



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

087

## ATO NÚMERO 42/03

De 30 de abril de 2003

Processo nº 97/03

Fixa as normas para verificação dos critérios de avaliação do Estágio Probatório, conforme artigo 65, da Lei nº 5750 de 21 de dezembro de 2.001 e dá outras providências.

**A MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais,

### **RESOLVE:**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Artigo 1º** - Ficam por este Ato regulamentados a utilização do método, conceitos, fatores e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho;

**Artigo 2º** - O servidor do legislativo nomeado em caráter efetivo para cargo público do legislativo, ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos de exercício ininterrupto. Seu desempenho será avaliado a cada período de 6 (seis) meses, totalizando 5 (cinco) avaliações continuadas, que servirão de subsídio para o relatório final, que será encaminhado para a Comissão de Estágio Probatório que concluirá pela demissão ou concessão da estabilidade, de acordo com o parágrafo 1º do art. 65 da Lei 5750, de 21 de dezembro de 2.001;

**Artigo 3º** - A Comissão de Estágio Probatório será constituída por ato da Mesa Diretora, composta por 3 (três) servidores estáveis por no mínimo 2 (dois) anos e renovados a cada período de 2 (dois) anos;

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

Quant 088

**Artigo 4º - A Comissão de Estágio Probatório**

terá como funções:

- I – Zelar pela observância dos procedimentos legais e administrativos;
- II – Permitir ao avaliado a oportunidade de expressar o seu ponto de vista;
- III – Sugerir alterações à mesa diretora visando o aprimoramento do processo;
- IV – Julgar o recurso interposto pelo servidor;
- V – Revisar as fichas de avaliação, para melhor atender às necessidades do legislativo;
- VI – Revisar o preenchimento das fichas, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;
- VII – Emitir parecer sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de Estágio Probatório;
- VIII – Indicar à Administração, programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no legislativo;
- IX – Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.
- X – Exigir que o servidor avaliado ou a chefia imediata na emissão de suas opiniões as circunstanciem com fatos e documentos comprobatórios, a fim de que possam dar sua decisão “arbitral” em caso de impasse;
- XI – Evitar que fatores de relacionamento ou preconceitos pessoais interfiram no resultado da avaliação;
- XII – Solicitar que avaliado e chefia tracem objetivos e passos para a melhoria do desempenho;

CÂMARA MUNICIPAL DE ANARAQUARA

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

Quant 089

## DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DO RECURSO

**Artigo 5º** - Para a apuração do critério ASSIDUIDADE serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste ato;

**Artigo 6º** - Para a apuração do critério DISCIPLINA serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste ato;

**Artigo 7º** - É de responsabilidade do Setor de Recursos Humanos o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 5º e 6º deste ato;

**Artigo 8º** - Para apuração dos critérios EFICIÊNCIA, APTIDÃO e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II e III:

Parágrafo 1º - Para a apuração do critério EFICIÊNCIA será considerado sua capacidade em situações de aumento de demanda de serviços;

Parágrafo 2º - Para a apuração do critério APTIDÃO será considerado sua capacidade em desempenhar suas funções;

Parágrafo 3º - Para a apuração do critério DEDICAÇÃO AO SERVIÇO, serão considerados:

- I – Qualidade e Atenção : Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;
- II – 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;
- III – Produtividade: Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;
- IV – Iniciativa : Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
  
Presidente

L  
e pr  
no  
tent  
futu  
o inc  
e su  
ão. 9  
serã  
io de  
trint  
Presi  
ecre  
NTE  
Gera  
a, na  
Dire  
ARA  
PENH  
NA  
S SER

090

V – 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;

**Artigo 9º** - A IDONEIDADE MORAL também será avaliada. Se houver algum fator que desabone o servidor, a chefia deverá indicar, em qual dos critérios acima descritos, tal fato influenciou;

**Artigo 10** - O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos no artigo 8º é o seguinte:

- Grau 1 : o avaliado já apresenta características inaceitáveis em relação a um comportamento específico;
- Grau 2 : o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda alguns defeitos que podem ser corrigidos no futuro;
- Grau 3 : o avaliado se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator avaliado;
- Grau 4 : o funcionário atingiu plenamente o desempenho esperado como "ideal" para o fator;

**Artigo 11** - Fica assegurado o direito ao servidor cujo desempenho será avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos no artigo 8º e 9º;

Parágrafo 1º - Para o preenchimento da ficha de avaliação, para apuração dos critérios previstos no artigo 8º e 9º , fica determinado que será feito pelo Chefe imediato do servidor cujo desempenho será avaliado;

Parágrafo 2º - Após a totalização, a avaliação será homologada pela Comissão de Estágio Probatório conforme ANEXO IV;

Parágrafo 3º - Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar seu recurso no prazo de 10 (dez) dias corridos;

**Artigo 12** - Fica estabelecida a competência da Comissão de Estágio Probatório para o julgamento do recurso de que trata o artigo anterior;

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
  
Presidente

e pr  
no  
ente  
futu  
o in  
e su  
ão. s  
serã  
io de  
(trint  
Presi  
ecre  
NTE  
Gera  
a, na  
Dire  
ARA  
PENH  
NA  
s sera

091

**Artigo 13** - Para o cálculo da pontuação obtida pelo servidor nos critérios previstos nos artigos deste ato será utilizada a tabela de pesos constantes no anexo III;

**Artigo 14º** - Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios de assiduidade, disciplina, eficiência, aptidão, dedicação ao serviço e idoneidade moral;

**Artigo 15** - 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.

Parágrafo 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, será considerado "aprovado com restrições", devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento;

Parágrafo 2º - O servidor que não obtiver pelo menos 199 pontos na avaliação de seu desempenho será considerado reprovado, independentemente de outras avaliações;

**Artigo 16** - Após a realização das cinco avaliações, de acordo com os critérios descritos nos artigos anteriores e quatro meses antes do término do estágio, os Diretores enviarão à Comissão de Estágio Probatório um relatório, contendo o resultado da Avaliação continuada, e o seu parecer, pela demissão ou concessão da estabilidade;

Parágrafo 1º - O Diretor deverá analisar todas as avaliações realizadas no período do estágio, devendo fundamentar o seu parecer em todos os critérios utilizados para a avaliação;

Parágrafo 2º - A comissão de Estágio Probatório, diante do relatório enviado pelos Diretores, elaborará o seu parecer sobre a concessão da estabilidade ou não;

Parágrafo 3º - Se o parecer do Diretor ou da Comissão for contrário, será dada vista ao servidor pelo prazo de 10 dias;

Parágrafo 4º - Diante dos pareceres e da defesa do servidor, o Presidente da Câmara decidirá pela demissão ou concessão da estabilidade ao servidor;

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

*Quint*

## DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Artigo 17** - O servidor que, face à extrema necessidade, tiver de ser removido do seu local de trabalho durante seu estágio probatório, será avaliado em seu desempenho, quando de sua saída do local onde estiver lotado, e novamente, conforme a periodicidade prevista na Lei.

Parágrafo único – A avaliação realizada no local para onde tiver sido designado o servidor será considerada oficialmente, sendo a do ato de transferência apenas instrumento informativo para a futura chefia;

**Artigo 18** - Aplica-se o disposto neste ato inclusive aos servidores que entraram em exercício em data anterior a de sua vigência. Nesse caso a contagem do prazo para a 1ª (primeira) avaliação, será feita a partir da data da posse do servidor;

**Artigo 19** - Os casos omissos neste ato, serão dirimidos pela Mesa da Câmara, conforme parecer técnico da Comissão do Estágio Probatório.

Câmara Municipal de Araraquara, aos 30 (trinta) dias do mês de abril do ano de 2003 (dois mil e três).

*Quint*

**EDUARDO LAUAND**  
Presidente

*[Signature]*  
**EDNO PACHECO**  
1º Secretário

*[Signature]*  
**VERA LÚCIA S. BOTTA FERRANTE**  
2ª Secretária

Publicado na Diretoria Geral da Câmara Municipal de Araraquara, na mesma data.

*[Signature]*

**ARCÉLIO LUIS MANELLI**  
Diretor Geral

*Quant* 093

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
**Estágio Probatório**

SERVIDOR		Numero da Matrícula	
Cargo		Data da Posse	
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação	

REQUISITO: ASSIDUIDADE			
TIPO DE FALTA	Nº OCORRENCIAS	PESO	NOTA (ocor. X peso)
Abonada		-3	
Injustificada		-8	
TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO ASSIDUIDADE			

REQUISITO: DISCIPLINA			
TIPO	Nº OCORRENCIAS	PESO	NOTA (ocor. X peso)
Advertência por atraso		-5	
Advertência proc Adm Sind.		-10	
Suspensão	(em dias)	-5	
TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO DISCIPLINA			

OBS: Se a suspensão for dada por período inferior a três dias serão computados 15 (quinze) pontos negativos

- Encarregado Recursos Humanos \_\_\_\_\_
- Ciente: \_\_\_\_\_
- Chefe Imediato \_\_\_\_\_
- Membro da Comissão \_\_\_\_\_
- Membro da Comissão \_\_\_\_\_
- Membro da Comissão \_\_\_\_\_

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
  
**Presidente**

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
 Estágio Probatório

SERVIDOR		Numero da Matrícula	
Cargo		Data da Posse	
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação	

REQUISITO: EFICIÊNCIA, APTIDÃO E DEDICAÇÃO AO SERVIÇO			
FATORES	PESO	GRAU OBTIDO	SUB TOTAL
EFICIÊNCIA	15		
APTIDÃO	10		
QUALIDADE E ATENÇÃO	15		
FLEXIBILIDADE	15		
INICIATIVA	15		
PRODUTIVIDADE	15		
INTERESSE	15		
TOTAL			

**OBS: Se houver algum fator que desabone o servidor quanto a idoneidade moral no serviço, deverá ser indicado em qual dos serviços acima tal fato influenciou.**

Chefe Imediato \_\_\_\_\_

Ciente: \_\_\_\_\_

Membro da Comissão \_\_\_\_\_

Membro da Comissão \_\_\_\_\_

Membro da Comissão \_\_\_\_\_

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
  
 Presidente

## CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

#### Estágio Probatório

SERVIDOR		Numero da Matrícula	
Cargo		Data da Posse	
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação	

#### EFICIENCIA: sua capacidade em situações de aumento da demanda de serviços

Sua eficiência varia em algumas situações, precisa ser acompanhado. ( )	A quantidade de trabalho que executa é apenas adequado nas situações em que a necessidade de serviço é menor. Se há um aumento neste volume, sua eficiência não é a esperada. ( )	Tem um nível de eficiência dentro dos padrões. Empenha-se para melhorar, contornando as dificuldades que lhe são impostas no dia a dia. ( )	Utiliza toda a sua capacidade, sendo altamente eficiente, mesmo em situações de aumento de demanda de serviços. ( )
Observações específicas:			

#### APTIDÃO: sua capacidade em desempenhar suas funções

Sua capacidade é reduzida. Precisa de treinamento. ( )	Possui capacidade adequada às necessidades do serviço, mas pode melhorar. ( )	Nível de capacidade dentro dos padrões. ( )	Possui grau excelente de aptidão. ( )
Observações específicas:			

#### QUALIDADE E ATENÇÃO: Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução das tarefas.

Embora faça o que lhe é pedido, peca pelos resultados finais. Seu trabalho apresenta falhas características da falta de atenção. Quando cobrado não demonstra muito interesse em aprimorar-se, e ocasionalmente repete os erros. ( )	Segue somente o que lhe é pedido, não se preocupa em saber sobre o que faz. Quando erra, corrige-se e evita os mesmos erros ( )	Seu trabalho está dentro dos padrões exigidos. Interessa-se em aprender sobre seu serviço, seja participando de treinamento ou em instruções que lhe são transmitidas. ( )	Executa seu trabalho com perfeição quando trata-se de qualidade. Enfrenta novas tarefas como um desafio, tendo a iniciativa de buscar informações e conhecimentos necessários para executá-las ( )
Observações específicas:			

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
Presidente

*Wally*

096

**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.

Não aceita métodos e ordens de serviço que sejam diferentes das de costume, que afetem a sua rotina normal de trabalho. Precisa ser acompanhado para segui-las. ( )	Precisa ser convencido de que os novos métodos ou ordens de serviços fazem parte das suas atribuições, é lento para adequar-se às modificações propostas ou para executar uma nova tarefa. ( )	Reage adequadamente acatando as ordens ou assimilando os novos métodos. Adapta-se bem às modificações. ( )	Acata as novas ordens e assimila perfeitamente os novos métodos, preocupando-se em questionar, dentro das formas previstas, as novidades a fim de melhor compreendê-las e aplicá-las no seu dia a dia. ( )
---	--	--	--

Observações específicas:

**INICIATIVA:** refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

Não resolve os casos que não se enquadrem na mais absoluta rotina de seu trabalho, e mesmo nestes, precisa ser cobrado pela chefia e/ou ajudado pelos colegas. ( )	Tem a iniciativa de resolver os casos e/ou tarefas mais rotineiros. ( )	Atua resolvendo e encaminhando os casos rotineiros ou não. Toma as decisões dentro dos seus limites, não comprometendo o andamento do trabalho, nem geralmente constrangimento entre colegas e chefias. ( )	Toma as atitudes cabíveis mesmo frente às situações mais complexas e distintas de sua rotina. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços de sua "seção", apresentando-se disponível para colaborar com chefia e colegas. ( )
--	---	---	--

Observações específicas:

**PRODUTIVIDADE:** Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.

Sua produtividade varia. Em algumas situações, precisa ser acompanhado e lembrado quanto aos prazos. ( )	A quantidade do trabalho que executa é apenas adequada nas situações em que a necessidade de serviços é menor. Se há um aumento neste volume, não consegue cumprir o que dele se espera. ( )	Tem um nível de produtividade dentro dos padrões. Empenha-se para melhorar o volume executado, contornando as dificuldades que lhe são impostas no dia a dia. ( )	Utiliza toda a sua capacidade e recursos materiais disponíveis, sendo altamente produtivo, mesmo em situações de aumento de demanda de serviços. ( )
--	--	---	--

Observações específicas:

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

*Wally*

Presidente

L  
e pr  
no  
iente  
futu  
o inc  
e su  
ão,  
serã  
io de  
(trint  
Presi  
ecre  
NTE  
Gera  
a, na  
Dire  
ARA  
PENH  
ADE  
NA  
S SERA  
RA  
NHO  
RA

Walt

**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

Espera que lhe digam o que é preciso ser feito, mesmo nas situações rotineiras. Caracteriza-se por "estar sempre esperando alguém mandar". Não se preocupa com os resultados, "se não der certo, faz novamente, se não terminar hoje acaba amanhã ( )	Faz somente o que lhe pedem, tendo o conhecimento necessário para isso, porém tende a acomodar-se, afinal "sempre foi feito assim". Tem dificuldade em aceitar novos métodos e soluções sem sequer testá-los. ( )	Percebe as situações rotineiras de trabalho, sem que lhe seja preciso cobrar. Aplica as soluções que lhe são apresentadas. ( )	Chama a responsabilidade para si. Busca solucionar os casos que surgem no trabalho. Não só aplica as soluções que lhe são apresentadas, como busca alternativas a fim de cumprir suas obrigações da melhor maneira possível. ( )
Observações específicas:			

OBSERVAÇÕES GERAIS:

---



---



---

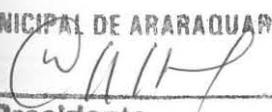


---

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

Chefe Imediato: \_\_\_\_\_

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUANÁ



---

Presidente

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
 Estágio Probatório

SERVIDOR		Numero da Matrícula	
Cargo		Data da Posse	
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação	

REQUISITOS	NOTAS
Assiduidade	
Disciplina	
Eficiência	
Aptidão	
Qualidade e Atenção	
Flexibilidade	
Iniciativa	
Produtividade	
Interesse	

<b>TOTAL</b>	
--------------	--

O SERVIDOR FOI		
APROVADO	APROVADO C/ RESTRIÇÕES	REPROVADO

OBSERVAÇÕES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Homologado em ____/____/____	Por
Visto do Servidor em ____/____/____	Servidor
Concorda com o Resultado	SIM                      NÃO
Recebido pela comissão em ____/____/____	Por

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

*[Handwritten Signature]*

Presidente

*Quarf*

099

Chefe Imediato

---

Encarregado Recursos Humanos

---

Membro da Comissão

---

Membro da Comissão

---

Membro da Comissão

---

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**

*Quarf*

Presidente



# CÂMARA MUNICIPAL

**ATO NÚMERO 42/03**  
**De 30 de abril de 2003**  
**Processo nº 97/03**

Fixa as normas para verificação dos critérios de avaliação do Estágio Probatório, conforme artigo 65, da Lei nº 5750 de 21 de dezembro de 2.001 e dá outras providências.

A MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais,

**RESOLVE:**  
**DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Artigo 1º** - Ficam por este Ato regulamentados a utilização do método, conceitos, fatores e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho;

**Artigo 2º** - O servidor do legislativo nomeado em caráter efetivo para cargo público do legislativo, ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos de exercício ininterrupto. Seu desempenho será avaliado a cada período de 6 (seis) meses, totalizando 5 (cinco) avaliações continuadas, que servirão de subsídio para o relatório final, que será encaminhado para a Comissão de Estágio Probatório que concluirá pela demissão ou concessão da estabilidade, de acordo com o parágrafo 1º do art. 65 da Lei 5750, de 21 de dezembro de 2.001;

**Artigo 3º** - A Comissão de Estágio Probatório será constituída por ato da Mesa Diretora, composta por 3 (três) servidores estáveis por no mínimo 2 (dois) anos e renovados a cada período de 2 (dois) anos;

**Artigo 4º** - A Comissão de Estágio Probatório terá como funções:

I - Zelar pela observância dos procedimentos legais e administrativos;  
 II - Permitir ao avaliado a oportunidade de expressar o seu ponto de vista;

III - Sugerir alterações à mesa diretora visando o aprimoramento do processo;

IV - Julgar o recurso interposto pelo servidor;

V - Revisar as fichas de avaliação, para melhor atender às necessidades do legislativo;

VI - Revisar o preenchimento das fichas, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

VII - Emitir parecer sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de Estágio Probatório;

VIII - Indicar à Administração, programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no legislativo;

IX - Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

X - Exigir que o servidor avaliado ou a chefia imediata na emissão de suas opiniões as circunstanciem com fatos e documentos comprobatórios, a fim de que possam dar sua decisão "arbitral" em caso de impasse;

XI - Evitar que fatores de relacionamento ou preconceitos pessoais interfiram no resultado da avaliação;

XII - Solicitar que avaliado e chefia tracem objetivos e passos para a melhoria do desempenho;

**DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DO RECURSO**

**Artigo 5º** - Para a apuração do critério ASSIDUIDADE serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste ato;

**Artigo 6º** - Para a apuração do critério DISCIPLINA serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste ato;

**Artigo 7º** - É de responsabilidade do Setor de Recursos Humanos o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 5º e 6º deste ato;

**Artigo 8º** - Para apuração dos critérios EFICIÊNCIA, APTIDÃO e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II e III;

**Parágrafo 1º** - Para a apuração do critério EFICIÊNCIA será considerada sua capacidade em situações de aumento de demanda de serviços;

**Parágrafo 2º** - Para a apuração do critério APTIDÃO será considerado sua capacidade em desempenhar suas funções;

**Parágrafo 3º** - Para a apuração do critério DEDICAÇÃO AO SERVIÇO, serão considerados:

I - Qualidade e Atenção: Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

lotado, e novamente, conforme a periodicidade

Parágrafo único - A avaliação realizada r designado o servidor será considerada oficialmente apenas instrumento informativo para a fi

**Artigo 18** - Aplica-se o disposto neste ato entraram em exercício em data anterior a de contagem do prazo para a 1ª (primeira) avaliação posse do servidor;

**Artigo 19** - Os casos omissos neste ato, se Câmara, conforme parecer técnico da Comissão

Câmara Municipal de Araraquara, aos 30 (tr ano de 2003 (dois mil e três).

EDUARDO LAUAND - Pr  
 EDNO PACHECO - 1ª Sec  
 VERA LÚCIA S. BOTTA FERRANT  
 Publicado na Diretoria Ge  
 Câmara Municipal de Araraquara,  
 ARCÉLIO LUIS MANELLI - D

Anexo I

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
 Estágio Probatório

SERVIDOR	
Cargo	
Lotação	Período Avaliação

REQUISITO: ASSIDUIDADE		
TIPO DE FALTA	Nº OCORRÊNCIAS	PESO
Abonada		-3
Injustificada		-8

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO ASSIDUIDADE

REQUISITO: DISCIPLINA		
TIPO	Nº OCORRÊNCIAS	PESO
Advertência por atraso		-5
Advertência proc Adm Sind.		-10
Suspensão	(em dias)	-5

OBS: Se a suspensão for dada por período inferior a três dias serão pontos negativos

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO DISCIPLINA

Encarregado Recursos Humanos

Ciente:

Chefe Imediato

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Anexo II

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
 Estágio Probatório

SERVIDOR	
Cargo	

Diretor Geral