



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**  
Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 04 DE 26 DE MARÇO DE 2024.

*Dispõe sobre a regulamentação dos artigos 28 e 29 da Lei Municipal nº 455/2008, sobre as metodologias a serem adotadas nas avaliações de desempenho funcional para fins obtenção de efetivação definitiva de servidores em estágio probatório do Município de Monte Alegre/RN, e dá outras providências.*

**O PREFEITO MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE/RN.** Faço saber que a Câmara de Vereadores aprovou e eu, em cumprimento ao artigo 61, IV da Lei Orgânica do Município, sanciono a seguinte Lei:

#### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** A Avaliação de Desempenho Funcional – ADF para fins obtenção de efetivação definitiva de servidores em estágio probatório do Município de Monte Alegre/RN, prevista nos artigos 28 e 29 da Lei Complementar Municipal n.º 455/2008, fica regulamentada de acordo com as disposições desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** A avaliação será realizada através de formulários específicos, conforme Anexos I a II desta Lei Complementar.

**Art. 2º** A Avaliação de Desempenho Funcional – ADF é obrigatória para todos os servidores em estágio probatório do Município de Monte Alegre/RN.

**§ 1º** - A ADF será realizada inicialmente pelo chefe imediato, sob orientação e supervisão da Comissão Especial de Avaliação - CEA.

**§ 2º** - A Comissão Especial de Avaliação - CEA será composta de 03 (três) servidores estáveis e 03 (três) suplentes, nomeados pelo Prefeito.

**§ 3º** - Ao designar a comissão, a autoridade indicará dentre os seus membros, o respectivo Presidente.

**§ 4º** - O Presidente da Comissão, também designado como autoridade processante, sempre que necessário, dedicará todo o tempo de trabalho ao processo, ficando os seus respectivos membros dispensados do serviço na repartição durante os cursos da diligência e elaboração do relatório.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, n.º 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

**§ 5º** - A avaliação do servidor em estágio probatório será realizada uma única vez, três meses antes do término do referido estágio, conforme dispõe o art. 29 da Lei Complementar Municipal n.º 455/2008.

**Art. 3º** A avaliação de desempenho prevista nesta Lei Complementar tem por objetivo aferir o mérito funcional dos servidores, buscando incentivar o seu potencial, sua formação continuada, a identificação das suas necessidades de treinamento e o aperfeiçoamento profissional.

**Art. 4º** - A avaliação de desempenho funcional será realizada por meio do preenchimento de formulários, que conterão os seguintes critérios:

- I - Idoneidade Moral;
- II – Disciplina;
- III – Pontualidade;
- IV – Aptidão;
- V – Dedicação ao Serviço;
- VI – Produtividade;
- VII – Relacionamento;
- VIII – Interação com a equipe;
- IX – Assiduidade;
- X – Iniciativa.

## **CAPÍTULO II DA PONTUAÇÃO**

**Art. 5º** Os critérios constantes da avaliação serão apurados e pontuados da seguinte forma:

**I – Para apuração do critério de Idoneidade Moral:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando fatores relacionados à honestidade, à ética profissional e à boa conduta, que podem abalar a ética profissional, tais como: não compartilhar conhecimentos; praticar ou apoiar atitudes desleais ou desonestas; fazer comentários depreciativos relacionados ao trabalho; defender-se à custa de dilapidar o nome de terceiros; entre outros exemplos.

**II – Para apuração do critério de Disciplina:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a obediência e o respeito ao conjunto de regras e normas no cumprimento das responsabilidades específicas de cada cargo, na realização de suas atividades para o alcance dos objetivos do município montealegrense, respeito a hierarquia a seus superiores, considerando ainda a apuração de penalidades disciplinares cometidas durante o período de estágio probatório.

**III – Para apuração do critério de Pontualidade:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a observância dos horários de trabalho no que dizem respeito a atrasos injustificáveis e saídas antes do término do horário de expediente sem justificativas aceitáveis.

**IV – Para apuração do critério de Aptidão:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a verificação de aptidão e domínio de



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

conhecimentos técnicos necessários demonstrados na realização de tarefas rotineiras, bem como na observância de mínima capacidade física, fisiológica e intelectual, para realização de suas atividades.

**V – Para apuração do critério de Dedicção ao Serviço:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a disposição do servidor avaliado no local de trabalho para agir prontamente no momento em que surgem as demandas de serviço, apresentando plena capacidade de envolver-se com suas atividades, contribuindo para o atendimento dos objetivos da Instituição e do setor de lotação, demonstrando boa dedicação aos trabalhos de sua responsabilidade.

**VI – Para apuração do critério de Produtividade:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a capacidade de produzir resultados na quantidade e na qualidade necessárias no desempenho das suas tarefas, cumprindo ou superando as metas estabelecidas.

**VII – Para apuração do critério de Relacionamento:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a habilidade no atendimento ao público e na sua orientação para a satisfação das necessidades deste, contribuindo para a obtenção de bons resultados. Poderá ser utilizado para avaliar esse critério a observância dos comportamentos que indicam a qualidade da integração, cooperação e comunicação de forma clara e objetiva com as equipes e os usuários, levando-se em consideração, ainda, a existência de elogios ou críticas reiteradas.

**VIII – Para apuração do critério de Interação com a Equipe:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando o espírito de cooperação e colaboração na execução de trabalho, atitude para os trabalhos em equipe, contribuição para o alcance de resultados, bem como disponibilidade e prontidão para colaborar com o grupo.

**IX – Para apuração do critério de Assiduidade:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a maneira como cumpre o expediente, estando sempre presente no local de trabalho, inferindo-se se o servidor se ausenta ao longo do dia, bem como a existência de registro de faltas injustificadas, excetuando-se os casos em que se ausente apenas por motivos justos e com a anuência da chefia imediata.

**X – Para apuração do critério de Iniciativa:** aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a ação independente na execução de suas atividades e apresentação de sugestões, objetivando a melhoria do serviço. Poderá ser observado, ainda, os comportamentos ou ações, tanto presencialmente quanto a distância, no que couber, de modo que suas ações individuais contribua para a obtenção de melhores resultados na suas atividades.

**§ 1º** - O resultado da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatórios será classificado nos seguintes critérios:

**I - INSATISFATÓRIO:** quando a nota geral do resultado final for de 10 a 39 pontos;

**II - ABAIXO DA MÉDIA:** quando a nota geral do resultado final for de 40 a 69 pontos;

**III - BOM:** quando a nota geral do resultado final for de 70 a 89 pontos;

**IV - EXCELENTE:** quando a nota geral do resultado final for de 90 a 100 pontos;

**§ 2º** - A pontuação mínima necessária para obtenção de êxito no Processo de Avaliação Funcional dos servidores em estágio probatório do Município de Monte Alegre/RN será de 70 (setenta) pontos.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

---

**Art. 6º** O formulário de avaliação não poderá ser preenchido a lápis, tampouco a caneta de tinta vermelha. Não podendo, ainda, conter rasuras, borrões, uso de corretivos ou marcações dúbias. Devendo conter, obrigatoriamente, a identificação legível do avaliador, a indicação da respectiva matrícula funcional, e, no caso da Chefia Imediata, o uso do carimbo ou indicação da respectiva Portaria de designação ou de nomeação.

**Art. 7º** Os servidores que, no período da avaliação, tiverem sua lotação alterada, serão avaliados, nos termos do artigo 2º desta Lei Complementar, no local em que tiverem permanecido por mais tempo, durante o período abrangido pela avaliação.

§ 1º - No caso do caput desse artigo, em havendo permanência em períodos equivalentes, os servidores serão avaliados no atual local de lotação e/ou trabalho.

§ 2º - No caso de servidor com lotação em mais de um local de trabalho de maneira simultânea, sua avaliação deverá ser feita individualmente pela chefia imediata de cada local de trabalho, devendo ao final, serem consolidadas pelo departamento de Recursos Humanos, que utilizará método simples de média aritméticas das pontuações.

**Art. 8º** Será disponibilizado no Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura do Município de Monte Alegre/RN, o "Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional - ADF", constante do Anexo I, desta Lei.

§ 1º - O formulário indicado se destina ao registro de situações, tanto positivas quanto negativas, que influenciaram diretamente a avaliação do servidor, durante o período da avaliação.

§ 2º - Ao formulário indicado no caput desse artigo, será aplicado, no que couber, o disposto no art. 4º desta Lei Complementar.

**Art. 9º** Incumbe às Chefias Imediatas a devolução ou a solicitação imediata, ao respectivo órgão de gestão de pessoas, do formulário de servidor que, embora lotado no setor de trabalho, exerça suas funções em outro local, ou que, ou ainda exerça suas funções no setor, e que não tenha recebido o formulário, respectivamente.

§ 1º - A devolução do formulário, prevista no caput desse artigo, será realizada mediante memorando ao respectivo órgão de gestão de pessoas, devendo-se fazer constar informações sobre a lotação do servidor cujo formulário esteja sendo devolvido, inclusive quanto à regularidade ou não da situação.

§ 2º - Apurada qualquer irregularidade quanto à lotação de servidor, durante a Avaliação Funcional de Desempenho deverão ser adotadas todas as medidas administrativas para o saneamento desta, sob pena de suspensão da divulgação do resultado final da Avaliação Funcional de Desempenho para o servidor em situação





ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000

CNPJ: 08.365.900/0001-44

irregular, sem prejuízo da realização da avaliação funcional, mesmo que fora do prazo previsto no artigo 10 desta Lei Complementar.

**§ 3º** - A manutenção da irregularidade de lotação do servidor, após terem sido frustradas todas as medidas administrativas pertinentes, implicará na desconsideração, para quaisquer efeitos de sua respectiva avaliação.

**§ 4º** - As omissões verificadas nos procedimentos previstos nesse artigo serão comunicadas, pelo órgão de gestão de pessoas, ao titular da Pasta, para a apuração de eventual responsabilidade funcional dos envolvidos.

**Art. 10** A Avaliação Funcional de Desempenho deverá ser realizada pela Chefia Imediata, e os formulários resultantes da avaliação serão devidamente encaminhados ao Departamento de Recursos Humanos, no prazo máximo de três meses antes do término do estágio probatório, em conformidade com o disposto no caput do art. 29 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008.

**§ 1º** - Recebidos os Formulários de AFD encaminhados pelas Chefias Imediatas, o Secretário Executivo de Recursos Humanos os acostará na pasta funcional de cada servidor avaliado, e encaminhará à Comissão Especial de Avaliação, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

**§ 2º** - A Comissão Especial de Avaliação emitirá parecer sobre cada AFD, tendo como base, os relatórios apresentados pelas Chefias Imediatas, e pelos documentos constantes das fichas funcionais de cada servidor avaliado, devolvido ao Departamento de Recursos Humanos no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

**§ 3º** - O órgão de pessoal emitirá, em seguida, parecer escrito, manifestando-se a favor ou contra a confirmação do estagiário, mediante parecer da Comissão Especial de Avaliação de estágio, em conformidade com o disposto no § 1º do art. 29 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008.

**§ 4º** - Se contrário à confirmação, dar-se-á vista ao servidor avaliado, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, apresentar sua defesa, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 29 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008.

**§ 5º** - No caso de apresentação de defesa por parte do servidor avaliado, essa será encaminhada à Assessoria Jurídica ou Procuradoria, para elaboração de parecer, manifestando-se pelo aconselhamento ou não da exoneração do servidor, e encaminhará ao Prefeito o respectivo processo de avaliação, para decisão final, em conformidade com o disposto no § 3º do art. 29 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008.

**§ 6º** - As Chefias Imediatas serão responsabilizadas, na hipótese de não entregarem os formulários de seus servidores dentro do prazo legal, devidamente preenchidos ou justificados o seu não preenchimento, em conformidade com o disposto no § 5º do art. 29 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008.



### **CAPÍTULO III DOS RECURSOS**

**Art. 11** Os servidores que discordarem da decisão final de avaliação expedida pelo Prefeito, poderão dela recorrer, individualmente, em instância única, através de requerimento de recurso devidamente fundamentado, no período de 5 (cinco) dias úteis, devendo os servidores protocolizá-lo junto ao Departamento de Recursos Humanos em duas vias.

§ 1º - Os recursos devidamente fundamentados pelo servidor serão analisados pela Procuradoria Jurídica do Município.

§ 2º - Serão revistos apenas os fatores de avaliação indicados pelo recorrente e que tenham sido devidamente fundamentados por escrito no recurso;

§ 3º - Não serão analisados recursos protocolizados fora do prazo estipulado no caput desse artigo, bem como serão indeferidos de plano os recursos não fundamentados.

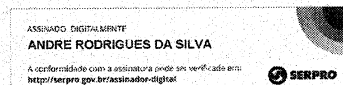
### **CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 12** A Comissão Especial de Avaliação poderá solicitar diligências que entenderem necessárias, durante a fase de análise dos formulários de AFD.

**Art. 13** As decisões provenientes do processo de avaliação funcional dos servidores em estágio probatório serão divulgadas por meio do Diário Oficial do Município – DOM e a ciência das decisões por parte dos servidores avaliados poderá ser comprovada por qualquer meio de comunicação formal e/ou eletrônico.

**Art. 14** Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se art. 80 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008 e as disposições em contrário.

Monte Alegre/RN, 25 de março de 2024.



**ANDRÉ RODRIGUES DA SILVA**  
Prefeito Municipal



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

**ANEXO I**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO – ADEP REALIZADA PELOS AVALIADORES**

<b>SERVIDOR AVALIADO</b>	Nome:	Matrícula:
	Órgão Municipal:	Setor:
	Cargo:	

<b>CHEFE IMEDIATO / AVALIADOR</b>	Nome:	Matrícula:
	Órgão Municipal:	Setor:
	Cargo:	

<b>DATA DA AVALIAÇÃO</b>	<b>PERÍODO</b>	
Monte Alegre/RN, em ____ de _____ de 20____.	De: ____/____/____	A: ____/____/____

<b>FATORES DE DESEMPENHO</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ IDONEIDADE MORAL</li><li>➤ DISCIPLINA</li><li>➤ PONTUALIDADE</li><li>➤ APTIDÃO</li><li>➤ DEDICAÇÃO AO SERVIÇO</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ PRODUTIVIDADE</li><li>➤ RELACIONAMENTO</li><li>➤ INTERAÇÃO COM A EQUIPE</li><li>➤ ASSIDUIDADE</li><li>➤ INICIATIVA</li></ul>

<b>CONCEITOS PARA PONTUAÇÃO DOS FATORES</b>	<b>CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO DOS CONCEITOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ EXCELENTE</li><li>➤ BOM</li><li>➤ ABAIXO DA MÉDIA</li><li>➤ INSATISFATÓRIO</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ POUCOS (AS) 1% até 25% – pouco freqüente, raras vezes.</li><li>➤ ALGUNS (MAS) &gt; 25% até 50% – incerto, acidental.</li><li>➤ MAIORIA &gt; 50% até 90% – habitual, repetido, continuado.</li><li>➤ TODOS (AS) &gt; 90% até 100% – em quase todo o tempo ou em todo o tempo.</li></ul>

<b>PONTUAÇÃO DOS FATORES</b>
➤ OS FATORES DE DESEMPENHO TERÃO PONTUAÇÃO DE 01 (UM) A 10 (DEZ) DE ACORDO COM CADA CONCEITO.

<b>PONTUAÇÃO DOS CONCEITOS</b>									
➤ OS CONCEITOS TERÃO PONTUAÇÃO DE 10 (DEZ) A 100 (CEM) DE ACORDO COM O SOMATÓRIO DE CADA FATOR.									
<b>INSATISFATÓRIO</b>			<b>ABAIXO DA MÉDIA</b>			<b>BOM</b>		<b>EXCELENTE</b>	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 10 a 39			De 40 a 69			De 70 a 89		De 90 a 100	



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

FATORES DE DESEMPENHO										
<b>(1) IDONEIDADE MORAL</b>							<b>PONTOS ATRIBUÍDOS:</b>			
Aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando fatores relacionados à honestidade, à ética profissional e à boa conduta, que podem abalar a ética profissional, tais como: não compartilhar conhecimentos; praticar ou apoiar atitudes desleais ou desonestas; fazer comentários depreciativos relacionados ao trabalho; defender-se à custa de dilapidar o nome de terceiros; entre outros exemplos.										
<b>INSATISFATÓRIO</b>			<b>ABAIXO DA MÉDIA</b>			<b>BOM</b>		<b>EXCELENTE</b>		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Poucas tarefas realizadas com ética profissional, boa conduta, cuidado e zelo com a coisa pública.			Algumas tarefas realizadas com ética profissional, boa conduta, cuidado e zelo com a coisa pública.			A maioria das tarefas realizadas com ética profissional, boa conduta, cuidado e zelo com a coisa pública.		Quase todas ou todas as tarefas realizadas com ética profissional, boa conduta, cuidado e zelo com a coisa pública.		
<b>COMENTÁRIOS DO AVALIADOR</b>										
<b>(2) DISCIPLINA</b>							<b>PONTOS ATRIBUÍDOS:</b>			
Aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a obediência e o respeito ao conjunto de regras e normas no cumprimento das responsabilidades específicas de cada cargo, no cumprimento de suas atividades para o alcance dos objetivos do município montealegrense, respeito à hierarquia a seus superiores, considerando ainda a apuração de penalidades disciplinares cometidas durante o período de estágio probatório.										
<b>INSATISFATÓRIO</b>			<b>ABAIXO DA MÉDIA</b>			<b>BOM</b>		<b>EXCELENTE</b>		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Atendimento a poucas normas legais, regulamentares e sociais; atendimento a poucos procedimentos da instituição.			Atendimento a algumas normas legais, regulamentares e sociais; atendimento a alguns procedimentos da instituição.			Atendimento à maioria das normas legais, regulamentares e sociais; atendimento à maioria dos procedimentos da instituição.		Atendimento a quase todas ou todas as normas legais, regulamentares e sociais; atendimento a todos os procedimentos da instituição; <b>destaca-se dos demais.</b>		
<b>COMENTÁRIOS DO AVALIADOR</b>										
<b>(3) PONTUALIDADE</b>							<b>PONTOS ATRIBUÍDOS:</b>			
Aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a observância dos horários de trabalho no que dizem respeito a atrasos injustificáveis e saídas antes do término do horário de expediente sem justificativas aceitáveis.										
<b>INSATISFATÓRIO</b>			<b>ABAIXO DA MÉDIA</b>			<b>BOM</b>		<b>EXCELENTE</b>		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Pontual a poucos atos de serviço; justificativa para poucos atrasos.			Pontual em alguns atos de serviço; justificativa para alguns atrasos.			Pontual na maioria dos atos de serviço; maioria dos afastamentos justificados e autorizados.		Pontual a quase todos ou todos os atos de serviço; justificativa para todos os atrasos; <b>destaca-se dos demais.</b>		
<b>COMENTÁRIOS DO AVALIADOR</b>										





ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

**FATORES DE DESEMPENHO**

**(4) APTIDÃO**

**PONTOS ATRIBUÍDOS:**

Aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a verificação de aptidão e domínio de conhecimentos técnicos necessários demonstrados na realização de tarefas rotineiras, bem como na observância de mínima capacidade, física, fisiológica e intelectual, para realização de suas atividades.

INSATISFATÓRIO			ABAIXO DA MÉDIA			BOM		EXCELENTE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conhece <b>poucos</b> requisitos para desenvolver-se e progredir pessoal e profissionalmente; tem <b>poucos</b> conhecimentos em seu campo de atuação.			Conhece <b>alguns</b> requisitos para desenvolver-se e progredir pessoal e profissionalmente; tem <b>alguns</b> conhecimentos em seu campo de atuação.			Conhece a <b>maioria</b> dos requisitos para desenvolver-se e progredir pessoal e profissionalmente; tem a <b>maioria</b> dos conhecimentos em seu campo de atuação.		Conhece quase todos ou <b>todos</b> os requisitos para desenvolver-se e progredir pessoal e profissionalmente; tem <b>todos</b> os conhecimentos em seu campo de atuação; <b>destaca-se dos demais</b> .	

**COMENTÁRIOS DO AVALIADOR**

**(5) DEDICAÇÃO AO SERVIÇO**

**PONTOS ATRIBUÍDOS:**

Aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a disposição do servidor avaliados no local de trabalho para agir prontamente no momento em que surgem as demandas de serviço, apresentando plena capacidade de envolver-se com suas atividades, contribuindo para o atendimento dos objetivos da Instituição e do setor de lotação, demonstrando boa dedicação aos trabalhos de sua responsabilidade.

INSATISFATÓRIO			ABAIXO DA MÉDIA			BOM		EXCELENTE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pouca capacidade de envolvimento com as atividades; <b>pouca</b> dedicação aos trabalhos de sua responsabilidade.			Alguma capacidade de envolvimento com as atividades; <b>alguma</b> dedicação aos trabalhos de sua responsabilidade.			A <b>maioria</b> das atividades teve envolvimento do avaliado; <b>a maioria dos</b> trabalhos de sua responsabilidade teve dedicação.		Quase todas ou <b>todas</b> as atividades teve envolvimento do avaliado; <b>todos</b> os trabalhos de sua responsabilidade teve dedicação; <b>destaca-se dos demais</b> .	

**COMENTÁRIOS DO AVALIADOR**

**(6) PRODUTIVIDADE**

**PONTOS ATRIBUÍDOS:**

Aos servidores avaliados serão atribuídos o máximo de dez pontos, considerando a capacidade de produzir resultados na quantidade e na qualidade necessárias no desempenho das suas tarefas, cumprindo ou superando as metas estabelecidas.

INSATISFATÓRIO			ABAIXO DA MÉDIA			BOM		EXCELENTE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Poucas metas cumpridas ou superadas; <b>poucos</b> resultados conformes.			Algumas metas cumpridas ou superadas; <b>alguns</b> resultados conformes.			A <b>maioria</b> das metas cumpridas ou superadas; <b>a maioria dos</b> resultados conformes.		Quase todas ou <b>todas</b> as metas cumpridas ou superadas; <b>todos</b> os resultados conformes; <b>destaca-se dos demais</b> .	

**COMENTÁRIOS DO AVALIADOR**



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**

Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

FATORES DE DESEMPENHO									
(10) INICIATIVA							PONTOS ATRIBUÍDOS:		
Ação independente na execução de suas atividades e apresentação de sugestões, objetivando a melhoria do serviço.									
INSATISFATÓRIO			ABAIXO DA MÉDIA			BOM		EXCELENTE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Poucas atividades com atitudes independentes; poucos serviços com sugestões ou alternativas para melhoria.			Algumas atividades com atitudes independentes; alguns serviços com sugestões ou alternativas para melhoria.			A maioria das atividades com atitudes independentes; a maioria dos serviços com sugestões ou alternativas para melhoria.		Quase todas ou todas as atividades com atitudes independentes; todos os serviços com sugestões ou alternativas para melhoria; destaca-se dos demais.	
COMENTÁRIOS DO AVALIADOR									

Transfira os Pontos atribuídos a cada Fator para o Quadro de Fatores abaixo:

FATORES	PONTOS
(1) IDONEIDADE MORAL	
(2) DISCIPLINA	
(3) PONTIALIDADE	
(4) APTIDÃO	
(5) DEDICAÇÃO AO SERVIÇO	
(6) PRODUTIVIDADE	
(7) RELACIONAMENTO	
(8) INTERAÇÃO COM A EQUIPE	
(9) ASSIDUIDADE	
(10) INICIATIVA	
TOTAL DE PONTOS	

Observe em qual dos campos do Quadro de Conceitos abaixo se enquadra o Total dos Pontos adquiridos pelo servidor no quadro ao lado:

CONCEITOS			
INSATISFATÓRIO	ABAIXO DA MÉDIA	BOM	EXCELENTE
De 10 a 39	De 40 a 69	De 70 a 89	De 90 a 100

Transfira para o campo abaixo o Conceito em que o servidor for enquadrado na tabela acima:

CONCEITO FINAL DO AVALIADO	
<input type="checkbox"/> INSATISFATÓRIO	<input type="checkbox"/> BOM
<input type="checkbox"/> ABAIXO DA MÉDIA	<input type="checkbox"/> EXCELENTE





ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTE ALEGRE**  
Av. João Paiva, nº 373 – Centro – CEP: 59.182-000  
CNPJ: 08.365.900/0001-44

MENSAGEM Nº 004/2024

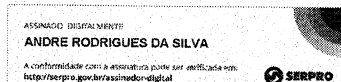
Senhor Presidente,  
Senhores Vereadores e Senhoras Vereadoras,

Vimos encaminhar para apreciação desta Casa, **EM CARÁTER DE URGÊNCIA**, o Projeto de Lei Complementar em anexo que dispõe sobre a regulamentação dos artigos 28 e 29 da Lei Complementar Municipal nº 455/2008, para que seja deliberado e aprovado por esta Casa Legislativa.

Tal projeto objetiva dispor sobre as metodologias a serem adotadas na avaliações de servidores estágio probatório e a avaliação especial de desempenho para fins de aquisição de estabilidade no âmbito do município de Monte Alegre/RN, em cumprimento às disposições da Lei Complementar Municipal nº 455/2008.

Assim, face à relevante importância do presente Projeto de Lei Complementar, esperamos que seja deliberado e aprovado por esta Casa Legislativa para que passe a vigorar com a maior brevidade possível.

Atenciosamente,



**ANDRÉ RODRIGUES DA SILVA**  
Prefeito Municipal