



# CÂMARA MUNICIPAL DE CONQUISTA / MG



Conquista, 27 de junho de 2024

**Ofício nº: 102/2024**

**Assunto:** Dúvidas de servidores recebidas pela Câmara Municipal

**Referência:** Projeto de Lei Complementar 07/2024 e Projeto de Lei Complementar 08/2024, ambos de autoria do Poder Executivo.

Exma. Senhora

**VÉRA LÚCIA GUARDIEIRO**

Prefeita de Conquista

Recbi 27/06/2024  
*[Handwritten signature]*

Com os cordiais cumprimentos, vimos por meio deste, encaminhar algumas dúvidas, demandas e sugestões de alterações dos projetos de lei em referência, a fim de buscar as orientações e esclarecimentos necessários para o bom cumprimento de nossas obrigações como Poder Legislativo Municipal.

Conforme esclarecido pela Diretoria Jurídica nos Ofícios 100/2024 e 101/2024, a tramitação dos projetos de lei seguiu até aqui seu rito normal, sendo analisados pela Reunião de Comissões do dia 17/06/2024, na qual foi deliberado, por 6 (seis) vereadores presentes, a não inclusão dos projetos na Ordem do Dia da Sessão Ordinária subsequente que aconteceu no dia 24/06/2024, devido às inúmeras dúvidas recebidas pela Câmara Municipal pelos servidores afetados, e também pelas dúvidas emanadas pela Consultoria Jurídica Especializada que já foram encaminhadas pelos Ofícios supracitados.

O que tange a este ofício, encaminhamos dúvidas diversas e sugestões de alterações recebidas sobre os dois projetos de lei para análise e posicionamento oficial do Poder Executivo para ser repassados aos demais vereadores.

Cumprir informar que alguns vereadores ainda estão recebendo demandas e dúvidas, de forma que, o que encaminhamos abaixo, são questionamentos recebidos até a presente data.

## **DÚVIDAS SOBRE PLC 07/2024**

1. Solicitação para que os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes Comunitários de Endemias sejam incluídos no Plano de Carreira, uma vez que são regulados por legislação municipal e estão enquadrados no Estatuto dos Servidores do Município;

*[Handwritten signature]*



2. Solicitação de redução de carga horária do cargo de engenheiro civil, segundo as fundamentações encaminhadas à Câmara constantes no Anexo I e Anexo II;
3. Reproduzimos na íntegra questão recebida: *"Na parte que fala sobre o plano de carreira dos motoristas da saúde não fica claro sobre cursos se vão valer ou não cursos específicos na área da saúde como Aph."*
4. Diferentes % de promoção para o mesmo título:
  - a. Anexo VIII, temos 15% para educação profissional técnica de nível médio;
  - b. Anexo IX, temos 10% para educação profissional técnica de nível médio;
  - c. Anexo IX, temos 75% para doutorado;
  - d. Anexo X, temos 80% para doutorado.
5. Replicamos questão na íntegra: *"Tratamentos diferenciados entre os cargos do mesmo órgão público. Os cargos do grupo 1 somente poderão progredir em 15% enquanto outros cargos do mesmo órgão público terão progressão de até 80%. Ainda, de forma prática, alguns cargos ficam limitados a progredir em somente 10%, pois, hoje com a internet, fazendo uma pesquisa não encontrei Curso Técnico Profissionalizante de Nível Médio, por exemplo, para o cargo de vigilante. Existem cursos de Vigilantes, mas este já exigido para ingressar e de acordo com o projeto de lei não pode ser usado para progressão. Também, e o gari? Também, o Auxiliar de limpeza pública? Como encontrar cursos profissionalizantes de nível médio de acordo com suas atribuições? Estes ficam para interpretação de uma comissão indefinida. Ao que se apresenta nas tabelas de progressão, podemos adotar uma analogia da progressão como degraus de uma escada. Como a progressão se dá em porcentagem, em que um todo tem 100 partes e pode se galgar uma parte até o total de 100, imagina-se uma escada com 100 degraus, enquanto alguns cargos do mesmo órgão público podem chegar até o degrau 15 (e por questão prática pode ser até somente no degrau 10) outros chegarão ao degrau 80. Por exemplo, dois dos excelentíssimos representantes dos munícipes na casa de legislação também ocupam cargo efetivo de motorista, e como motorista poderá chegar somente ao degrau 15 (ou somente no 10) enquanto um analista pode chegar ao degrau 80. E o exemplo se estende para outros*





*cargos do mesmo grupo. Equidade: 'garantir que os servidores desfrutem das mesmas oportunidades respeitando verdadeiramente as diversidades'."*

- a. *Cumprir destacar que esta demanda foi recebida por vários servidores e para mais de um vereador.*
6. *Reproduzimos na íntegra, mais uma questão recebida pelo link: "Disparidades constam em mais artigos do projeto hora oportunizado, por exemplo, Art. 57 parágrafo Único: 'Os servidores que na data da promulgação desta lei estiverem lotados na Secretaria da Administração, continuarão até a vacância do cargo, submetidos às regras da Lei de carreira específica.' Por que os lotados em uma unidade específica terão a salvaguarda em setor específico? E ainda, serão no futuro imune a presente lei com a edição de outra "Lei de Carreira Específica"? Neste além da disparidade, conduz para a uma interpretação que talvez ofenda outro princípio da administração pública, o da impessoalidade, que exige que a atuação do administrador público seja voltada ao atendimento impessoal e geral, e não que venha a interessar a pessoas de um grupo. A final, lá refere-se a pessoas (servidores) investido em uma unidade específica.*
7. *"Outro artigo de tratamento diferenciado é o Art. 59: "O cargo de telefonista será extinto, a partir da vigência desta Lei, sendo que seus ocupantes serão reequadrados nas carreiras de Assistente Administrativo, desde que o servidor possua a escolaridade exigida. Nos casos em que a escolaridade não for compatível, serão enquadrados no cargo de Auxiliar de Serviços II, até o desligamento definitivo." Na Lei 023/2012, esse cargo foi colocado em extinção igualmente aos cargos do Anexo II. Por que somente o Cargo de Telefonista já será extinto com a vigência da nova lei e os outros serão extintos somente com a vacância? E por que os ocupantes já serão enquadrados 'em promoção' de cargo e vencimentos?"*
8. *"Não há uma definição clara sobre a comissão para avaliação capacitação de promoção horizontal observando-se os Art. 32, §5º e o Art. 33 com a redação, respectivamente: 'A progressão vertical será coordenada pela comissão de avaliação de desempenho, por meio da avaliação de desempenho profissional do servidor e a promoção horizontal será avaliada pela comissão específica para averiguação dos*



*certificados de conclusão dos cursos.' Agora, põe-se dúvida como será a comissão específica que irá avaliar e endossar se os certificados, como se dará a escolha dos integrantes/membros e qual critérios para serem nomeados e como se dará a avaliação. Esta definição seria muito importante para certeza e confiança para ascensão no cargo (ascensão salarial). Então, na hipótese da apresentação de um pós-doutorado, os membros que formam a comissão específica que avaliarão não teria de ser pós-doutorado também? Como um membro vai conseguir avaliar um pós-doutorado condizente com atribuição sem ter em seu currículo as emendas de um pós-doutorado? Deixando o extremo, e estender para os demais cursos, como um graduado em Direito, graduado em Contabilidade, graduado em Sistema de informação, vai dar um parecer sobre a especialização em Medicina? Cada um com seus méritos e habilidades muito diferentes para emitir um parecer.*

a. Neste sentido, uma dúvida levantada é que como os cursos para promoção deverão ser na área de trabalho do servidor, como funcionaria, por exemplo, um assistente administrativo que pode ser lotado num departamento jurídico, saúde ou financeiro, quais serão os critérios para a concessão ou não da promoção, sendo que ele pode desempenhar várias funções em diferentes áreas de trabalho: será considerado somente a área do momento do curso? E caso lhe seja negado por não estar na área, e depois ele seja remanejado a esta área? Não nos parece subjetivo o regulamento constante no projeto de lei.

b. Sobre o assunto de avaliação de desempenho, encaminhamos no Anexo III, o formulário da avaliação instituído pela Câmara Municipal na sua reforma administrativa realizada ano passado, que consta de forma objetiva na Lei Municipal 166/2023, a fim de sugestão de inclusão no projeto de lei 07/2024, a fim de trazer regulamentação a esta avaliação que é crucial para a eficiência, eficácia e efetividade dos trabalhos dos servidores públicos.

9. Equiparação de salário do cargo de Terapeuta Ocupacional ao cargo de Fisioterapia, ambos cargos são regidos pelo mesmo conselho (CREFITO) e seguem os mesmos padrões de carga horária, honorários, leis e decretos.





<https://crefито4.org.br/site/2023/06/21/lei-no-8-856-de-1o-de-marco-de-1994-2/>;

<https://crefито4.org.br/site/2023/06/21/lei-no-6-316-de-17-de-dezembro-de-1975/>;

<https://crefито4.org.br/site/2023/06/21/decreto-lei-n-938-de-13-de-outubro-de-1969/>;

<https://crefито4.org.br/site/2023/06/21/decreto-no-90-640-de-10-de-dezembro-de-1984/>;

10. Em ambos os projetos em tela, o cargo Auxiliar de Serviços Gerais possui a mesma formação e salário; porém no PLC 07 a carga horária é de 40 h e no PLC 08/2024 é de 30h. Mesmo salário, atribuição e formação, com cargas horárias diferentes. Esclarecer, por favor.
11. Os cargos em extinção constante no Anexo II, não constam nos quadros de progressão vertical e promoção horizontal. Esclarecer, por favor.
12. Requisitos para cargos efetivos que chamaram a atenção que inviabilizam ou restringe concorrência. Favor esclarecer, fundamenta e justificar:
  - a. Analista Jurídico, 1 ano de Função **Pública**, quando na verdade o que se pede ou espera destas funções, é experiência em Função **Jurídica** (com por exemplo em concursos para magistrados, ministério público, etc);
  - b. Atendente de Consultório Dentário, não há requisito de curso específico, porém requer inscrição no CRO. Está certo?
  - c. Eletricista, o requisito é "ensino fundamental incompleto com curso técnico", não seria curso profissionalizando, uma vez que curso técnico pressupõe ensino fundamental completo? Ou melhor, "ensino técnico profissionalizante" para não gerar conflito e desentendimento.
  - d. Procurador Jurídico, 3 anos de Função **Pública**, quando na verdade o que se pede ou espera destas funções, é experiência em **Atividade Jurídica** (com por exemplo em concursos para magistrados, ministério público, etc);
  - e. Vigilante, com requisito de "nível fundamental incompleto, com curso técnico na área de vigilância"; teríamos a mesma questão, se há curso técnico para vigilante, ou se é um programa profissionalizante.
13. Em reunião do dia 25/06, foi comentado que a Prefeitura teria capacidade para arcar com o aumento das despesas com este plano de carreira, se houvesse uma redução



PLC 007/2024 - Em atenção ao Projeto de Lei 007/2024 venho solicitar a adequação de carga horária de servidor lotado no prédio administrativo da Prefeitura Municipal de Conquista-MG. O cargo em questão é o de "Engenheiro Civil", N. Superior, atualmente exercendo 40 horas semanais. Apesar disso, todos os cargos lotados no prédio administrativo de mesmo nível, como os cargos de "Contador" e "Fiscal Tributário", ocupados atualmente, possuem carga de 30 horas semanais. Sendo que, apesar do Concurso 001/2016, contemplar o cargo de "Fiscal Tributário" como 40 horas, semelhante ao de Engenheiro Civil, ele foi alterado na Lei complementar 108/2019 para 30 horas, sob justificativa no PL 003/2019 de "adequar ao horário da administração", mas o cargo de Engenheiro Civil foi preterido a época sem nenhuma justificativa, já que os departamentos possuem inclusive fluxo colaborativo de trabalho (como apoio em cadastro de imóveis, alvará de construção, etc). Além disso o PLC 007/2024 prevê outros cargos de nível superior que compete a administração, todos eles, com 30 horas semanais, como "Procurador Jurídico", "Comprador", "Analista de planejamento", etc. Ou seja, a diferenciação de carga horária entre profissionais que possuem requisitos semelhantes (N. Superior) pode ser vista como uma violação do princípio da isonomia. Para promover a igualdade de tratamento entre os servidores é essencial a equiparação de carga horária entre os servidores da mesma estrutura de trabalho, como Fiscal Tributário e Contador. Além disso, é tendência mundial, que o incremento tecnológico tem acarretado o aumento da produtividade do trabalho, aumentando a jornada de trabalho sem acarreta em perda nos resultados financeiros e sociais das organizações (sem impacto na qualidade de serviço e nem financeiro). A redução na jornada de trabalho possibilita melhoria na qualidade de vida do trabalhador, aumentando, na razão direta, no aumento da produtividade (quantidade e qualidade) de seu produto. O que caminha em consonância com o princípio de ESG (com responsabilidade ambiental, menos horas gastas de energia elétrica; governança, com maior produtividade; social, com a melhoria na qualidade de vida do trabalhador). Além disso, existe pesquisa recente que apontou que 78% de funcionários impactados com redução de jornada, disseram ter mais sucesso no equilíbrio cotidiano, além de redução geral no nível de estresse sem prejuízo da produtividade (<https://www.infomoney.com.br/carreira/os-10-paises-com-as-menores-jornadas-de-trabalho-do-mundo-e-os-salarios-medios/>). Existe legalidade, evidenciado no Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal: "Duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horas e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho sem redução salarial, desde que dentro dos limites estabelecidos. Utilizando-se também do princípio da moralidade, ao corrigir a discrepância entre as cargas horárias, evitando-se privilégios indevidos e assegurando que todos cargos semelhantes sejam tratados de maneira justa. Diante do exposto, demandando novamente a redução de carga horária do cargo de Engenheiro Civil, de 40 horas, para 30 horas semanais.

## ANEXO I

CÂMARA MUNICIPAL  
DE CONQUISTA / MG







## ANEXO II

### **PETIÇÃO DE INCLUSÃO DE REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO NA INICIATIVA DE LEI DE REFORMA DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DE CARGOS EFETIVOS**

A legislação atual permite que o empregador reduza jornada de trabalho sem diminuição salarial por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo como evidenciado na constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

XIII – duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a **redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.** (Vide Decreto-Lei 5.542, de 1943).

Portanto, é facultada a redução de jornada mediante acordo.

Além disso, é tendência mundial, que o incremento tecnológico tem acarretado o aumento da produtividade do trabalho, possibilitando a redução da jornada de trabalho sem acarretar perda nos resultados financeiros e sociais das organizações.

A redução na jornada de trabalho possibilita melhoria na qualidade de vida do trabalhador, aumentando, na razão direta, no aumento da produtividade (quantidade e qualidade) de seu produto. O que caminha em consonância com o princípio de **ESG** (com responsabilidade ambiental, menos horas gastas de energia elétrica; governança, com maior produtividade; social, com a melhora da qualidade de vida do trabalhador).

Além disso, existe pesquisa recente que apontou que 78% de funcionários impactados com a redução de jornada, disseram ter mais **sucesso no equilíbrio cotidiano**, além da redução de 7% do nível geral de estresse **sem prejuízo da produtividade**<sup>1</sup>.

Componente	Descrição
<b>Environmental (Ambiental)</b>	Práticas que minimizam o impacto ambiental, como redução de emissões, uso eficiente de recursos e gestão de resíduos.
<b>Social (Social)</b>	Relações com stakeholders, incluindo condições de trabalho, diversidade, direitos humanos e impacto na comunidade.
<b>Governance (Governança)</b>	Práticas de gestão e controle da empresa, incluindo transparência, ética, responsabilidade e alinhamento de interesses.

Existe em plenário no Senado Federal hoje, Projeto de Lei (1105/2023) que explicita a possibilidade da redução da jornada da seguinte forma (Decreto Lei 5.452/1943):

Art. 58-B é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, de acordo com o Inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, a redução da jornada de trabalho, desde que feita sem redução salarial.





§ 1º a redução da jornada de trabalho sem redução salarial não se aplica ao regime de tempo parcial e restringe-se à quantidade de horas trabalhadas entre os limites estabelecidos no art. 58-A para o regime de tempo parcial e o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, para o regime de tempo integral.”

Ou seja, explicitando que o acordo de redução deve impreterivelmente ser sem redução salarial, desde que atenda os limites estabelecidos no Art. 58-A do Decreto Lei 5.452/1943), o que quer dizer, até a redução de 30 horas por semana.

Outrossim é importante salientar que, para atender o princípio de **isonomia**, da igualdade de todos, é sabido que na área administrativa de trabalho apenas o cargo de “Engenheiro Civil” é considerado 40 horas, quando cargo na mesma hierarquia, de nível superior já existente, como contador e fiscal tributário são de 30 horas. Além disso, cargos presentes no novo PL 007/2024 de nível superior correlatos ao mesmo local de trabalho, como diversos analistas, comprador, obedecem a carga de 30 horas. Pelo princípio da racionalidade, que todos os servidores efetivos que compõe o local de trabalho administrativo possuem cargos de 30 horas, com exceção do cargo de “Engenheiro Civil”, ou seja, não há fluxo colaborativo de trabalho durante o período de trabalho solitário, tornando-o invariavelmente **ineficiente**, ferindo princípio fundamental da administração pública.

Considerando os princípios da Administração pública, como já explicitado, existe **legalidade** para a redução da jornada sem redução de salário. É necessário **impessoalidade**, já que é sabido e concretizado na lei 108/2019, redução anterior de carga horária de cargo “Fiscal Tributário” sem redução de salário ocupado por uma única pessoa em gestão do mesmo Secretário de Recursos Humanos atual através do PLC 003/2019 com a justificativa “acompanhar o horário de funcionamento da administração”, mesmo local de trabalho do cargo Engenheiro Civil. Sendo também de boa-fé, atendendo o princípio da **moralidade**, corrigir situações que não atendam princípio anterior em prol de beneficiar a todos.

A seguir, é demonstrado através de tabelas, referências das leis, editais e links, todos de conhecimento público a evidente redução de carga horária, de um cargo equiparado ao de Engenheiro Civil no próprio concurso público e na lei anterior 080/2015:

**CARGO FISCAL TRIBUTÁRIO LC 80/2015 (ANTES CONCURSO)**

XXIV	Fiscal Tributário	1	40h	R\$ 1.380,99
------	-------------------	---	-----	--------------

Trecho da Lei Complementar 80/2015 (<http://leismunicipa.is/13110>) - Gerado em: 09/04/2024 08:57:34 pg02/04

**TABELA DE CARGOS N. SUPERIOR CONCURSO PÚBLICO IDECAN 001/2016 – PREFEITURA MUNICIPAL DE CONQUISTA-MG**

Engenheiro Civil	1	-	Curso de Nível Superior em Engenharia Civil e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional	R\$65,00	40 h/s	R\$5.213,48
Fiscal Tributário	1	-	Curso de Nível Superior Gestão Pública, Contabilidade, Direito ou Administração e registro no respectivo Conselho de Fiscalização do Exercício Profissional, quando for o caso	R\$65,00	40 h/s	R\$1.380,99

*[Handwritten signature and initials]*





# CÂMARA MUNICIPAL DE CONQUISTA / MG



Tabela do concurso Prefeitura Municipal de Conquista 001/2016 – Demais cursos superiores mostra os cargos de Fiscal Tributário e Engenheiro Civil equiparados de nível superior com 40h/s.

## CARGO FISCAL TRIBUTÁRIO COMO NO PROJETO DE LEI PARA ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE 2019

XXV	Fiscal Tributário	1	30h	R\$ 1.536,63
-----	-------------------	---	-----	--------------

Trecho Anexo I pg. 4 – PLC 003/2019

### JUSTIFICATIVA APRESENTADA NO PLC 003/2019

consultórios. Há incremento proporcional dos vencimentos, do mesmo modo.

Noutra perspectiva, o cargo de fiscal tributário, cuja atuação se dá no departamento de arrecadação, necessária a adequação para se decotar a carga horária de 40 horas para 30 horas, de modo a se acompanhar o horário de funcionamento da Administração Municipal.

participação dos vereadores na

Trecho justificativa pg 6 - PLC 003/2019

### CARGO FISCAL TRIBUTÁRIO NA LEI COMPLEMENTAR 108/2019

XXV	Fiscal Tributário	1	30h	R\$ 1.536,63
-----	-------------------	---	-----	--------------

Trecho Lei Complementar 108/2019 (<http://leismunicipa.is/14iei>) - Gerado em: 09/04/2024 08:58:18 – Anexo I pg 4/5

Considerando também, a necessidade de mais um cargo efetivo como Engenheiro Civil, devido a demanda de trabalho em períodos recorrentes, explicitando que dois cargos de 30 horas, são 60 horas semanais, ou seja, 50% a mais de carga horária do que um servidor de 40 horas, não valendo-se do argumento de detrimento da produtividade de carga horária e aumento do efetivo, além da necessidade de manutenção dos serviços em caso de férias ou força maior.

Salienta-se a ausência de impacto na realização do serviço do Engenheiro Civil, quando carga horária reduzida, em vista do que já foi explanado.

Assim, diante do exposto, peço a consideração favorável para incluir no novo Projeto de Lei 007/2024, a redução da jornada de trabalho de 40 horas semanais para 30 horas já aventada para os cargos de fiscais, também para o cargo de “Engenheiro Civil”.

Fontes:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art478%C2%A72](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art478%C2%A72)

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156208>



# CÂMARA MUNICIPAL DE CONQUISTA / MG



<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/12/acordo-coletivo-pode-diminuir-jornada-sem-reducao-de-salario-aprova-cas>

<https://www.totvs.com/blog/negocios/esg/>

<sup>1</sup> Pesquisa de NZ Herald, citado em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/os-10-paises-com-as-menores-jornadas-de-trabalho-do-mundo-e-os-salarios-medios/>

[LC 08/2015 – PREFEITURA MUNICIPAL DE CONQUISTA](#)

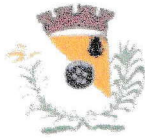
[EDITAL 001/2016 – CONCURSO PÚBLICO PREFEITURA MUNICIPAL DE CONQUISTA – IDECAN](#)

[PLC 003/2019 – PREFEITURA MUNICIPAL DE CONQUISTA](#)

[LC 108/2019 – PREFEITURA MUNICIPAL DE CONQUISTA](#)

*[Handwritten signature]*





# CÂMARA MUNICIPAL DE CONQUISTA / MG



## ANEXO III

Câmara Municipal de Conquista – MG	<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL TERMO FINAL DE AVALIAÇÃO</b>	Nº de Folhas: FL 01/04
		Data da Emissão:
<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO</b>		
1.		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
<b>2. PERÍODO AVALIATÓRIO</b> ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____		
<b>3. MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO</b>		
<b>Chefia Imediata</b>		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
<b>Membro 2</b>		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
<b>Membro 3</b>		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
<b>Membro 4</b>		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
<b>4. REPRESENTANTE DO SINDICATO (OPCIONAL)</b>		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
Carteira de Identidade:		
<b>5. REPRESENTANTE DO SERVIDOR (OPCIONAL)</b>		
Nome:		Masp:
Cargo:		
Unidade de Exercício:		
Carteira de Identidade:		

*[Handwritten signature]*





# CÂMARA MUNICIPAL DE CONQUISTA / MG



Câmara Municipal de Conquista – MG	<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL TERMO FINAL DE AVALIAÇÃO</b>	Nº de Folhas: FL 02/04
		Data da Emissão:

## 6. 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	1,8	
	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	1,7	
	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 e proatividade: comportamento empreendedor 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 inesperados.	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 inesperados, não apresentando ideias para solução dos problemas.	5 6		
	Identifica e resolve com facilidade situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Frequentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	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 inesperados, sendo proativo e resolutivo.	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	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	0,5	
	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		





# CÂMARA MUNICIPAL

DE CONQUISTA / MG



Câmara Municipal de Conquista – MG	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL TERMO FINAL DE AVALIAÇÃO	Nº de Folhas: FL 03/04		
		Data da Emissão:		
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
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		
VII - pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Descumpre 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		



# CÂMARA MUNICIPAL DE CONQUISTA / MG



Câmara Municipal de Conquista – MG	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL TERMO FINAL DE AVALIAÇÃO	Nº de Folhas: FL 04/04		
		Data da Emissão:		
Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
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 ideias 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 ideias 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 ideias 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 ideias 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, de forma respeitosa e moral com os demais.	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, respeitando a todos os companheiros de forma ética e moral.	9 10		
<b>TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO</b>				