

PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

DECRETO Nº. 143, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2008.

**“DISPÕE SOBRE AS NORMAS DE AVALIAÇÃO DE  
DESEMPENHO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”**

**SIMONE N. TEBET**, Prefeita Municipal de Três Lagoas, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso das atribuições legais, conferidas pelo art. 43, V, da Lei Municipal nº. 1.795, de 16 de julho de 2002 (Lei Orgânica do Município de Três Lagoas/MS) e considerando os termos das leis nº 2.120, de 18 de dezembro de 2006 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Três Lagoas) e nº 1.609, de 28 de março de 2000 (Estatuto dos Trabalhadores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino do Município de Três Lagoas),

**DECRETA:**

**Art. 1º.** Ficam, por este Decreto, regulamentados os fatores, método, conceitos e cálculos para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho, destinada a apurar a eficiência e a adequação do servidor municipal, inclusive da carreira do Magistério Público Municipal, em período de estágio probatório.

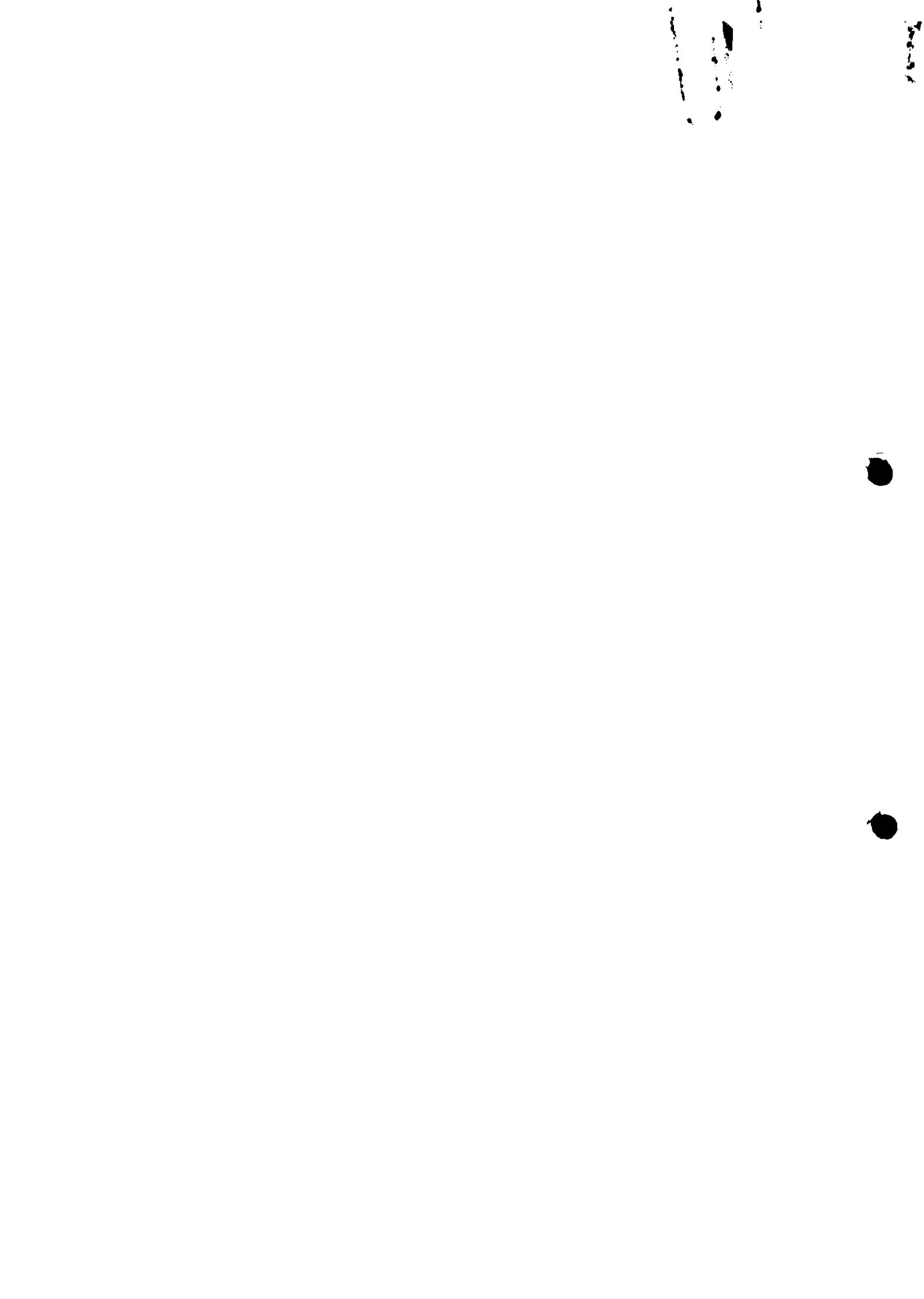
**Art. 2º.** A avaliação especial de desempenho do servidor em período de estágio probatório terá a sua implantação coordenada e desenvolvida pela Secretaria Municipal de Administração, através do Departamento de Recursos Humanos.

**§1º.** A implantação, de que trata o “caput”, deverá ser precedida de capacitação específica para todos os avaliadores, com a finalidade de orientá-los e assegurar a uniformidade de procedimentos e critérios.

**§2º.** Simultaneamente à capacitação de que trata o parágrafo anterior, deverão ser realizadas palestras de orientação e sensibilização a todos os servidores a serem avaliados.

**Art. 3º.** Todos os servidores a serem avaliados deverão ser orientados sobre a obrigatoriedade da avaliação de desempenho.

**Parágrafo único.** Os servidores a serem avaliados deverão receber, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o início do efetivo exercício, manual elaborado pelo Departamento de Recursos Humanos, contendo esclarecimentos e orientações sobre o processo de avaliação de desempenho a que será submetido.





**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**Art. 4º.** Durante a vigência do estágio probatório, o servidor municipal receberá 4 (quatro) avaliações, cujos fatores serão variáveis, conforme o período que estiver sendo cumprido.

**§ 1º.** A primeira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 6 (seis) meses de efetivo exercício e avaliará:

- I – Interesse;
- II – Respeito às normas e regulamentos;
- III – Responsabilidade;
- IV – Adaptação.

**§ 2º.** A segunda avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 12 (doze) meses de efetivo exercício e avaliará, além dos itens previstos no parágrafo anterior:

- I – Cooperação e Solidariedade com os Colegas;
- II – Respeito;
- III – Qualidade e Atenção.

**§ 3º.** A terceira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício e avaliará, além dos itens previstos nos parágrafos anteriores:

- I – Produtividade;
- II – Economia;
- III – Flexibilidade;
- IV – Iniciativa.

**§ 4º.** A quarta avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias após o servidor completar 34 (trinta e quatro) meses de efetivo exercício e avaliará, todos os itens previstos nos parágrafos anteriores.

**Art. 5º.** O servidor durante todo o período de estágio probatório estará sendo avaliado nos critérios de pontualidade, assiduidade e disciplina.

**Parágrafo único.** Independentemente da época em que seja apontado o fato que trata o "caput", este será apurado nos termos do regime disciplinar previsto no Título V, da Lei nº 2.120, de 18 de dezembro de 2006 - Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Três Lagoas e nos Capítulos XIV e XV do Título I da Lei nº 1.609, de 28 de março de 2000 - Estatuto dos Trabalhadores da Educação Básica da Rede Municipal de Ensino do Município de Três Lagoas.

**Art. 6º.** É de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos o preenchimento, nos instrumentos de avaliação, das informações relativas à apuração dos critérios previstos no art. 5º.

**Art. 7º.** Para apuração dos fatores previstos no art. 4º, será utilizado o "Método da Escala Gráfica", através da aplicação de fichas de verificação, compostas por questões, cujas definições são:

6



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

I – Interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas;

II – Respeito às normas e regulamentos: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia;

III – Responsabilidade: refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante;

IV – Adaptação: refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público;

V – Cooperação e solidariedade com os colegas: refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho;

VI – Respeito: refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e clientes (usuários e munícipes);

VII – Qualidade e atenção: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

VIII – Produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;

IX – Economia: refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

X – Flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias;

XI – Iniciativa: Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

**§ 1º.** Fica assegurado o direito ao servidor, cujo desempenho será avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos neste artigo.

**§ 2º.** O preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, para apuração dos critérios previstos neste artigo, será realizado pela chefia imediata e, obrigatoriamente, na presença do servidor cujo desempenho está sendo avaliado.

**§ 3º.** No preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, o servidor avaliado poderá registrar as suas observações em campo específico.

**§ 4º.** Após o preenchimento, a ficha de avaliação de desempenho deverá ser encaminhada para a Comissão de Avaliação do Estágio Probatório para sua análise e totalização.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**§ 5º.** Após a totalização a avaliação será homologada pelo Secretario Municipal onde esteja lotado o servidor cujo desempenho será avaliado.

**§ 6º.** Caso o servidor esteja vinculado diretamente ao Secretario Municipal ou este seja a chefia mediata a acompanhar a avaliação, caberá à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório a homologação da mesma.

**§ 7º.** Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar seu recurso no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos.

**§ 8º.** Para a realização da avaliação do desempenho do servidor, ficam instituídos, por este Decreto, os instrumentos denominados Fichas de Avaliação de Desempenho, em número de 4 (quatro), que correspondem a cada uma das avaliações que deverão ser realizadas durante o período de estágio probatório, que são partes integrantes como Anexo II.

**Art. 8º.** Para o acompanhamento efetivo do desempenho dos servidores durante o período de cada avaliação, fica instituído o instrumento complementar denominado Registro de Acompanhamento do Desempenho que é parte integrante deste Decreto como Anexo III.

**Art. 9º.** Fica estabelecida a competência da Comissão de Avaliação do Estágio Probatório para o julgamento do recurso tratado no § 7º, do art. 7º.

**Parágrafo único.** Fica estabelecido o prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos para julgamento do recurso.

**Art. 10.** O padrão adotado para a graduação dos critérios, previstos nos incisos I a XI do artigo 7º, nos termos previstos no método de fatores descritivos é o seguinte:

I - Grau 1: o servidor avaliado já apresenta falhas inaceitáveis em relação a um comportamento específico;

II - Grau 2: o servidor avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda alguns falhas que podem ser corrigidas no futuro;

III - Grau 3: o servidor avaliado já se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator;

IV - Grau 4: o servidor avaliado atingiu plenamente o desempenho esperado como "ideal" para o fator.

**Art. 11.** Os pesos dos critérios de desempenho, atribuídos aos cargos existentes no Município, são os constantes do Quadro 1, do Anexo I, deste Decreto, em conformidade com as peculiaridades e especificidades das carreiras que lhe são pertinentes.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**Parágrafo único.** Os pesos negativos a serem atribuídos aos critérios disciplinares são os constantes do Quadro 2, do Anexo I, deste Decreto.

**Art. 12.** Para o cálculo da pontuação final, obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho, deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios de desempenho, após a multiplicação pelo peso correspondente e deduzidos os pontos negativos, apontados nos critérios disciplinares.

**Art. 13.** Será considerado de desempenho suficiente no critério avaliado, o servidor que obtiver acima de 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos, após a somatória prevista no artigo anterior.

**§ 1º.** O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, entre 200 (duzentos) e 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos, em qualquer uma das avaliações, desde que não seja a última do período de estágio probatório, será considerado "aprovado com restrições", devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento.

**§ 2º.** Na próxima avaliação, caso não haja melhoria em seu desempenho ou após outras avaliações, seu conceito seja considerado novamente insuficiente, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

**§3º.** Caso o servidor tenha seu desempenho considerado como insuficiente na última avaliação do estágio probatório, independentemente dos conceitos obtidos nas avaliações anteriores, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração.

**§4º.** O servidor que não obtiver pelo menos 199 (cento e noventa e nove) pontos na avaliação de seu desempenho será considerado reprovado, independentemente de outras avaliações e deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua exoneração ou recondução, nos termos do § 1º do art. 27 da Lei nº 2.120, de 18 de dezembro de 1006 – Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Três Lagoas.

**Art. 14.** O servidor que, face ao interesse e oportunidade do Município, tiver de ser removido do seu local de trabalho durante o período de realização do estágio probatório, será avaliado em seu desempenho no local onde tiver permanecido maior tempo em serviço e novamente, observada a periodicidade prevista no art. 4º.

**Art. 15.** Fica estabelecido que a primeira avaliação de desempenho baseada nos métodos e padrões fixados por este Decreto, terá efeito apenas informativo, com o intuito de adaptar os servidores já empossados à nova sistemática.

**Art. 16.** Os servidores já empossados receberão sua primeira avaliação por este sistema após a publicação deste Decreto, seguindo normalmente a periodicidade prevista no seu artigo 4º.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**§ 1º.** Os servidores com mais de 32 (trinta e dois) e menos de 34 (trinta e quatro) meses de efetivo exercício serão avaliados dentro de 10 (dez) dias após a publicação deste decreto e novamente ao completarem 35 (trinta e cinco) meses.

**§ 2º.** Os servidores com mais de 34 (trinta e quatro) meses serão avaliados dentro de 10 (dez) dias devendo ser apresentado relatório conclusivo sobre o merecimento à estabilidade antes de completarem 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício.

**§ 3º.** Em qualquer das avaliações previstas nos parágrafos anteriores, caso não seja aprovado, deverá ser aberto processo administrativo, para apuração dos fatos, podendo acarretar a exoneração do servidor.

**Art. 17.** Deverá ser designada a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório que será composta por 3 (três) servidores, obrigatoriamente efetivos e estáveis da Administração direta e indireta.

**Parágrafo único.** Os trabalhos da comissão de avaliação poderão ser acompanhados por representantes do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais – SSPM e do Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Três Lagoas e Selvíria - SINTED.

**Art. 18.** Os servidores que entrarem em efetivo exercício deverão passar por programa de integração funcional no qual um dos seus módulos terá como tema a avaliação do desempenho durante o período de estágio probatório.

**Art. 19.** Caso ocorra substituição da chefia imediata ou do avaliador, o novo ocupante do cargo de chefia ou avaliador deverá comunicar ao Departamento de Recursos Humanos, para participar da capacitação específica de avaliadores.

**Parágrafo único.** Caso não seja possível formar uma turma para a capacitação tratada no “caput”, o ocupante do cargo de chefia ou avaliador deverá solicitar ao Departamento de Recursos Humanos as informações e orientações necessárias para a realização das avaliações, até que seja possível a formação de turma para a realização do programa de capacitação.

**Art. 20.** Na hipótese do servidor ser removido ou transferido para outra unidade administrativa da Prefeitura Municipal de Três Lagoas ou colocado a disposição de qualquer outro órgão, desde que mantenha as atribuições do cargo de provimento efetivo que ocupa, a sua avaliação de desempenho deverá ser enviada para seu novo chefe imediato ou avaliador.

**Art. 21.** Todas as orientações para o preenchimento dos instrumentos de avaliação instituídos através deste Decreto deverão ser providenciadas pelo Departamento de Recursos Humanos e pela Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, inclusive, se for o necessário, sob a forma de manual.

**Art. 22.** As informações referentes aos processos administrativos abertos para a apuração do desempenho do servidor em período de estágio probatório com



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

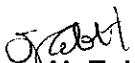
base neste Decreto, poderão ser arquivadas em pastas individuais ou em base de dados informatizada, conforme conveniência da Administração.

**Parágrafo único.** O servidor ou seu procurador, além do avaliador, poderá a qualquer tempo ter acesso às informações arquivadas nos termos do "caput".

**Art. 23.** Os casos omissos neste Decreto, serão dirimidos pela Secretaria Municipal de Administração através do Departamento de Recursos Humanos, conforme parecer técnico da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

**Art. 24.** Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Três Lagoas/MS, 04 de novembro de 2008.

  
**Simone N. Tebet**  
Prefeita Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ANEXO I  
TABELAS DE PESOS

Quadro 1 – Critérios de Desempenho

GRUPOS OCUPACIONAIS  FATORES  ↓ AVALIAÇÕES →	OPERACIONAL				TÉCNICO				SUPERIOR			
					ADMINISTRATIVO				E			
	FISCALIZAÇÃO				MAGISTÉRIO							
	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>
INTERESSE	30	20	12	10	30	15	8	5	15	10	5	10
RESPEITO AS NORMAS E REGULAMENTOS	20	10	8	5	25	15	5	5	25	15	10	15
RESPONSABILIDADE	30	10	7	5	15	10	5	5	25	10	5	5
ADAPTAÇÃO	20	15	5	5	30	15	7	5	35	10	10	10
COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE		10	5	15		20	15	10		20	15	8
RESPEITO		10	8	5		15	10	8		20	10	5
QUALIDADE E ATENÇÃO		25	13	15		10	15	15		15	15	10
PRODUTIVIDADE			13	15			15	15			10	15
ECONOMIA			13	10			5	15			5	5
FLEXIBILIDADE			8	5			5	7			10	7
INICIATIVA			8	10			10	10			5	10

Quadro 2 – Critérios Disciplinares

CRITÉRIOS	PESOS
<u>PONTUALIDADE</u>	
Atraso até 10 minutos	- 0,3
Atraso acima de 10 minutos	- 0,5
<u>ASSIDUIDADE</u>	
Falta justificada	- 1
Falta injustificada	- 3
<u>DISCIPLINA</u>	
Advertência	- 5
Suspensão até 3 dias	- 15
Suspensão superior a 3 dias	- 30

6  
25



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**ANEXO II  
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Etiqueta com os dados do servidor

**GRUPO OCUPACIONAL**

**1ª AVALIAÇÃO**

Período de avaliação

...../...../..... a ...../...../.....



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO**

Avalie o servidor no cargo e funções atuais. Nenhum servidor poderá ser avaliado quando em desvio de função, neste caso, deverá ser informada a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Assinale o grau correspondente nos fatores abaixo, conforme seu julgamento sobre o desempenho das atividades.

Reforce as conclusões, através de justificativas e/ou observações, sempre que julgar necessário.

A chefia deverá devolver esta ficha preenchida e assinada até o dia ...../...../....., impreterivelmente.

Ainda que o servidor não concorde com a avaliação, ele deverá assinar a ficha de avaliação, para que seja comprovada a sua ciência.

Após a totalização e a homologação será aberto o prazo para apresentação de recurso por parte do servidor.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

CRITÉRIO	Descrição do critério	GRAU				PESO	TOTAL
		1	2	3	4		
Interesse	Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.						
Respeito às normas e regulamentos	Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia.						
Responsabilidade	Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.						
Adaptação	Refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público.						

CRITERIOS DISCIPLINARES

Pontualidade	Atraso até 10 minutos:	OC				PESO	TOTAL
		1	2	3	4		
	Atraso acima de 10 minutos						

Assiduidade	Falta Justificada:	OC				PESO	TOTAL
		1	2	3	4		
	Falta Injustificada:						

Disciplina	Advertência: Suspensão de até 3 dias: Suspensão superior a 3 dias:	OC				PESO	TOTAL
		1	2	3	4		

Observações e justificativas do avaliador:


Apresente as principais qualidades que se destacam no servidor avaliado, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?




**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

Apresente os principais pontos indicados para melhoria e que interferem no desempenho do servidor avaliado e as sugestões para o aprimoramento de seu desempenho, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?

O estágio probatório do servidor avaliado deverá ? ( ) continuar ( ) ser interrompido, porquê?

---

—

#### **ÁREA DESTINADA ÀS OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO**

• Ajuste de la medida cumplida

Data: .... / .... / .....

## **Assinatura do servidor avaliado**

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				
	CAMPO	PONTOS POSSÍVEIS	PONTOS ADQUIRIDOS	% DO TOTAL
Interesse				
Respeito às normas e regulamentos				
Responsabilidade				
Adaptação				
Pontualidade				
Assiduidade				
Disciplina				
	TOTAL GERAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO			

**Nome e Assinatura do Avaliado**

**Nome e Assinatura do Avaliador**

**Nome e Assinatura da Chefia Imediata**



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **ÁREA DESTINADA À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Três Lagoas MS, ..... de ..... de .....

Presidente

Secretário

### Membro 1

Membro 2

Membro 3

**AVALIAÇÃO  
HOMOLOGADA**  
em ..... / ..... / .....  
por

CIENTE  
DO SERVIDOR AVALIADO



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**ANEXO II  
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Etiqueta com os dados do servidor**

**GRUPO OCUPACIONAL**

**2<sup>a</sup> AVALIAÇÃO**

**Período de avaliação**

...../...../..... a ...../...../.....



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO**

Avalie o servidor no cargo e funções atuais. Nenhum servidor poderá ser avaliado quando em desvio de função, neste caso, deverá ser informada a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Assinale o grau correspondente nos fatores abaixo, conforme seu julgamento sobre o desempenho das atividades.

Reforce as conclusões, através de justificativas e/ou observações, sempre que julgar necessário.

A chefia deverá devolver esta ficha preenchida e assinada até o dia ...../...../....., impreterivelmente.

Ainda que o servidor não concorde com a avaliação, ele deverá assinar a ficha de avaliação, para que seja comprovada a sua ciência.

Após a totalização e a homologação será aberto o prazo para apresentação de recurso por parte do servidor.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

CRITÉRIO	Descrição do critério	Grau					
		1	2	3	4	Peso	Total
Interesse	Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.						
Respeito às normas e regulamentos	Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia.						
Responsabilidade	Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.						
Adaptação	Refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público.						
Cooperação e solidariedade com os colegas	Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho.						
Respeito	Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade a chefia, os colegas e clientes (usuários e munícipes).						
Qualidade e atenção	Refere-se à atenção do servidor ao trabalho, caracterizando-se pela execução correta e com qualidade das tarefas.						

## **CRITERIOS DISCIPLINARES**

Pontualidade	Atraso até 15 minutos:				
	Atraso acima de 15 minutos				

Assiduidade	Falta Justificada:			
	Falta Injustificada:			

<b>Disciplina</b>	<b>Advertência:</b> <b>Suspensão de até 3 dias:</b> <b>Suspensão superior a 3 dias:</b>					

#### **Observações e justificativas do avaliador:**



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Apresente as principais qualidades que se destacam no servidor avaliado, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?


Apresente os principais pontos indicados para melhoria e que interferem no desempenho do servidor avaliado e as sugestões para o aprimoramento de seu desempenho, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?


Os pontos indicados para melhoria são repetições dos apresentados na avaliação de desempenho anterior ?

( ) sim    ( ) não

Em caso positivo, a que se atribui o fato dos mesmos ainda não terem sido aprimorados ?


Considerando todos os critérios e observações sobre o desempenho do servidor avaliado, de uma maneira geral, ele está nesta avaliação ? ( ) aprovado    ( ) aprovado com ressalvas    ( ) reprovado

Justifique:


O estágio probatório do servidor avaliado deverá ? ( ) continuar    ( ) ser interrompido




**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

#### **ÁREA DESTINADA ÀS OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO**

**Data:** ..... / ..... / ..... **Assinatura do servidor avaliado**

Data: 1 / 1

#### **Assinatura do servidor avaliado**

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				
	CAMPO	PONTOS POSSÍVEIS	PONTOS ADQUIRIDOS	% DO TOTAL
Interesse				
Respeito às normas e regulamentos				
Responsabilidade				
Adaptação				
Cooperação e solidariedade com os colegas				
Respeito				
Qualidade e atenção				
Pontualidade				
Assiduidade				
Disciplina				
		TOTAL GERAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO		

**Nome e Assinatura do Avaliado**

**Nome e Assinatura do Avaliador**

**Nome e Assinatura da Chefia Imediata**



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## ÁREA DESTINADA À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Três Lagoas MS, ..... de ..... de .....

Presidente

## **Secretário**

Membro 1

## Membro 2

Membro 3

AVALIAÇÃO  
HOMOLOGADA  
em ..... / ..... / .....  
por

**CIENTE  
DO SERVIDOR AVALIADO**



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ANEXO II  
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
ESTÁGIO PROBATÓRIO

Etiqueta com os dados do servidor

GRUPO OCUPACIONAL

3<sup>a</sup> AVALIAÇÃO

Período de avaliação

...../...../..... a ...../...../.....



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO**

Avalie o servidor no cargo e funções atuais. Nenhum servidor poderá ser avaliado quando em desvio de função, neste caso, deverá ser informada a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Assinale o grau correspondente nos fatores abaixo, conforme seu julgamento sobre o desempenho das atividades.

Reforce as conclusões, através de justificativas e/ou observações, sempre que julgar necessário.

A chefia deverá devolver esta ficha preenchida e assinada até o dia ...../...../....., impreterivelmente.

Ainda que o servidor não concorde com a avaliação, ele deverá assinar a ficha de avaliação, para que seja comprovada a sua ciência.

Após a totalização e a homologação será aberto o prazo para apresentação de recurso por parte do servidor.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

CRITÉRIO	Descrição do critério	Grau				Peso	Total
		1	2	3	4		
Interesse	Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.						
Respeito às normas e regulamentos	Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia.						
Responsabilidade	Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.						
Adaptação	Refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público.						
Cooperação e solidariedade com os colegas	Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho.						
Respeito	Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade a chefia, os colegas e clientes (usuários e munícipes).						
Qualidade e atenção	Refere-se à atenção do servidor ao trabalho, caracterizando-se pela execução correta e com qualidade das tarefas.						
Produtividade	Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões de qualidade e produtividade exigidos, em determinado espaço de tempo.						
Economia	Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e a conservação.						
Flexibilidade	Refere-se a capacidade do servidor avaliado de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias.						
Iniciativa	Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.						

CRITÉRIOS DISCIPLINARES		OC	PESO	TOTAL
Pontualidade	Atraso até 15 minutos: Atraso acima de 15 minutos			

Assiduidade	Falta Justificada:			
	Falta Injustificada:			

<b>Disciplina</b>	<b>Advertência:</b> <b>Suspensão de até 3 dias:</b> <b>Suspensão superior a 3 dias:</b>			
-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

#### **Observações e justificativas do avaliador:**



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Apresente as principais qualidades que se destacam no servidor avaliado, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?


Apresente os principais pontos indicados para melhoria e que interferem no desempenho do servidor avaliado e as sugestões para o aprimoramento de seu desempenho, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?


Os pontos indicados para melhoria são repetições dos apresentados na avaliação de desempenho anterior ?

( ) sim ( ) não

Em caso positivo, a que se atribui o fato dos mesmos ainda não terem sido aprimorados ?


Considerando todos os critérios e observações sobre o desempenho do servidor avaliado, ele está nesta avaliação ? ( ) aprovado ( ) aprovado com ressalvas ( ) reprovado

Justifique:


O estágio probatório do servidor avaliado deverá ? ( ) continuar ( ) ser interrompido




**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## ÁREA DESTINADA ÀS OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO

Data: ...../...../.....	Assinatura do servidor avaliado
-------------------------	---------------------------------

Data: ..... / ..... / .....

### **Assinatura do servidor avaliado**

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				
	CAMPO	PONTOS POSSÍVEIS	PONTOS ADQUIRIDOS	% DO TOTAL
Interesse				
Respeito às normas e regulamentos				
Responsabilidade				
Adaptação				
Cooperação e solidariedade com os colegas				
Respeito				
Qualidade e atenção				
Produtividade				
Economia				
Flexibilidade				
Iniciativa				
Pontualidade				
Assiduidade				
Disciplina				
		TOTAL GERAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO		

**Nome e Assinatura do Avaliado**

---

**Nome e Assinatura do Avaliador**

**Nome e Assinatura da Chefia Imediata**



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **ÁREA DESTINADA À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Três Lagoas MS, ..... de ..... de .....

## Presidente

Secretário

### Membro 1

Membro 2

Membro 3

**AVALIAÇÃO  
HOMOLOGADA**  
em .... / .... / .....  
por

**CIENTE  
DO SERVIDOR AVALIADO**



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

**ANEXO II**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Etiqueta com os dados do servidor

**GRUPO OCUPACIONAL**

**4<sup>a</sup> AVALIAÇÃO**

Período de avaliação

...../...../..... a ...../...../.....



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

**ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO**

Avalie o servidor no cargo e funções atuais. Nenhum servidor poderá ser avaliado quando em desvio de função, neste caso, deverá ser informada a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.

Assinale o grau correspondente nos fatores abaixo, conforme seu julgamento sobre o desempenho das atividades.

Reforce as conclusões, através de justificativas e/ou observações, sempre que julgar necessário.

A chefia deverá devolver esta ficha preenchida e assinada até o dia ...../...../....., impreterivelmente.

Ainda que o servidor não concorde com a avaliação, ele deverá assinar a ficha de avaliação, para que seja comprovada a sua ciência.

Após a totalização e a homologação será aberto o prazo para apresentação de recurso por parte do servidor.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

CRITÉRIO	DESCRIÇÃO DO CRITÉRIO	GRAU				PESO	TOTAL
		1	2	3	4		
Interesse	Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.						
Respeito às normas e regulamentos	Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia.						
Responsabilidade	Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.						
Adaptação	Refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público.						
Cooperação e solidariedade com os colegas	Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho.						
Respeito	Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade a chefia, os colegas e clientes (usuários e munícipes).						
Qualidade e atenção	Refere-se à atenção do servidor ao trabalho, caracterizando-se pela execução correta e com qualidade das tarefas.						
Produtividade	Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões de qualidade e produtividade exigidos, em determinado espaço de tempo.						
Economia	Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e a conservação.						
Flexibilidade	Refere-se a capacidade do servidor avaliado de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias.						
Iniciativa	Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.						

CRITÉRIOS DISCIPLINARES		OC	PESO	TOTAL
Pontualidade	Atraso até 15 minutos: Atraso acima de 15 minutos			

<b>Assiduidade</b>	<b>Falta Justificada:</b>			
	<b>Falta Injustificada:</b>			

Disciplina	<b>Advertência:</b>				
	<b>Suspensão de até 3 dias:</b>				
	<b>Suspensão superior a 3 dias:</b>				

#### **Observações e justificativas do avaliador:**



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Apresente as principais qualidades que se destacam no servidor avaliado, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?


Apresente os principais pontos indicados para melhoria e que interferem no desempenho do servidor avaliado e as sugestões para o aprimoramento de seu desempenho, tendo em vista os critérios de avaliação de desempenho ?


Os pontos indicados para melhoria são repetições dos apresentados na avaliação de desempenho anterior ?

( ) sim    ( ) não

Em caso positivo, a que se atribui o fato dos mesmos ainda não terem sido aprimorados ?


Considerando todos os critérios e observações sobre o desempenho do servidor avaliado, de uma maneira geral, ele está nesta avaliação ? ( ) aprovado    ( ) aprovado com ressalvas    ( ) reprovado

Justifique:


O estágio probatório do servidor avaliado deverá ? ( ) continuar    ( ) ser interrompido




**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **ÁREA DESTINADA ÀS OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO**

Data: ..... / ..... / ..... Assinatura do servidor avaliado

Data: .... / .... / .....

**Assinatura do servidor avaliado**

## **RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

	CAMPO	PONTOS POSSÍVEIS	PONTOS ADQUIRIDOS	% DO TOTAL
Interesse				
Respeito às normas e regulamentos				
Responsabilidade				
Adaptação				
Cooperação e solidariedade com os colegas				
Respeito				
Qualidade e atenção				
Produtividade				
Economia				
Flexibilidade				
Iniciativa				
Pontualidade				
Assiduidade				
Disciplina				
	TOTAL GERAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO			

**Nome e Assinatura do Avaliado**

**Nome e Assinatura do Avaliador**

**Nome e Assinatura da Chefia Imediata**



**PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**

## **ÁREA DESTINADA À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Três Lagoas MS, ..... de ..... de .....

Presidente

## **Secretário**

Membro 1

Membro 2

Membro 3

**AVALIAÇÃO  
HOMOLOGADA**  
em .... / .... / .....  
por

**CIENTE  
DO SERVIDOR AVALIADO**



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ANEXO III

FICHA DE ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO  
ESTÁGIO PROBATÓRIO

Etiqueta com os dados do servidor

Período de acompanhamento

...../...../..... a ...../...../.....



## PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

### ORIENTAÇÃO DE PREENCHIMENTO

Este registro deverá ser preenchido sempre que houver ocorrências que afetem o desempenho do servidor durante o período compreendido entre uma avaliação e outra. Todas as ocorrências apontadas neste instrumento devem ter correlação com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e com os critérios e fatores de desempenho constantes das Fichas de Avaliação do Desempenho.

Sempre que houver o apontamento de uma ocorrência deverão ser colhidos os vistos do avaliador e do avaliado, assim como a colocação de data da ocorrência e dos vistos.

Poderão ser utilizados quantos registros forem necessários para as anotações das ocorrências, apenas tomando o cuidado para a manutenção da ordem cronológica e da veracidade das ocorrências apontadas.

Se necessário, pode-se anexar documentos comprobatórios e indicar nomes de testemunhas das ocorrências apontadas.

### LEGENDAS

SI – Situações identificadas

SP – Soluções propostas

RO – Resultados obtidos

O – Observações



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

1	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		

2	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		

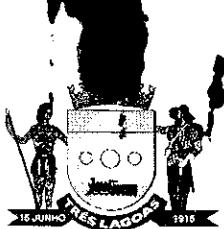
3	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		

4	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		

5	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		

6	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		

7	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		



PREFEITURA MUNICIPAL DE TRÊS LAGOAS  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

8	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		
9	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		
10	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		
11	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		
12	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		
13	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		
14	SI		Data e Visto Avaliador
	SP		
	RO		Data e Visto Avaliado
	O		