



CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 07/2011

Súmula: Estabelece, com fulcro no artigo 41 da Constituição Federal, 30 e 31 do Estatuto dos Servidores Municipais de Ivaiporã e 171, VIII do Regimento Interno da Câmara de Ivaiporã, a avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório da Câmara Municipal de Ivaiporã e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL De IVAIPORÃ, ESRADO DO PARANÁ APROVOU E A MESA DIRETORA PROMULGA A SEGUINTE

RESOLUÇÃO:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O servidor público nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses.

Parágrafo único: Durante esse período, a sua aptidão e capacidade para o desempenho das atividades do cargo serão objeto de avaliação a cada 6 (seis) meses, observados, sobretudo, os seguintes fatores:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Art. 2º Para o estágio probatório será contado apenas o tempo de efetivo exercício no cargo na Câmara Municipal de Ivaiporã, não sendo computável o tempo de serviço prestado:

- I – em outro cargo;
- II – em outra entidade pública, sob qualquer vínculo;
- III – a título provisório, em qualquer função ou cargo.



Protocolo N.º 512/2011
vaiporã, 12 de 09 de 11
Daniela

Daniela

Reunião Ordinária

1º discussão

Câmara de Vereadores

APROVADO p/ unanimidade

Em 10 / 10 / 11

Ato(s) n.º 2886

[Signature]

Reunião Ordinária

2º discussão

Câmara de Vereadores

APROVADO p/ unanimidade

Em 17 / 10 / 2011

Ato(s) n.º 2887

[Signature]

Reunião Ordinária

3º discussão

Câmara de Vereadores

APROVADO p/ unanimidade

Em 24 / 10 / 2011

Ato(s) n.º 2893

[Signature]





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

Parágrafo único. Durante o estágio probatório, somente serão computados como de efetivo exercício os afastamentos do servidor, devidamente comprovados, em virtude de:

- a) Licença para tratamento da própria saúde;
- b) Férias;
- c) Licença gestante;
- d) Licença à adotante;
- e) Licença paternidade;
- f) Alistamento eleitoral, até 02 (dois) dias;
- g) Casamento;
- h) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filho, enteado, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO

Art. 3º O processo de avaliação a que se refere essa resolução será realizado pela Comissão Permanente de Avaliação Especial de Desempenho, composta por seu presidente e dois membros avaliadores.

Parágrafo único: É assegurando ao servidor público a participação na avaliação, a ampla defesa e o contraditório.

Art. 4º Cabe ao Presidente da Câmara Municipal de Ivaiporã editar portaria para nomear dois servidores estáveis ocupantes de cargos efetivos e um servidor ocupante de cargo por provimento em comissão para comporem a referida comissão.

Art. 5º Os membros da comissão deverão desempenhar suas funções com dedicação, zelo, impessoalidade, presteza, lealdade e sigilo, cabendo ao Presidente da Câmara tomar as medidas administrativas cabíveis para zelar pela observância desses princípios.





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO III

DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 6º O processo de avaliação especial dos servidores em estágio probatório será iniciado por ato do Presidente da Comissão e visará aferir o disposto no artigo 1º, parágrafo único, dessa resolução, durante os períodos semestrais que sucederem a investidura no cargo público.

§1º Iniciada a avaliação do servidor público, o presidente distribuirá para os membros avaliadores, e para o próprio servidor público, idêntica ficha preliminar de avaliação, a qual conterá critérios objetivos e espaço em que poderão ser expostas as razões que conduziram a determinada avaliação.

§2º Ao atribuir conceitos aos fatores de avaliação, a Comissão deverá considerar a existência de penalidades disciplinares aplicadas ao servidor.

§3º A ficha preliminar de avaliação deverá ser preenchida e devolvida ao Presidente da Comissão no prazo de 5 (cinco dias), facultada a prorrogação motivada por igual período.

§4º O Presidente zelará pela incomunicabilidade e formação da livre convicção dos membros e do servidor público durante o processo de avaliação.

Art. 7º Findo o prazo a que se refere o parágrafo terceiro do artigo anterior, o presidente recolherá as três fichas preliminares de avaliação e lançará o resultado em avaliação especial de desempenho do período objeto de análise.

§1º O resultado dos critérios objetivos será obtido por meio do descarte, em cada item, da maior e menor nota lançada pelos membros avaliadores e pelo próprio servidor público avaliado. Se constatadas duas ou três notas iguais nos critérios objetivos, esta permanecerá.

§2º As observações transcritas na ficha de avaliação serão anotadas pelo Presidente na Avaliação Especial de Desempenho do período, se constatada sua pertinência e razoabilidade.

Art. 8º Após a obtenção do resultado da Avaliação Especial de Desempenho, este será transcrito em duas vias, as quais serão subscritas pelo Presidente e demais membros da comissão, sendo uma via arquivada em arquivo próprio junto com as avaliações preliminares e a outra entregue ao servidor público, o qual dará ciência do recebimento.





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

Art. 9º O servidor que se sentir prejudicado poderá, no prazo de 5 (cinco) dias, interpor recurso administrativo ao Presidente da Comissão, oportunidade em que questionará obscuridade, contradição, omissão ou demonstrará discordância do resultado e requererá a reforma de pontos suscitados na Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 10º Recebido o recurso, o presidente, se necessário, solicitará informações aos membros avaliadores e decidirá sobre os pontos levantados no recurso de modo motivado, sempre se atendo aos resultados obtidos na Ficha Preliminar de Avaliação.

Art. 11 Ao final do sexto período de avaliação, a Comissão aferirá o desempenho do servidor no estágio probatório, através da apuração da média dos resultados obtidos nos resultados parciais.

§1º Será considerado habilitado o servidor que alcançar a nota igual ou superior a 70 (setenta).

§2º O Resultado da Avaliação Especial Final de Desempenho do Estágio Probatório, em forma de relatório circunstanciado e conclusivo sobre o estágio probatório do Servidor, será encaminhado ao Presidente da Câmara Municipal de Ivaiporã, dentro de até 60 (sessenta) dias antes de vencer o prazo final do mesmo.

§3º Durante o estágio probatório, o Servidor Público poderá ser exonerado justificadamente, mediante de Procedimento Administrativo, se não apresentar desempenho satisfatório de suas funções ou de quaisquer das exigências estabelecidas no artigo primeiro, parágrafo único, e desde que tenha sofrido pelo menos 3 (três) advertências por escrito.

Art. 12 A aprovação do Servidor, no estágio probatório será decretada através de ato do chefe do Poder Legislativo Municipal, publicado no Jornal Oficial e registrado nos arquivos da Câmara Municipal de Ivaiporã.

Parágrafo Único - O Servidor, não aprovado em estágio probatório será exonerado por ato administrativo.





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 À Comissão Permanente de Avaliação Especial de Desempenho caberá entregar aos servidores cópia desta Resolução e das atribuições relativas ao cargo que ocupa, além de empreender todas as ações necessárias ao seu efetivo acompanhamento.

Art. 14 A primeira e segundas avaliações permitirão à Comissão detectar, prematuramente, dificuldades no desempenho do servidor e propor soluções a Administração da Câmara Municipal de Ivaiporã.

Art. 15 Após cada etapa de avaliação, a Comissão Permanente de Avaliação Especial de Desempenho, considerando fatores cujo diagnóstico determine ações de desenvolvimento de recursos humanos, adotará as providências cabíveis para a melhoria do desempenho do servidor até a última etapa da avaliação.

Art. 16 Ao ocorrer um número de 60 (sessenta) faltas, intercaladas ou não, o servidor será automaticamente reprovado no estágio probatório.

Art. 17 Durante o período do estágio probatório, o servidor não deverá ser removido, mantendo-se a sua lotação inicial, para que se possa proceder a uma avaliação adequada e consistente de suas atividades profissionais.

Art. 18 O servidor poderá ser removido sem respeitar o prazo de 36 (trinta e seis) meses do estágio probatório, na ocorrência de:

- I – problemas de saúde comprovados através de perícia médica;
- II – necessidade imperiosa do serviço, plenamente justificada;

Parágrafo único. Havendo remoção, o servidor será avaliado, em cada etapa, pela Unidade/Órgão onde esteve lotado por maior período de tempo.





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

Art. 19 Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Plenário Vereador Pedro Goedert, aos doze dias do mês de agosto do ano de dois mil e onze.

Edivaldo Aparecido Montanheri
Vereador

Luciano Reginaldo Gonçalves
Vereador

Ademar Soares de Souza
Vereador

Mario Hort
Vereador





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

ANEXO 1

FICHA PRELIMINAR DE AVALIAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

Nome: _____	Cargo: _____
Período Avaliativo ____/____/____ a ____/____/____	

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR: _____

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

01 – QUALIDADE DO TRABALHO

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca realiza seus deveres ou tarefas com qualidade, deixando sempre a desejar.	0	
Raramente realiza seus deveres ou tarefas com qualidade, deixando quase sempre a desejar.	1 - 5	
Frequentemente realiza seus deveres ou tarefas com qualidade e bom desempenho, raramente deixando a desejar	6 - 9	
Sempre realiza seus deveres ou tarefas com qualidade, nunca deixando a desejar	10	

02 – PONTUALIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca é pontual durante os horários de entradas e saídas e sempre abandona o local de trabalho sem comunicação prévia à chefia imediata.	0	
Raramente é pontual durante os horários de entradas e saídas e quase sempre abandona o local de trabalho sem comunicação prévia à chefia imediata	1 – 5	
Frequentemente é pontual durante os horários de entradas e saídas e quando precisa se ausentar do local de trabalho normalmente comunica a chefia imediata	6 – 9	
Sempre é pontual durante os horários de entradas e saídas e quando precisa se ausentar do local de trabalho nunca o faz sem antes comunicar a chefia imediata.	10	

03 – ASSIDUIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Mais de 8 faltas	0	
Até 8 faltas	2	
Até 6 faltas	4	
Até 4 faltas	6	
Até 2 faltas	8	
Nenhuma falta	10	





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

04 – RESPONSABILIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada.	0	
Raramente demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada.	1 – 5	
Frequentemente demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	6 – 9	
Sempre demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	10	

05 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, prejudicando o desempenho da equipe e impactando no clima organizacional	0	
Raramente se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, quase sempre prejudicando o desempenho da equipe e as vezes impactando no clima organizacional	1 – 5	
Frequentemente se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, colaborando com o desempenho da equipe, impactando em um bom clima organizacional	6 – 9	
Sempre se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, fazendo com que a equipe tenha um ótimo desempenho e clima organizacional	10	

06 – ZELO PELOS RECURSOS FINANCEIROS E MATERIAIS

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca zela pelos recursos financeiros e materiais, desperdiçando ou fazendo mal uso e agindo com desprezo pelos bens públicos	0	
Raramente zela pelos recursos financeiros e materiais, quase sempre desperdiçando ou fazendo mal uso e agindo com desprezo pelos bens públicos	1 – 5	
Frequentemente zela pelos recursos financeiros e materiais, quase nunca desperdiçando ou fazendo mal uso e procurando agir com atenção pelos bens públicos	6 – 9	
Sempre zela pelos recursos financeiros e materiais, nunca desperdiçando ou fazendo mal uso e agindo com muita atenção pelos bens públicos	10	

07 – INICIATIVA

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, apresentando dificuldade em apresentar e solucionar situações/problemas, necessitando sempre de orientação superior	0	
Raramente dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, buscando identificar e solucionar situações/problemas mais simples, necessitando sempre de orientação superior para as mais complexas	1 – 5	
Frequentemente dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, buscando identificar e solucionar situações/problemas da sua rotina de trabalho.	6 – 9	
Sempre dispõe de comportamento proativo no âmbito de atuação, identificando e propondo soluções criativas e dinâmicas diante de situações/problemas da sua rotina de trabalho.	10	





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

08 – CRIATIVIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca é criativo nos afazeres diários, ficando sempre numa zona de conforto e prezo aos bloqueios que impedem o pleno uso da capacidade mental.	0	
Raramente é criativo nos afazeres diários, ficando quase sempre numa zona de conforto e com certo bloqueio que dificulta o pleno uso da capacidade mental.	1 – 5	
Frequentemente é criativo nos afazeres diários, saindo quase sempre da zona de conforto, e sempre que possível usando a capacidade mental.	6 – 9	
Sempre é criativo nos afazeres diários nunca se preocupando em ter que sair da zona de conforto e sempre a disposição para o pleno uso da capacidade mental.	10	

09 – COOPERAÇÃO

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca coopera com os colegas de trabalho, sendo individualista.	0	
Raramente coopera com os colegas de trabalho, quase sempre sendo individualista.	1 - 5	
Frequentemente coopera com os colegas de trabalho, procurando não ser individualista.	6 - 9	
Sempre coopera com os colegas de trabalho, nunca sendo individualista	10	

10 – PRODUTIVIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o andamento e a qualidade dos mesmos.	0	
Raramente executa seus trabalhos dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos. Sua produtividade fica comprometida quando ocorre aumento inesperado do volume de trabalho.	1 – 5	
Frequentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, garantindo o andamento e a qualidade dos mesmos.	6 – 9	
Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, garantindo o andamento e a qualidade dos mesmos, mesmo que ocorra aumento inesperado do volume de trabalho.	10	

Conclusões, informações complementares sobre o desempenho do servidor avaliado e sugestões para a melhoria de seu desempenho ou do ambiente de trabalho.

Ivaiporã, ____ de ____ de 2011.

Avaliador





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

ANEXO 2

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

Nome: _____	Cargo: _____
Período Avaliativo _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____	

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

01 – QUALIDADE DO TRABALHO

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca realiza seus deveres ou tarefas com qualidade, deixando sempre a desejar.	0	
Raramente realiza seus deveres ou tarefas com qualidade, deixando quase sempre a desejar.	1 - 5	
Frequentemente realiza seus deveres ou tarefas com qualidade e bom desempenho, raramente deixando a desejar	6 - 9	
Sempre realiza seus deveres ou tarefas com qualidade, nunca deixando a desejar	10	

02 – PONTUALIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca é pontual durante os horários de entradas e saídas e sempre abandona o local de trabalho sem comunicação prévia à chefia imediata.	0	
Raramente é pontual durante os horários de entradas e saídas e quase sempre abandona o local de trabalho sem comunicação prévia à chefia imediata	1 - 5	
Frequentemente é pontual durante os horários de entradas e saídas e quando precisa se ausentar do local de trabalho normalmente comunica a chefia imediata	6 - 9	
Sempre é pontual durante os horários de entradas e saídas e quando precisa se ausentar do local de trabalho nunca o faz sem antes comunicar a chefia imediata.	10	

03 – ASSIDUIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Mais de 8 faltas	0	
Até 8 faltas	2	
Até 6 faltas	4	
Até 4 faltas	6	
Até 2 faltas	8	
Nenhuma falta	10	





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

04 – RESPONSABILIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada.	0	
Raramente demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada.	1 – 5	
Frequentemente demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	6 – 9	
Sempre demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	10	

05 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, prejudicando o desempenho da equipe e impactando no clima organizacional	0	
Raramente se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, quase sempre prejudicando o desempenho da equipe e às vezes impactando no clima organizacional	1 – 5	
Frequentemente se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, colaborando com o desempenho da equipe, impactando em um bom clima organizacional	6 – 9	
Sempre se relaciona com os colegas de trabalho e chefia, fazendo com que a equipe tenha um ótimo desempenho e clima organizacional	10	

06 – ZELO PELOS RECURSOS FINANCEIROS E MATERIAIS

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca zela pelos recursos financeiros e materiais, desperdiçando ou fazendo mal uso e agindo com desprezo pelos bens públicos	0	
Raramente zela pelos recursos financeiros e materiais, quase sempre desperdiçando ou fazendo mau uso e agindo com desprezo pelos bens públicos	1 – 5	
Frequentemente zela pelos recursos financeiros e materiais, quase nunca desperdiçando ou fazendo mau uso e procurando agir com atenção pelos bens públicos	6 – 9	
Sempre zela pelos recursos financeiros e materiais, nunca desperdiçando ou fazendo mal uso e agindo com muita atenção pelos bens públicos	10	

07 – INICIATIVA

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, apresentando dificuldade em apresentar e solucionar situações/problemas, necessitando sempre de orientação superior	0	
Raramente dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, buscando identificar e solucionar situações/problemas mais simples, necessitando sempre de orientação superior para as mais complexas	1 – 5	
Frequentemente dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, buscando identificar e solucionar situações/problemas da sua rotina de trabalho.	6 – 9	
Sempre dispõe de comportamento proativo no âmbito de atuação, identificando e propondo soluções criativas e dinâmicas diante de situações/problemas da sua rotina de trabalho.	10	





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

08 – CRIATIVIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca é criativo nos afazeres diários, ficando sempre numa zona de conforto e prezo aos bloqueios que impedem o pleno uso da capacidade mental.	0	
Raramente é criativo nos afazeres diários, ficando quase sempre numa zona de conforto e com certo bloqueio que dificulta o pleno uso da capacidade mental.	1 – 5	
Frequentemente é criativo nos afazeres diários, saindo quase sempre da zona de conforto, e sempre que possível usando a capacidade mental.	6 – 9	
Sempre é criativo nos afazeres diários nunca se preocupando em ter que sair da zona de conforto e sempre a disposição para o pleno uso da capacidade mental.	10	

09 – COOPERAÇÃO

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca coopera com os colegas de trabalho, sendo individualista.	0	
Raramente coopera com os colegas de trabalho, quase sempre sendo individualista.	1 - 5	
Frequentemente coopera com os colegas de trabalho, procurando não ser individualista.	6 - 9	
Sempre coopera com os colegas de trabalho, nunca sendo individualista	10	

10 – PRODUTIVIDADE

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTOS
Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o andamento e a qualidade dos mesmos.	0	
Raramente executa seus trabalhos dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos. Sua produtividade fica comprometida quando ocorre aumento inesperado do volume de trabalho.	1 – 5	
Frequentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, garantindo o andamento e a qualidade dos mesmos.	6 – 9	
Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, garantindo o andamento e a qualidade dos mesmos, mesmo que ocorra aumento inesperado do volume de trabalho.	10	

Conclusões, informações complementares sobre o desempenho do servidor avaliado e sugestões para a melhoria de seu desempenho ou do ambiente de trabalho

Ivaiporã, ____ de _____ de 2011.

Avaliador

Avaliador

Presidente da Comissão

Servidor Avaliado





CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ

ESTADO DO PARANÁ

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 07/2011

Súmula: Estabelece, com fulcro no artigo 41 da Constituição Federal, 30 e 31 do Estatuto dos Servidores Municipais de Ivaiporã e 171, VIII do Regimento Interno da Câmara de Ivaiporã, a avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório da Câmara Municipal de Ivaiporã e dá outras providências.

PARECER :

Os Membros da Comissão acima mencionada, examinando o referido Projeto de Resolução que dispõe sobre a avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório, emitem parecer favorável à sua aprovação.

Plenário Vereador Pedro Goedert, aos treze dias do mês de setembro do ano de dois mil e onze.

Dr. Ademir Prudêncio da Silva

Dr. Ademar Soares de Souza


José Maria Carneiro

