



## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Lei Municipal nº. 2995, de 15 de outubro de 2007

Nº \_\_\_\_/06

### I - Identificação:

Nome		Matrícula
Admissão	Cargo	Lotação
/ /		
Período de Avaliação: / / à / /		Mês de entrega: /

### II - Critérios de Pontuação (Lei Municipal nº. 2995/07, artigo 28, § 4º, incisos I a VI)

I - Supera às expectativas - cinco (5) pontos	Caso em que o servidor apresenta resultados bem superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito.
II - Atende às expectativas - quatro (4) pontos	Caso em que o servidor apresenta resultados pouco superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado em cada requisito.
III - Atende satisfatória às expectativas - três (3) pontos	Caso em que o servidor apresenta resultados conforme às expectativas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.
IV - Atende parcialmente às expectativas - dois (2) pontos	Caso em que o servidor apresenta resultados que se aproximam das expectativas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito, porém não suficiente.
V - Atende deficitariamente às expectativas - um (1) ponto	Caso em que o servidor apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado.
VI - Não atende às expectativas - zero (0) pontos	Caso em que o servidor não apresenta resultados, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.

### III - Avaliação (Lei Municipal nº. 2995/07, artigo 28, § 2º, incisos I a X)

Requisitos de Avaliação	Pontuação
<b>I - qualidade de trabalho</b> - capacidade de produzir resultados na quantidade e volumes necessários às necessidades da área.	
<b>II - produtividade de trabalho</b> - exatidão, frequência de erros, apresentação, ordem e esmero nos trabalhos executados, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho de seu cargo.	
<b>III - iniciativa</b> - ação independente na execução dos trabalhos, apresentação de sugestões de melhoria e iniciativa de comunicação de situações fora de sua alçada.	
<b>IV - assiduidade</b> - maneira como observa o cumprimento (frequência) da jornada de trabalho do cargo que ocupa, evitando faltas injustificadas.	
<b>V - pontualidade</b> - maneira como observa a frequência e os horários de trabalho de seu cargo, evitando atrasos injustificados.	
<b>VI - administração do tempo</b> - capacidade de execução dos trabalhos conferidos com qualidade, ordem e esmero, na quantidade e volume suficiente às necessidades de prazo da área.	
<b>VII - relacionamento</b> - habilidade para interagir com a população, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados.	
<b>VIII - interação com a equipe</b> - espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo.	
<b>IX - interesse</b> - ação no sentido de desenvolver e progredir profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, bem como sendo receptivo às críticas construtivas, orientações e ações.	
<b>X - disciplina</b> - atendimento às normas legais e regulamentares e aos procedimentos de sua secretaria e do órgão de sua lotação, bem assim atendimentos às normas dadas pelos superiores, desde que não contrário à Lei.	
<b>TOTAL</b>	

#### OBSERVAÇÃO.:

- 1) Na avaliação do critério de julgamento "interesse", será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, exceto quando devidamente justificada a não participação. (Lei Municipal nº. 2995/07, artigo 28, § 3º).
- 2) Nos requisitos "Assiduidade", "Pontualidade" e "Disciplina", o servidor avaliado não poderá receber menos do que 03 (três) pontos em cada item, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações recebidas (Lei Municipal nº. 2995/07, artigo 28, § 5º).
- 3) Para aferição da pontuação referente aos critérios "Assiduidade" e "Pontualidade", serão efetuados descontos da pontuação máxima (5 pontos) observadas as seguintes condições: **I)** menos 1 (um) ponto para 02 (dois) faltas injustificadas; **II)** menos 1 (um) ponto para 03 (três) atrasos consecutivos ou 06 (seis) atrasos alternados, sem justificativas, (Lei Municipal nº. 2995/07, art. 29, incisos I e II).

### IV - Conceito de Avaliação: \_\_\_\_\_

**OBS.:** Para aferição quanto ao conceito de avaliação, conforme dispõe o artigo 28, § 6º, incisos I a V, da Lei Municipal nº. 2995/07, deverá ser considerado:

- excelente** - quando a soma total da pontuação for igual a 50 pontos;
- muito bom** - quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 40 pontos, mas inferior a 50 pontos;
- bom** - quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 30 pontos, mas inferior a 40 pontos;
- regular** - quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 20 pontos, mas inferior a 30 pontos
- insatisfatório** - quando a soma total da pontuação for inferior a 20 pontos.



## V - Considerações da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho:

Requisitos de Avaliação	Considerações
Qualidade de trabalho	
Produtividade de trabalho	
Iniciativa	
Assiduidade	
Pontualidade	
Administração do tempo	
Relacionamento	
Interação com a equipe	
Interesse	
Disciplina	

Ubatuba, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_  
Assinatura com identificação dos membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho

CIENTE DO SERVIDOR AVALIADO: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_