



PUBLICAÇÃO

Certifico que esta Lei foi publicada no Diário Oficial do Município de Mirabela, em 20/05/14, e encontra-se em vigor.

20/05/14

Responsável:

LEI MUNICIPAL Nº 1.075**de 20 de maio de 2014**

"Dispõe sobre a criação da gratificação do PMAQ AB e NASF para servidores que trabalham na estratégia da saúde da família- ESF e dá outras providências."

A Câmara Municipal de Mirabela/MG, por seus representantes aprovou e eu, **CARLUCIO MENDES LEITE** Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criado o componente municipal do Programa de Melhoria do Acesso e da Qualidade na Atenção Básica do Ministério da Saúde - PMAQ-AB/Municipal, na forma de incentivo financeiro de desempenho pago aos coordenadores e profissionais da Estratégia de Saúde da Família (ESF) e Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF), com recursos financeiros Federais advindos do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), instituído pelo Departamento de Atenção Básica / Ministério da Saúde (DAB/MS), através da Portaria nº 1654, de 19 de julho de 2011, e seu Manual Instrutivo.

Art. 2º O pagamento do incentivo de desempenho do PMAQ-AB/Municipal, está condicionado ao repasse de recursos financeiros do PMAQ-AB do MS/DAB, para o município de Mirabela, ficando a existência e manutenção do PMAQ-AB/Municipal condicionada à continuidade do repasse financeiro Federal e Estadual do PMAQ-AB do MS/DAB - Ministério da Saúde.

Parágrafo Único: Poderá ser utilizado para o pagamento do incentivo financeiro da gratificação de desempenho no PMAQ-AB, o valor máximo correspondente à 70% do valor total recebido.

Art. 3º Esta Lei segue as normas estabelecidas no Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), instituída pelo Departamento de Atenção Básica / Ministério da Saúde - DAB/MS, por meio da Portaria nº 1654, de 19 de julho de 2011, e de seu Manual Instrutivo.

Art. 4º Para aderir ao PMAQ/AB, as equipes devem assinar Termo de Compromisso do PMAQ-AB homologado por Portaria do Ministério da Saúde, conforme as regras da Portaria nº 1654, de 19 de julho de 2011, e Manual Instrutivo PMAQ / AB.

CONFERE COM O ORIGINAL
EM 11/02/2015

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA



Art. 5º Os profissionais das Unidades de ESF - Estratégia de Saúde da Família receberão o incentivo descrito no art. 1º desta Lei, proporcional à avaliação de desempenho individual (Anexo2) e critérios dispostos em tabela (Anexo1) referente à pontuação recebida em tal avaliação.

Parágrafo único: Somente poderão receber a gratificação os profissionais que atuarem na equipe por no mínimo 6 (seis) meses.

Art. 6º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art.7º A avaliação de desempenho individual dos profissionais deverá observar os seguintes critérios:

- I** - qualidade do trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
- II** - produtividade no trabalho - volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;
- III** - iniciativa - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
- IV** - presteza - disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;
- V** - aproveitamento em programas de capacitação - aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;
- VI** - assiduidade - comparecimento regular e permanência no local de trabalho;
- VII** - pontualidade - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
- VIII** - administração do tempo e tempestividade - capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- IX** - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço - cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;
- X** - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e à consecução de resultados eficientes; e
- XI** - capacidade de trabalho em equipe - capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Art. 8º Para fins do cálculo de repasse a título de gratificação, será observado, necessariamente, o seguinte:

§ 1º A Gratificação individual (GI) do servidor será calculada a partir da Unidade Básica de Valor, do Coeficiente de Gratificação, do valor da Gratificação total do cargo e do Coeficiente de avaliação individual de desempenho conforme descrição no Anexo 1.

§ 2º Fica estabelecido que o excedente do incentivo financeiro advindo do PMAQ/AB será utilizado para pagamento mensal do apoiador do PMAQ/AB e para investimento e custeio da Atenção Básica do município de Mirabela.

CONFERE COM O ORIGINAL

EM 11 / 02 / 2015

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA

Município de Mirabela

ESTADO DE MINAS GERAIS



§ 3º O incentivo financeiro de que trata esta Lei somente ocorrerá quando for repassado pelo Governo Federal os ditos valores ao município.

Art. 9º O incentivo financeiro de desempenho de que trata esta Lei não se incorporará ao vencimento, não integrará os proventos de aposentadoria, não servirá de base de cálculo para quaisquer vantagens, está desvinculado do reajuste dos vencimentos dos servidores e poderá ser revisto de acordo com os critérios discricionários da Administração Pública.

Art.10º A Comissão do PMAQ/AB, composta por 7 (sete) membros, será responsável pelo acompanhamento do repasse dos recursos financeiros e tratativa dos assuntos pertinentes a esta Lei, sem ônus aos cofres públicos para o exercício desta função.

§ 1º Os membros citados no Caput deste artigo poderão ser escolhidos conforme critérios abaixo e nomeados pelo Chefe do Executivo Municipal, dentre:

I - 03 (três) Membros representantes da Gerência de Saúde, sendo pelo menos 1 (um) do departamento da Atenção Básica, conhecedor das Políticas da Atenção Básica, 1 (um) profissional responsável pelo serviço de contabilidade e 1 (um) assessor jurídico;

II - 01 (um) Representante do Conselho Municipal de Saúde - CMS, indicado pelo Conselho;

III - 01 (um) membro de nível superior (Enfermeiro ou médico da ESF) indicado pelas equipes;

IV - 01 (um) membro de nível superior representante do NASF - Núcleo de Apoio a Saúde da Família;

V - 01 (um) membro de nível médio (Técnico de Enfermagem ou ACS - Agente Comunitário de Saúde) indicado pelas equipes;

Art.11º Os recursos orçamentários de que trata esta Lei são oriundos do orçamento do Ministério da Saúde, devendo onerar o Programa de Trabalho 10.301.1214.20AD - Piso de Atenção Básica Variável - Saúde da Família.

Art. 12. Os casos omissos serão apreciados pela Comissão do PMAQ/AB e pela Gerência Municipal de Saúde.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Mirabela-MG, 20 de maio de 2014.


Carlúcio Mendes Leite

= Prefeito Municipal de Mirabela =


Marcos André Ferreira de Oliveira
= Gerente Municipal =

CONFERE COM O ORIGINAL
EM 11 / 02 / 2015
CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA



Anexo I

REGRA PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO PMAQ - AB

A Gratificação individual (GI) do servidor será calculada a partir da Unidade Básica de Valor, do Coeficiente de Gratificação, do valor da Gratificação total do cargo e do Coeficiente de avaliação individual de desempenho conforme descrição abaixo:

A Unidade Básica de Valor (UBV) será o coeficiente calculado mediante 70% do valor total recebido (VTR) do Incentivo financeiro Federal advindo do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB). Portanto, a UBV será fixada em 0,7.

$$UBV = 0,7 \times VTR$$

O Coeficiente de Gratificação (CG) será variável e calculado mediante a UBV, dividido pela somatória do salário base dos profissionais (ΣSB).

$$CG = \frac{UBV}{\Sigma SB}$$

A gratificação total do cargo (GTC) será calculada mediante o coeficiente de gratificação (CG) sobre o salário base do cargo (SBC).

$$GTC = CG \times SBC$$

A gratificação individual (GI) será calculada mediante a (GTC) gratificação total do cargo sobre o coeficiente da tabela de avaliação individual de desempenho (CAID).

$$GI = GTC \times CAID$$

Pontuação	Percentual a ser aplicado sobre o (GTC)	Coeficiente de avaliação individual de desempenho (CAID)
10-20	20%	0.2
20-40	40%	0.4
40-60	60%	0.6
60-80	80%	0.8
80-100	100%	1

CONFERE LUIZ V. CUNHA
EM 11 / 02 / 2015

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA

[Handwritten signatures]



Exemplo 1:

O município recebeu R\$ 57.000,00 de incentivo do PMAQ. A somatória de todos os salários base dos servidores das ESF do município é atualmente de R\$ 85.797,00.

O enfermeiro da ESF que trabalha há 1 ano no município, tem um salário base de R\$ 2000,00.

Recebeu 70 pontos na avaliação individual de desempenho. Qual será sua gratificação individual?

Valor total recebido PMAQ pelo município: R\$57.000,00

Unidade Básica de Valor: $UBV = 0,7 \times VTR$

$$UBV = 0,7 \times 57000$$

$$UBV = 39900 \quad (70\% \text{ do valor total recebido pelo município})$$

Somatória do salário base dos profissionais da ESF e NASF (ΣSB): R\$ 85.797,60

Coefficiente de gratificação: $CG = \frac{UBV}{\Sigma SB}$

$$\Sigma SB$$

$$CG = \frac{39900}{85797,60}$$

$$CG = 0,465$$

$$CG = 0,465$$

Salário base do cargo (SBC): R\$ 2000,00

Gratificação total do cargo (GTC): $GTC = CG \times SBC$

$$GTC = 0,465 \times 2000$$

$$GTC = 930,00$$

Pontuação na avaliação de desempenho: 70

Coefficiente de avaliação individual de desempenho (CAID): 0,8 (conforme tabela)

Gratificação individual: $GI = GTC \times CAID$

$$GI = 930,00 \times 0,8$$

$$GI = 744,00$$

A gratificação individual (PMAQ), deste enfermeiro será de R\$ 744,00.

[Assinatura]

[Assinatura]



PREFEITURA MUNICIPAL DE
MIRABELA
GERÊNCIA MUNICIPAL DE
SAÚDE

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
ANEXO II
LEI MUNICIPAL 1.075 DE 20 DE MAIO DE 2014
TERMO DE AVALIAÇÃO

FL 01/05
Nº de Folhas:

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

Nome:

Cargo:

Masp:

Unidade de Exercício:

2. PERÍODO AVALIATÓRIO

____/____/____ a ____/____/____

3. MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Chefia Imediata

Nome:

Cargo:

Masp/CPF:

Unidade de Exercício:

Membro 2

Nome:

Cargo:

Masp:

Unidade de Exercício:

Membro 3

Nome:

Cargo:

Masp:

Unidade de Exercício:

Membro 4

Nome:

Cargo:

Masp:

Unidade de Exercício:

Membro 5

Nome:

Cargo:

Masp:

Unidade de Exercício:

4. REPRESENTANTE DO SINDICATO OU ASSOCIAÇÃO (OPCIONAL)

Nome:

Cargo:

Masp:

Unidade de Exercício:

Carteira de Identidade:

CONFERE COM O ORIGINAL

EM 11/02/2015

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA

CPST *Almeida*

 PREFEITURA MUNICIPAL DE MIRABELA GERÊNCIA MUNICIPAL DE SAÚDE		AValiação DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II LEI MUNICIPAL 1.075 DE 20 DE MAIO DE 2014 TERMO DE AVALIAÇÃO		FL 02/05 Nº de Folhas:	
5. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO					
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério	
I - qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados	Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente, mesmo sob orientação	1 2 3 4	1,5		
	Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções, sendo necessário orientações para corrigi-los	5 6			
	Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções e quase nunca precisa de orientações para serem corrigidos	7 8			
	Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros nem incorreções e não há necessidade de orientações	9 10			
II - produtividade no trabalho: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o seu andamento. Não sabe lidar com o aumento inesperado do volume de trabalho.	1 2 3 4	1,5		
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, às vezes prejudicando o seu andamento. Um aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua produtividade.	5 6			
	Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho.	7 8			
	É altamente produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos, mesmo que haja aumento inesperado do volume de trabalho.	9 10			
III - iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Tem dificuldade de resolver as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las. Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	1 2 3 4	1,0		
	Busca solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas. Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	5 6			
	Identifica e resolve com facilidade situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Frequentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	7 8			
	É seguro e dinâmico na forma como enfrenta e soluciona as situações simples e complexas da sua rotina de trabalho. Sempre apresenta ideias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperadas.	9 10			
IV - presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Não demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente, e não apresenta justificativa plausível.	1 2 3 4	1,0		
	Raramente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	5 6			
	Frequentemente tem disposição para executar os trabalhos de imediato.	7 8			
	Está sempre pronto e disposto a executar imediatamente o trabalho que lhe foi confiado, mostrando-se sempre interessado.	9 10			
V - aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos.	Não procura aplicar os conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na execução dos trabalhos.	1 2 3 4	1,0		
	Raramente aplica os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação na execução dos trabalhos.	5 6			
	Frequentemente aplica os conhecimentos adquiridos nos programas de capacitação na execução dos trabalhos.	7 8			
	Sempre aplica os conhecimentos adquiridos nos cursos de capacitação, agregando novos conhecimentos que aumentem a qualidade e a agilidade na execução dos trabalhos.	9 10			
VI - assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para a realização das atividades.	1 2 3 4	0,5		
	Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa, dificultando a realização das atividades.	5 6			
	Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho para realização das atividades.	7 8			
	Não falta e está sempre presente no local de trabalho para a realização das atividades.	9 10			

CONFERE COM O ORIGINAL

EM 11 / 02 / 2015

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

 PREFEITURA MUNICIPAL DE MIRABELA GERÊNCIA MUNICIPAL DE SAÚDE		AValiação DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II LEI MUNICIPAL 1.075 DE 20 DE MAIO DE 2014 TERMO DE AVALIAÇÃO		FL 03/05 Nº de Folhas:	
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério	
VII - pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Descumprir constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas.	1 2 3 4	0,5		
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra atrasos e saídas antecipadas com certa frequência.	5 6			
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas.	7 8			
	Cumprir rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Não registra atrasos nem saídas antecipadas.	9 10			
VIII - administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos.	Não consegue organizar e dividir seu tempo de trabalho, descumprindo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	1 2 3 4	1,0		
	Não tem grande habilidade para organizar e dividir adequadamente seu tempo de trabalho, descumprindo frequentemente os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	5 6			
	Organiza e divide bem o seu tempo de trabalho, raramente descumprindo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	7 8			
	É extremamente habilidoso para organizar e dividir adequadamente seu tempo de trabalho, sempre cumprindo os prazos estabelecidos para a realização de suas atividades.	9 10			
IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.	Não é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma inadequada e danificando-os. É sempre cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	1 2 3 4	0,5		
	Raramente é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada e até mesmo danificando-os. Precisa ser cobrado, frequentemente, em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	5 6			
	É constantemente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os quase sempre de forma adequada, sem danificá-los. Quase nunca é cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	7 8			
	É extremamente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os sempre de forma adequada, sem danificá-los. Nunca precisa ser cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	9 10			
X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes.	Não se preocupa em utilizar os materiais de trabalho de forma adequada, desperdiçando-os. Não apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	1 2 3 4	1,0		
	Raramente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, muitas vezes desperdiçando-os. Raramente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	5 6			
	Utiliza constantemente os materiais de trabalho de forma adequada, buscando não desperdiçá-los. Frequentemente apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	7 8			
	Sempre utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, sem desperdiçá-los e buscando diminuir o consumo. Sempre apresenta idéias para simplificar, agilizar ou otimizar os processos de trabalho.	9 10			
XI - capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho. Não aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, não agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1 2 3 4	0,5		
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho. Às vezes aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, quase nunca agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	5 6			
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho. Aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e busca agir de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	7 8			
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho. Não apresenta dificuldades de trabalho em equipe, agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	9 10			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL					

CONFERE COM O ORIGINAL

EM 11/02/2015

Assinatura

MIRABELA, 11 DE FEVEREIRO DE 2015

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Assinatura



PREFEITURA MUNICIPAL DE
MIRABELA
GERÊNCIA MUNICIPAL DE
SAÚDE

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
ANEXO II
LEI MUNICIPAL 1.075 DE 20 DE MAIO DE 2014
TERMO DE AVALIAÇÃO

FL 04/05
Nº de Folhas

6. CONCLUSÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

etp
Alvina

7. SUGESTÕES PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

etp
Alvina

CONFERE COM O ORIGINAL
EM 11 / 02 / 2015
etp
CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA



PREFEITURA MUNICIPAL DE
MIRABELA
GERÊNCIA MUNICIPAL DE
SAÚDE

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
ANEXO II
LEI MUNICIPAL 1.075 DE 20 DE MAIO DE 2014
TERMO DE AVALIAÇÃO

FL 05/05
Nº de Folhas:

8. NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Notificação ao (à) servidor (a) _____ acerca do resultado da Avaliação de
Desempenho Individual, correspondente ao período avaliatório compreendido entre ____/____/____ e ____/____/____.

Pontuação alcançada: _____ pontos

9. ASSINATURA DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

_____	_____
Chefia Imediata	Membro
_____	_____
Membro	Membro
_____	____/____/____
Membro	Data da Avaliação

10. ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO

Estou ciente do resultado de minha Avaliação de Desempenho individual.

_____	____/____/____
Assinatura do Servidor	Data da Notificação

11. ASSINATURA DAS TESTEMUNHAS (QUANDO FOR O CASO)

_____	_____
Testemunha 1	Testemunha 2

COMPROVANTE DE NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

Resultado da Avaliação de Desempenho Individual

Notificação ao (à) servidor (a) _____ acerca do resultado da Avaliação de
Desempenho Individual, correspondente ao período avaliatório compreendido entre ____/____/____ e ____/____/____.

Pontuação alcançada: _____ pontos

Pontos por critério	
Critério	Pontos
I - Qualidade do trabalho	
II - Produtividade no trabalho	
III - Iniciativa	
IV - Presteza	
V - Aproveitamento em programas de capacitação	
VI - Assiduidade	
VII - Pontualidade	
VIII - Administração do tempo e tempestividade	
IX - Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço	
X - Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos	
XI - Capacidade de trabalho em equipe	
Total de Pontos	

Data da Notificação: ____/____/____

Assinatura do Responsável pela Notificação e MASP

CONFERE COM O ORIGINAL
EM 11 / 02 / 2015

CÂMARA MUNICIPAL DE MIRABELA