

Portal de Busca da Legislação Municipal de Jaboatão dos Guararapes**Lei Nº 00662**

LEI N.º 662/2011

Ementa: Institui a Avaliação de Competências dos servidores integrantes do Poder Executivo do Município de Jaboatão dos Guararapes, bem como a Avaliação por Participação em Curso de Capacitação e Desenvolvimento consoante a Lei Municipal nº. 430/2010.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JABOATÃO DOS GUARARAPES, no uso das atribuições conferidas pelos incisos IV, V e VII, do art. 65, da Lei Orgânica do Município, faz saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO PRIMEIRO
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei estabelece a Avaliação de Competências dos servidores integrantes do Poder Executivo do Município do Jaboatão dos Guararapes, conforme Art. 18, da Lei Municipal 430/2010, bem como institui a Avaliação por Participação em Curso de Capacitação e Desenvolvimento, de que trata o Art. 21, da Lei Municipal nº. 430/2010.

§ 1º A Avaliação de Competências consiste no cotejamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos pelos servidores públicos com o resultado decorrente de sua aplicação.

§ 2º O formulário de avaliação de desempenho encontra-se no Anexo I desta Lei.

§ 3º A Avaliação por Participação em Curso de Capacitação e Desenvolvimento consiste na qualificação profissional exigida do servidor para promoção na carreira, conforme estabelecido na Lei Municipal nº. 430/2010.

CAPÍTULO SEGUNDO
DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Art. 2º A Avaliação de Competências tem como objetivos aprimorar os métodos de gestão, a qualidade e eficiência do serviço público; valorizar profissionalmente o servidor; e promover evolução deste na carreira.

§ 1º Compete à Secretaria Executiva de Administração, Logística e Gestão de Pessoas a gestão da Avaliação de Competências.

§ 2º Denomina-se Competência a aquisição, desenvolvimento e resultados da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Art. 3º Para alcançar os objetivos previstos no artigo anterior, a Avaliação de Competências deverá:

I - Identificar lacunas entre o resultado esperado e aquele efetivamente alcançado na execução das atribuições dos servidores;

II - Possibilitar a clara identificação dos conhecimentos, habilidades e atitudes alcançados por parte dos servidores no âmbito da Administração Pública Municipal; e

III - Possibilitar a clara identificação dos resultados possíveis a serem alcançados pela Administração Pública Municipal na prestação dos serviços públicos.

Art. 4º A Avaliação Especial de Desempenho, tratada pelo Art. 41, § 4º, da Constituição Federal, servirá para a aquisição de estabilidade, bem como para a primeira evolução na carreira, utilizando-se dos mesmos métodos da Avaliação de Competências previsto nesta Lei.

Parágrafo único. A Avaliação Especial de Desempenho se realizará durante o estágio probatório.

Art. 5º Os Conhecimentos, habilidades e atitudes são divididos da seguinte forma:

I - Conhecimentos, habilidades e atitudes Organizacionais;

II - Conhecimentos, habilidades e atitudes Funcionais; e

III - Conhecimentos, habilidades e atitudes Técnicas.

§ 1º Conhecimentos, habilidades e atitudes Organizacionais compreendem aqueles relativos à conduta responsável e ética do servidor, além de compromissos deste com posturas sócioambientais e com os cidadãos (Anexo II).

§ 2º Conhecimentos, habilidades e atitudes Funcionais compreendem aqueles relativos às atribuições do cargo e/ou especialidade.

§ 3º Conhecimentos, habilidades e atitudes Técnicas compreendem aqueles que qualificam a capacidade laboral para aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes Funcionais.

Art. 6º A Avaliação de Competência avaliará não só a aquisição e desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor, mas também o resultado decorrente da sua aplicação.

Art. 7º Na Avaliação de Competências, a avaliação da aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes será feita de modo apartado da avaliação do resultado de sua aplicação.

§ 1º Na avaliação da aquisição e desenvolvimento, os conhecimentos, habilidades ou atitudes serão avaliados separadamente, sendo atribuídos pontos de 1 (um) a 4 (quatro) para cada qual, pelos seguintes critérios:

I - Pontuação 1: o servidor não possui o conhecimento, habilidade ou atitude;

II - Pontuação 2: o servidor possui conhecimento, habilidade ou atitude em desenvolvimento;

III - Pontuação 3: o servidor possui o conhecimento, habilidade ou atitude em grau adequado ao desenvolvimento das atribuições do cargo;

IV - Pontuação 4: o servidor possui e desenvolve plenamente o conhecimento, habilidade ou atitude em grau elevado ao desenvolvimento das atribuições do cargo.

§ 2º A nota final na avaliação da aquisição e desenvolvimento será alcançada pela média aritmética da pontuação de todos os conhecimentos, habilidades e atitudes avaliados.

§ 3º Após alcançada a pontuação média obtida pelo servidor na avaliação da aquisição e desenvolvimento dos conhecimentos, habilidade e atitudes, esta será assim classificada:

I - C1: pontuação de 1 a 1,99;

II - C2: pontuação de 2 a 2,99;

III - C3: pontuação de 3 a 3,99;

IV - C4: pontuação 4.

§ 4º Na avaliação do resultado decorrente da aplicação, os conhecimentos, habilidades ou atitudes serão avaliados separadamente, sendo atribuídos pontos de 1 (um) a 4 (quatro) para cada qual, pelos seguintes critérios:

- I - Pontuação 1: o servidor não aplica a competência no desenvolvimento de suas atividades;
- II - Pontuação 2: o servidor apresenta lacuna significativa em relação à aplicação da competência na realização das atividades do cargo;
- III - Pontuação 3: o servidor aplica a competência corretamente na execução de suas atividades;
- IV - Pontuação 4: o servidor aplica a competência em alta escala, tornando-se referência em sua área de atuação.

§ 5º A nota final na avaliação do resultado decorrente da aplicação será alcançada pela média aritmética da pontuação de todos os conhecimentos, habilidades e atitudes avaliados.

§ 6º Após alcançada a pontuação média obtida pelo servidor na avaliação do resultado decorrente da aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes, esta será assim classificada:

- I - R1: pontuação de 1 a 1,99;
- II - R2: pontuação de 2 a 2,99;
- III - R3: pontuação de 3 a 3,99;
- IV - R4: pontuação 4.

§ 7º A posição final da Avaliação de Competências será alcançada pelo cotejamento da classificação na avaliação da aquisição e desenvolvimento com a classificação na avaliação do resultado decorrente da aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes, da seguinte forma e com os seguintes significados:

- I - C1R1: o servidor deve ser acompanhado intensivamente pela chefia imediata, bem como deve ser alvo de treinamentos e outras medidas correlatas;
- II - C2R1: o servidor deve ser acompanhado intensivamente pela chefia imediata, bem como deve ser alvo de treinamentos e outras medidas correlatas;
- III - C3R1: o servidor deve ser acompanhado intensivamente pela chefia imediata, bem como deve ser alvo de treinamentos e outras medidas correlatas;
- IV - C4R1: o servidor deve ser acompanhado intensivamente pela chefia imediata, bem como deve ser alvo de treinamentos e outras medidas correlatas;
- V - C1R2: o servidor deve ser acompanhado intensivamente pela chefia imediata, bem como deve ser alvo de treinamentos e outras medidas correlatas;
- VI - C2R2: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010.
- VII - C3R2: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010.
- VIII - C4R2: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010.
- IX - C1R3: o servidor e o seu chefe imediato devem indicar a situação à Gerência de Administração de Pessoas, através do Sistema de Avaliação de Competências, para que o órgão dirija considerações sobre a falha na avaliação;
- X - C2R3: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010.
- XI - C3R3: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010; poderá ser promovido na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010;
- XII - C4R3: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010; poderá ser promovido na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010;

XIII - C1R4: o servidor e o seu chefe imediato devem indicar a situação à Gerência de Administração de Pessoas, através do Sistema de Avaliação de Competências, para que o órgão dirija considerações sobre a falha na avaliação;

XIV - C2R4: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010;

XV - C3R4: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010; poderá ser promovido na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010;

XVI - C4R4: o servidor deve ser aprovado no estágio probatório para fins de estabilidade; pode participar de cursos de capacitação eventualmente oferecidos pelo município; poderá progredir na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010; poderá ser promovido na carreira estabelecida pela Lei Municipal nº. 430/2010;

§ 8º Tanto na avaliação da aquisição e desenvolvimento, quanto na avaliação do resultado decorrente da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes, a Avaliação por Competência, para fins de aprovação no estágio probatório e estabilidade, considerará os três primeiros anos da vida funcional do servidor, consoante estabelece o Parágrafo Único, do Art. 4º, desta Lei.

Art. 8º As avaliações do desenvolvimento e da aquisição, bem como do resultado da aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes, de todos os servidores, serão realizadas periodicamente, para fins de progressão ou promoção na carreira, conforme preceitua a Lei Municipal nº. 430/2010.

§ 1º As avaliações tratadas no caput terão periodicidade anual, procedendo-se no mês de agosto de cada ano.

§ 2º No caso do parágrafo anterior, somente se procederá a avaliação do servidor que contar com, no mínimo, cinco meses trabalhados imediatamente antecedentes às avaliações respectivas.

§ 3º O período tratado no § 3º, do Art. 13, da Lei Municipal nº. 430/2010 é de, no mínimo, de cinco meses.

§ 4º Considera-se mês o período de trinta dias.

§ 5º Caso o servidor não conte com, ao menos, cinco meses de efetivo exercício até o final de agosto do período da avaliação respectiva, o período laborado será considerado na próxima avaliação.

§ 6º Os servidores licenciados para exercício de mandato de dirigente sindical e presidentes de associações de classes, serão avaliados pelo período subsequente ao final do mandato, devendo este período ser considerado para a progressão ou promoção do período correspondente e, bem ainda, para progressão ou promoção correspondente ao período de licença para exercício de mandato de dirigente sindical, e, presidente de associações de classe.

§ 7º Durante a licença para exercício de mandato de dirigente sindical e presidentes de associações de classes, além da remuneração integral, os servidores dirigentes sindicais, e presidentes de associações de classe, farão jus à verba Prêmio de Qualidade, que será calculada pela média da variação remuneratória dos servidores públicos ocupantes dos cargos objetos das respectivas licenças, no respectivo grupo ocupacional.

§ 8º A verba citada no parágrafo anterior será deferida anual e cumulativamente, quando da avaliação periódica tratada no caput, e terá caráter provisório, devendo ser percebida apenas até o mês de setembro subsequente à data do final da licença para exercício de mandato de dirigente sindical e presidentes de associações de classes.

§ 9º Os servidores licenciados para exercício de mandato de dirigente sindical e presidentes de associações de classes, que se aposentarem durante o período do mandato incorporarão os valores recebidos a título da verba Prêmio de Qualidade aos respectivos proventos de aposentadoria.

Art. 9º Os conhecimentos, habilidades e atitudes Organizacionais e Funcionais, para cada grupo ocupacional, estão dispostos no Anexo III desta Lei.

Art. 10. Todos os servidores serão avaliados nos conhecimentos, habilidades e atitudes Organizacionais citados no § 1º, do Art. 5º, desta Lei.

Art. 11. Os conhecimentos, habilidades e atitudes Técnicos, de cada grupo ocupacional, serão fixados em Portarias Conjuntas editadas por cada Secretaria e pela Secretaria Executiva de Administração, Logística e Gestão de Pessoas, em número mínimo que permita a escolha prevista no § 2º do Art. 12 desta Lei.

Art. 12. Antes do início de cada período de avaliação, avaliado e avaliador decidirão, em conjunto, quais os conhecimentos, habilidades e atitudes Funcionais e Técnicas serão avaliados.

§ 1º O avaliado será o servidor público submetido aos termos desta Lei e o avaliador seu chefe imediato.

§ 2º Para fins de cumprimento do caput, avaliado e avaliador escolherão três conhecimentos, habilidades e atitudes Funcionais e quatro conhecimentos, habilidades e atitudes Técnicas.

§ 3º Em casos de desacordo quantos aos conhecimentos, habilidades e atitudes a serem avaliados, prevalecerá a escolha justificada do avaliador.

Art. 13. Após o período de avaliação, até o último dia do mês de agosto, o avaliador lançará, justificadamente, o resultado aferido no Sistema de Avaliação de Competências, comunicando o fato ao avaliado.

Art. 14. O avaliado conhecerá o resultado através do Sistema de Avaliação de Competências, devendo fazê-lo até 31 de agosto do período de avaliação.

§ 1º O avaliado remeterá ao avaliador as suas discordâncias quanto à sua avaliação até o último dia útil da segunda semana de setembro seguinte ao período de avaliação.

§ 2º Após verificar as discordâncias, o avaliador poderá tomar as seguintes atitudes:

I - concordar com as considerações do avaliado e retratar-se total ou parcialmente;

II - ratificar sua avaliação, refutando justificadamente as considerações do avaliado e lançando, ao final, no Sistema de Avaliação de Competências sua avaliação.

§ 3º Após a avaliação final, inclusive para casos de assédio moral ou erro, é assegurado o direito de petição para a Gerência de Administração de Pessoas, podendo o avaliado exercer esse direito através de representação do respectivo órgão de classe.

§ 4º O deferimento dos pedidos da petição implicará na nulidade da avaliação anterior e em nova avaliação.

Art. 15. Nos dois meses que antecedem a avaliação dos servidores, será realizada pesquisa de avaliação sobre as condições do local e do ambiente de trabalho.

Parágrafo Único. A pesquisa de avaliação mencionado no caput será efetuada mediante questionário elaborado pela Gerência de Administração de Pessoas, a ser respondido por todos os servidores municipais sobre os respectivos locais de trabalho.

CAPÍTULO TERCEIRO

DA CAPACITAÇÃO

Art. 16. A pontuação mínima na Avaliação por Participação em Curso de Capacitação e Desenvolvimento, cumulada com os interstícios mínimos para promoção (Art. 17, da Lei Municipal nº. 430/2010) e somada com a posição final na Avaliação por Competências (incisos XI, XII, XV e XVI, do Art. 7º desta Lei), representa requisito essencial para a promoção nas carreiras estabelecidas na Lei Municipal nº. 430/2010.

Art. 17. Os cursos de capacitação de cada área finalística de atuação e os cursos de capacitação de áreas correlatas serão definidos por Portarias Conjuntas editadas por cada Secretaria e pela Secretaria Executiva de Administração, Logística e Gestão de Pessoas, ouvindo-se previamente o órgão de classe dos servidores.

Parágrafo Único. Os cursos sem relação direta com a área finalística de atuação ou área correlata não poderão constar das Portarias Conjuntas tratadas no caput.

Art. 18. Para fins de critério de promoção, só poderá ser considerada, a pontuação de cursos realizado no período correspondente aos últimos 5 (cinco) anos anteriores à avaliação.

§ 1º Para os cargos de Analista, Médico e Auditor Fiscal Tributário, os cursos de especialização lato sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado nas áreas finalísticas de atuação ou correlatas, reconhecidos pelo Ministério da Educação, serão considerados a qualquer tempo, contudo cada curso somente poderá implicar em pontuação para uma única promoção.

§ 2º Para os cargos de Técnico, os cursos de graduação, de especialização lato sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado nas áreas finalísticas de atuação ou correlatas, reconhecidos pelo Ministério da Educação, serão considerados a qualquer tempo, contudo cada curso somente poderá implicar em pontuação para uma única promoção.

§ 3º Para os cargos de Assistente e Guarda Municipal, os cursos técnicos de graduação, de especialização lato sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado nas áreas finalísticas de atuação ou correlatas, reconhecidos pelo Ministério da Educação, serão considerados a qualquer tempo, contudo cada curso somente poderá implicar em pontuação para uma única promoção.

§ 4º Para os cargos de auxiliar, agentes de combate a endemias e agentes comunitários de saúde, os cursos de nível médio, técnicos, de graduação, de especialização lato sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado nas áreas finalísticas de atuação ou correlatas, reconhecidos pelo Ministério da Educação, serão considerados a qualquer tempo, contudo cada curso somente poderá implicar em pontuação para uma única promoção.

§ 5º A realização de módulos ou partes do curso não implica em pontuação, ainda que correlacionados às áreas finalísticas de atuação ou áreas correlatas.

§ 6º A comprovação da conclusão dos cursos far-se-á através da apresentação do diploma ou, bem ainda, de certidão, certificado ou declaração acompanhados do histórico escolar.

Art. 19. Os Cursos de Capacitação terão as seguintes pontuações, conforme a sua duração:

I - de 20h a 59h: 5 (cinco) pontos nos cursos diretamente relacionados com a área finalística de atuação e 2 (dois) pontos nas áreas correlatas;

II - de 60h a 119h: 10 (dez) pontos nos cursos diretamente relacionados com a área finalística de atuação e 5 (cinco) pontos nas áreas correlatas;

III - 120h a 179h: 15 (quinze) pontos nos cursos diretamente relacionados com a área finalística de atuação e 10 (dez) pontos nas áreas correlatas;

IV - 180h a 359h: 20 (vinte) pontos nos cursos diretamente relacionados com a área finalística de atuação e 15 (quinze) pontos nas áreas correlatas;

V - 360h ou mais horas: 25 (vinte e cinco) pontos nos cursos diretamente relacionados com a área finalística de atuação e 20 (vinte) pontos nas áreas correlatas;

Art. 20. Cada classe de cada cargo possui uma pontuação mínima obrigatória para promoção, conforme o seguinte:

I - Cargo de Auxiliar, Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias:

a) da classe I para a classe II: pontuação mínima de 5 (cinco) pontos;

b) da classe II para a classe III: pontuação mínima de 7 (sete) pontos;

c) da classe III para a classe IV: pontuação mínima de 10 (dez) pontos.

II - Cargos de Técnico, Guarda Municipal e de Assistente:

a) da classe I para a classe II: pontuação mínima de 7 (sete) pontos;

b) da classe II para a classe III: pontuação mínima de 10 (dez) pontos;

c) da classe III para a classe IV: pontuação mínima de 15 (quinze) pontos.

III - Cargos de Analista, Auditor Fiscal Tributário e de Médico:

a) da classe I para a classe II: pontuação mínima de 10 (dez) pontos;

b) da classe II para a classe III: pontuação mínima de 15 (quinze) pontos;

C) da classe III para a classe IV: pontuação mínima de 20 (vinte) pontos.

CAPÍTULO QUARTO

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21. Nos termos postos nesta lei, a primeira avaliação do desenvolvimento e da aquisição, bem como do resultado da aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes, de todos os servidores, será efetuada no dia 30 de novembro posterior a data da publicação desta lei independentemente do prazo contido no §2º, do art. 8º, desta lei.

§ 1º O avaliado remeterá ao avaliador as suas discordâncias quanto à sua avaliação até o último dia útil da segunda semana de dezembro seguinte ao período de avaliação, aplicando-se, em seqüência, o disposto no § 2º e seguintes do Art. 14 desta lei.

§ 2º Os efeitos financeiros da primeira avaliação do desenvolvimento e da aquisição, bem como do resultado da aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes, de todos os servidores, serão percebidos a partir do mês dezembro subsequente à data da avaliação tratada no caput.

§ 3º Apenas para a primeira avaliação mencionada no caput, não serão consideradas a aquisição e desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes técnicas do servidor, bem como o resultado decorrente da sua aplicação.

Art. 22. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DA BATALHA

Jaboatão dos Guararapes, 08 de setembro de 2011.

ELIAS GOMES DA SILVA

Prefeito Municipal

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS E RESULTADOS

Cargo: dados indicados pelo sistema	Matrícula:
Área de Atuação: dados indicados pelo sistema	Período:
Nome do Servidor: dados indicados pelo sistema	

TABELA DE AVALIAÇÃO DE AQUISIÇÃO/DESENVOLVIMENTO		
COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS	GRAUS DO AVALIADO	GRAUS DO AVALIADOR

Conduta Responsável e Ética	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromisso com o Cidadão	1	2	3	4	1	2	3	4
Responsabilidade Sócio-Ambiental	1	2	3	4	1	2	3	4
COMPETÊNCIAS FUNCIONAIS	GRAUS DO AVALIADO				GRAUS DO AVALIADOR			
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	GRAUS DO AVALIADO				GRAUS DO AVALIADOR			
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Resultado da Aquisição/Desenvolvimento:					Conceito:			

TABELA DE AVALIAÇÃO DE APLICAÇÃO

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS	GRAUS DO AVALIADO				GRAUS DO AVALIADOR			
Conduta Responsável e Ética	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromisso com o Cidadão	1	2	3	4	1	2	3	4
Responsabilidade Sócio-Ambiental	1	2	3	4	1	2	3	4
COMPETÊNCIAS FUNCIONAIS	GRAUS DO AVALIADO				GRAUS DO AVALIADOR			
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	GRAUS DO AVALIADO				GRAUS DO AVALIADOR			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Negociado entre Avaliador e Avaliado	1	2	3	4	1	2	3	4
Resultado da Aquisição/Desenvolvimento:					Conceito:			
CONCEITO FINAL:								

PONTOS FORTES:

Transportado automaticamente pelo Sistema conforme graduação efetuada pelo Avaliador (graus 3 e 4)

PONTOS PARA MELHORIA:

Transportado automaticamente pelo Sistema conforme graduação efetuada pelo Avaliador (graus 1 e 2)

PLANO PARA MELHORIA DE DESEMPENHO:

Efetuada em conjunto com a Gerência de Recursos Humanos da Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas.

COMENTÁRIOS DO AVALIADOR:**COMENTÁRIOS DO AVALIADO:**

Data:	Data:	Data:
Assinatura:	Assinatura:	Assinatura:

ANEXO II

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

CONDUTA RESPONSÁVEL E ÉTICA	Capacidade de atuar profissionalmente, agindo com discrição Quanto a informações confidenciais, respeitando os direitos e os interesses dos cidadãos, por meio do exercício da função em conformidade com as políticas e normas institucionais.
-----------------------------	---

COMPROMISSO COM O CIDADÃO	Capacidade de atuar profissionalmente, agindo com discrição Quanto a informações confidenciais, respeitando os direitos e os interesses dos cidadãos, por meio do exercício da função em conformidade com as políticas e normas institucionais.
RESPONSABILIDADE SÓCIO-AMBIENTAL	Capacidade de realizar suas atividades respeitando o meio ambiente, adotando posturas de preocupação ambiental e objetivando o bem estar social dos cidadãos.

ANEXO III COMPETÊNCIAS FUNCIONAIS

Ver Anexo III no Arquivo Original.

[Reportar um problema](#)

[Pesquisar por Leis](#)

[Ajuda](#)

Fonte: Portal de Busca da Legislação Municipal de jaboatao_dos_guararapes - <http://legis.jaboatao.pe.gov.br/>