supera o desempenho esperado de	24 a 30 pontos
AD - atinge o desempenho esperado de	18 a 23 pontos
AP - atinge parcialmente o desempenho esperado de	12 a 17 pontos
NA - não atinge o desempenho esperado abaixo de	12 pontos

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
		1	2	3	4	5
4.1 Qualidade do Trabalho	4.1.1 Apresentação do trabalho realizado	4	1	2	3	
	4.1.2 Informações e orientações	2	5	3	1	4
	4.1.3 Quanto às metas de produtividade ou atividades determinadas	4	2	3	1	5
4.2 Domínio do Trabalho e ou Área de Conhecimento	4.2.1 Conhecimento na área	3	2	1	4	
	4.2.2 Capacidade de decidir e inovar	1	3	2	4	
4.3 Aperfeiçoamento Profissional	4.3.1 Aprimoramento/aperfeiçoamento e atualização	2	4	3	1	
4.4 Cooperação	4.4.1 Colaboração com colegas de trabalho	3	2	4	1	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO						
CONCEITO NO GRUPO						

CONCEITO E PONTUAÇÃO GERAL

SD - supera o desempenho esperado	de	70 a 87 pontos
AD - atinge o desempenho esperado	de	52 a 69 pontos
AP - atinge parcialmente o desempenho esperado	de	35 a 51 pontos
NA - não atinge o desempenho esperado abaixo	de	34 pontos



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº. 016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2009.

ANEXO III

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO FUNCIONAL NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

SERVIDOR	CARGO	MATRICULA	DATA DA POSSE

DATA DE AVALIAÇÃO _____ / _____ /2009

1 IDONEIDADE MORAL

1.1 ÉTICA PROFISSIONAL

1.1.1 Guarda sigilo quanto às informações da Instituição.

Avalie o comportamento do servidor quanto às informações confidenciais do seu trabalho, que lhe foram repassadas ou que teve acesso:

1. [] o servidor geralmente guarda sigilo sobre as informações de seu trabalho;
2. [] o servidor mantém sempre em sigilo as informações do seu trabalho;
3. [] o servidor já vazou informações confidenciais, não merecendo, portanto, confiança quanto a essa questão;
4. [] pela forma como o servidor age não é conveniente repassar-lhe informações sigilosas.

1.1.2 Observância da hierarquia.

Avalie o grau em que o servidor observa e cumpre a hierarquia funcional:

1. [] o servidor raramente observa e cumpre a hierarquia funcional;
2. [] o servidor sempre observa a hierarquia;
3. [] o servidor não observa, nem cumpre seu posicionamento hierárquico e seus limites de atribuições;
4. [] o servidor observa a hierarquia funcional, porém em algumas ocasiões atropela a delegação de competência a ele atribuída.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

1.2 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

1.2.1 Clima/ambiente de trabalho.

Avalie a forma como O servidor age com relação ao clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivos:

1. [] o servidor age mantendo um bom clima de trabalho e considera os valores e sentimentos individuais e coletivos;
2. [] o servidor é problemático, não se envolve com os demais do grupo tratando a todos com desprezo e arrogância;
3. [] o servidor mantém uma certa distância de seus colegas, mas respeita os valores e sentimentos individuais e coletivos;
4. [] o servidor mantém sempre um bom clima de trabalho e age procurando elevar o moral de seus colegas e demais servidores;
5. [] o servidor pouco se integra à equipe de trabalho, e nem sempre os trata com respeito e dignidade.

1.2.2 Relacionamento com o público.

Avalie a maneira como o servidor trata o público interno e externo:

1. [] o servidor demonstra educação porém, às vezes, tem um temperamento explosivo;
2. [] o servidor demonstra ser uma pessoa educada e paciente, chegando muitas vezes a surpreender na forma positiva com que trata as pessoas;
3. [] o servidor tem temperamento explosivo, demonstrando ser impaciente;
4. [] o servidor trata a todos com educação, demonstrando moderação com as pessoas.

1.3 ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS

1.3.1 Materiais de trabalho.

Avalie o grau de interesse e de preocupação com a guarda e economia do material de trabalho por parte do servidor:

1. [] o servidor não é zeloso nem econômico com seus materiais, incorrendo no desvio dos mesmos;
2. [] o servidor tem um grande senso de responsabilidade, mostrando-se zeloso e econômico com os materiais de trabalho;
3. [] o servidor é econômico e otimiza os seus insumos (materiais de trabalho), porém pouco zela por sua conservação;
4. [] o servidor é responsável com o zelo de seus materiais e prima pela economia dos mesmos.

1.3.2 Patrimônio público.

Avalie em que nível o servidor observa a conservação do patrimônio público:

1. [] o servidor utiliza o patrimônio público sem no entanto se importar com sua conservação;
2. [] o servidor não demonstra respeito para com os bens públicos, utilizando-os de forma inadequada, provocando danos aos mesmos;
3. [] o servidor utiliza o bem público de maneira adequada;
4. [] o servidor demonstra interesse com o patrimônio público, utilizando-o de forma adequada, preocupando-se com sua manutenção e conservação.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

1.4.1 Receptividade a críticas.

Avalie o nível de receptividade do servidor a críticas:

1. ☐ o servidor é receptivo a críticas, discute-as, analisa-as e adota aquelas que proporcionam melhoria à Instituição e ao seu local de trabalho;
2. ☐ o servidor ouve as críticas, porém não as utiliza para progredir profissionalmente;
3. ☐ o servidor não gosta de ser criticado e revolta-se quando isso ocorre;
4. ☐ o servidor mostra-se indiferente às críticas;
5. ☐ o servidor, quando recebe críticas, analisa-as e adota aquelas que julga convenientes.

1.4.2 Superação de dificuldades.

Avalie o grau em que o servidor supera as suas dificuldades profissionais:

1. ☐ sempre;
2. ☐ raramente;
3. ☐ nunca;
4. ☐ na maioria das vezes.

2 GRUPO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

2.1 PRESENÇA AO TRABALHO

2.1.1 Frequência no local de trabalho.

Avalie o grau de frequência com que o servidor se faz presente ao local de trabalho:

1. ☐ falta com muita frequência ao trabalho, apresentando justificativa;
2. ☐ falta com muita frequência ao trabalho, sem apresentar justificativa;
3. ☐ raramente falta ao trabalho e quando falta não apresenta justificativa;
4. ☐ raramente falta ao trabalho e quando falta apresenta justificativa;
5. ☐ não falta ao trabalho.

2.1.2 Permanência no local de trabalho:

Avalie o grau de permanência do servidor em seu local de trabalho:

1. ☐ ausenta-se com frequência do local de trabalho, sem apresentar justificativa;
2. ☐ ausenta-se com frequência do local de trabalho, apresentando justificativa;
3. ☐ raramente ausenta-se do local de trabalho e quando ausenta-se apresenta justificativa;
4. ☐ raramente ausenta-se do local de trabalho e quando ausenta-se não apresenta justificativa;
5. ☐ não se ausenta do local de trabalho.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

2.2 PONTUALIDADE

2.2.1 Observância de horário e comparecimentos.

Avalie a capacidade de cumprir horário ou compromissos rotineiros do seu trabalho:

1. ☐ chega atrasado ao trabalho ou a compromissos com alguma frequência;
2. ☐ quase sempre chega atrasado ao trabalho ou compromissos;
3. ☐ raramente se atrasa na chegada ao trabalho ou a algum compromisso;
4. ☐ eventualmente se atrasa na chegada ao trabalho ou a algum compromisso;
5. ☐ não se atrasa.

3 – GRUPO DISCIPLINA

3.1 COMPROMETIMENTO

3.1.1 Zelo e dedicação as suas atribuições.

Avalie em que nível o servidor exerce com zelo e dedicação as suas atribuições:

1. ☐ sempre;
2. ☐ raramente;
3. ☐ nunca;
4. ☐ na maioria das vezes.

3.1.2 Responsabilidade com o trabalho.

Avalie o grau em que o servidor atende os prazos previstos e o nível de supervisão necessário:

1. ☐ é impossível depender de seus serviços, necessitando de constante vigilância;
2. ☐ necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas;
3. ☐ realiza todas as suas tarefas, cumprindo sempre os prazos determinados, dispensando supervisão;
4. ☐ merece confiança e raramente necessita de supervisão.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

4 GRUPO EFICIENCIA

4.1 QUALIDADE DO TRABALHO

4.1.1 Apresentação do trabalho realizado.

Avalie a exatidão, apresentação, ordem e o cuidado com que o trabalho é realizado:

1. [] o trabalho é bem feito e organizado, demonstrando um cuidado excepcional;
2. [] comete muitos erros e o trabalho denota falta de cuidado;
3. [] geralmente satisfaz;
4. [] o trabalho é bem feito.

4.1.2 Informações e orientações

Avalie o nível em que o servidor presta informações no que diz respeito as suas atribuições:

1. [] o servidor não é seguro nas informações e ou orientações que presta;
2. [] o servidor presta informações e ou orientações com clareza, segurança e objetividade;
3. [] o servidor nem sempre presta informações e ou orientações com clareza e objetividade necessária;
4. [] o servidor, quando solicitado, demonstra desconhecer suas atribuições;
5. [] o servidor quando não tem certeza das informações, procura-as para orientar com clareza;

4.1.3 Quanto às metas de produtividade ou atividades determinadas:

Avalie o nível em que o servidor cumpre as metas de produtividade ou atividades determinadas no que diz respeito as suas atribuições

1. [] atinge as metas e executa as atividades determinadas;
2. [] poucas vezes atinge as metas e executa as atividades determinadas;
3. [] na maioria das vezes atinge as metas e executa as atividades determinadas;
4. [] não atinge as metas e não executa as atividades determinadas;
5. [] supera as expectativas.

4.2 DOMÍNIO DO TRABALHO/ÁREA DE CONHECIMENTO

4.2.1 Conhecimento na área.

Avalie o grau de conhecimento e domínio do trabalho realizado:

1. [] familiarizado com o serviço, satisfazendo as exigências do cargo;
2. [] possui algum conhecimento do trabalho, mas precisa melhorar;
3. [] conhecimento insuficiente e ou ultrapassado;
4. [] conhece bem e desempenha todas as fases e operações pertinentes ao seu serviço.



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

4.2.2 Capacidade de decidir e inovar.

Avalie a capacidade que o servidor possui para decidir e inovar diante de novas situações:

1. [] não apresenta idéias e nem procura tomar a frente diante de novas situações;
2. [] demonstra potencial para inovar e decidir, pondo em prática ocasionalmente;
3. [] demonstra potencial para inovar e decidir mas não pratica;
4. [] normalmente está a frente de novas situações, tomando decisões e resolvendo problemas.

4.3 APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

4.3.1 Aprimoramento/aperfeiçoamento e atualização.

Avalie o grau em que o servidor aprimora e ou atualiza seus conhecimentos e aptidões:

1. [] a atualização de conhecimentos raramente é procurada pelo servidor;
2. [] mantém-se sempre atualizado, aprimorando seus conhecimentos e aptidões;
3. [] eventualmente procura atualizar-se para aprimorar seus conhecimentos;
4. [] o servidor não demonstra interesse em atualizar-se.

4.4 COOPERAÇÃO

4.4.1 Colaboração com colegas de trabalho.

Avalie a disponibilidade de colaborar com o grupo de trabalho:

1. [] regularmente mostra boa vontade em colaborar com o grupo de trabalho;
2. [] colabora com o grupo de trabalho quando solicitado;
3. [] é prestativo, colaborando com a equipe de trabalho;
4. [] não mostra disposição em colaborar com o grupo de trabalho.

CONSIDERAÇÕES DO AVALIADO

DATA	ASSINATURA
/ /2009	



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

CONSIDERAÇÕES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

RESULTADO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO FUNCIONAL NO ESTÁGIO PROBATÓRIO			
DATA	CARGO	MATRÍCULA	DATA DA PROVA
____/____/2009			
ASSINATURAS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO			
AVALIAÇÃO REALIZADA EM ____ DE ____ DE 2009			

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO GRUPO IDOSIDADE MORAL	
ITEMS DO GRUPO	ITEMS DE AVALIAÇÃO
1.1.1. Qualidade quanto à observância da legislação	1.1.1.1. Observância da legislação
	1.1.1.2. Observância da legislação
1.2.1. Qualidade quanto à observância da legislação	1.2.1.1. Observância da legislação
	1.2.1.2. Observância da legislação
1.3.1. Qualidade quanto à observância da legislação	1.3.1.1. Observância da legislação
	1.3.1.2. Observância da legislação
1.4.1. Qualidade quanto à observância da legislação	1.4.1.1. Observância da legislação
	1.4.1.2. Observância da legislação
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO	
CONCEITO NO GRUPO	
CONCEITO	



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº. 016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2009.

ANEXO IV

RESULTADO DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO FUNCIONAL NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

SERVIDOR	CARGO	MATRICULA	DATA DA POSSE

_____ AVALIAÇÃO REALIZADA EM _____ DE _____ DE 2009.

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO GRUPO IDONEIDADE MORAL

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
1.1 Ética Profissional	1.1.1 Guarda sigilo quanto às informações da Instituição	
	1.1.2 Observância da hierarquia	
1.2 Relacionamento Interpessoal	1.2.1 Clima/ambiente de trabalho	
	1.2.2 Relacionamento com o público	
1.3 Zelo por Equipamentos e Materiais	1.3.1 Materiais de trabalho	
	1.3.2 Patrimônio público	
1.4 Conduta Profissional	1.4.1 Receptividade a críticas	
	1.4.2 Superação de dificuldades	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO		
CONCEITO NO GRUPO		
OBSERVAÇÃO:		



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO GRUPO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
2.1 Presença ao Trabalho	2.1.1 Frequência no local de trabalho	
	2.1.2 Permanência no local de trabalho	
2.2 Pontualidade	2.2.1 Observância de horário e comparecimentos	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO		
CONCEITO NO GRUPO		
OBSERVAÇÃO:		

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO GRUPO DISCIPLINA

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
3.1 Comprometimento	3.1.1 Zelo e dedicação as suas atribuições	
	3.1.2 Responsabilidade com o trabalho	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO		
CONCEITO NO GRUPO		
OBSERVAÇÃO:		



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO GRUPO EFICIENCIA

ITENS DO GRUPO	ITENS DE AVALIAÇÃO	PONTOS
4.1 Qualidade do Trabalho	4.1.1 Apresentação do trabalho realizado	
	4.1.2 Informações e orientações	
	4.1.3 Quanto às metas de produtividade ou atividades determinadas	
4.2 Domínio do Trabalho e ou Área de Conhecimento	4.2.1 Conhecimento na área	
	4.2.2 Capacidade de decidir e inovar	
4.3 Aperfeiçoamento Profissional	4.3.1 Aprimoramento/aperfeiçoamento e atualização	
4.4 Cooperação	4.4.1 Colaboração com colegas de trabalho	
TOTAL DE PONTOS NO GRUPO		
CONCEITO NO GRUPO		
OBSERVAÇÃO:		

PONTUAÇÃO E CONCEITUAÇÃO FINAL DA _____ AVALIAÇÃO

PONTOS POR GRUPO	PONTOS
IDONEIDADE MORAL	
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	
DISCIPLINA	
EFICIENCIA	
TOTAL GERAL DE PONTOS	
CONCEITO GERAL	

OBSERVAÇÕES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

JORATHAN DE PAULA BOENO

ALOS AL REDO KREMER



Câmara Municipal de Marechal Floriano

Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº. 016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2009.

"CONCEDE FÉRIAS A SERVIDOR"

O Presidente da Câmara Municipal de Marechal Floriano, Estado do Espírito Santo, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Constituição da República Federativa do Brasil e a Lei Orgânica do Município de Marechal Floriano-ES,

RESOLVE:

Art. 1º - CONCEDER, à servidora *Marinalda Santa Pereira*, detentora do cargo de *auxiliar de serviços gerais*, 30 (trinta) dias de férias regulamentares no período de 01/02/2009 a 04/03/2009.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor a partir de 03 de fevereiro de 2009.

Registre-se, Publique-se, Cumpra-se.

MARECHAL FLORIANO, _____ DE _____ DE 2009.

Sala das Sessões, 03 de Fevereiro de 2009.

GIBRAN SCHNEIDER CHRISTO

Presidente da Câmara Municipal de Marechal Floriano-ES

JONATHAN DE PAULA BOENO

AMÓS ALFREDO KREBEL