



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



RESOLUÇÃO Nº 217, DE 23 DE JANEIRO DE 2026

Disciplina a avaliação especial de desempenho a ser realizada no período do estágio probatório e cria Comissão de Estágio Probatório.

De autoria da Mesa Diretora

A **MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO/ESTADO DE SÃO PAULO**, usando de suas atribuições legais, constitucionais e regimentais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ela promulga a seguinte

Resolução:

Art. 1º O(A) servidor(a) nomeado(a) para cargo de provimento efetivo está sujeito(a) a estágio probatório, condição essencial para a aquisição da estabilidade no serviço público, nos termos do § 4º, do artigo 41, da Constituição Federal de 1988 e suas alterações pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, durante o qual sua aptidão, capacidade e comportamento serão objetos de avaliação especial de desempenho, com base nos padrões, critérios e indicadores estabelecidos nesta norma.

Parágrafo único. A duração do estágio probatório é de 03 (três) anos, contados a partir da data em que o(a) servidor(a) entrar em exercício.

Art. 2º A avaliação especial de desempenho, realizada durante o período de estágio probatório, tem por objetivos:

I - aferir o desempenho do(a) servidor(a) à função;

II - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Legislativo Municipal;

III - fornecer subsídios à gestão de política de recursos humanos;

IV - promover a adequação funcional do(a) servidor(a).

Art. 3º A avaliação especial de desempenho será realizada pela apreciação dos desenvolvimentos técnico e ético-interpessoal do(a) servidor(a), por meio dos seguintes critérios:

I - Área de Desenvolvimento Técnico: avaliado por meio de um conjunto de indicadores comuns a todos os cargos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Qualificação profissional – nível de conhecimento acerca dos fundamentos técnico-profissionais, atribuições, competências e funções relativas ao cargo ocupado;

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



b) Qualidade e eficiência do trabalho realizado – grau de perfeição e de satisfatória apresentação do trabalho; de cumprimento de prazos determinados; de racionalidade na utilização dos recursos disponíveis para a realização do trabalho e de organização na realização das atribuições do cargo ocupado;

c) Eficácia e assertividade no trabalho – resultados atingidos com o trabalho realizado, no tocante à efetivação dos objetivos e metas da unidade na qual está lotado; grau de iniciativa na apresentação de sugestões e na resolução de problemas de trabalho que favoreçam o aperfeiçoamento da unidade e do processo de trabalho;

II - Área de Desenvolvimento Ético-Interpessoal: avaliado por meio de um conjunto de indicadores comuns a todos os cargos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Conduta Profissional – qualidade que se expressa mediante os seguintes comportamentos: valorização e conservação de materiais e equipamentos de trabalho; disponibilidade quanto à delegação de responsabilidades, discernindo a forma adequada de efetivá-las, observando os deveres funcionais e normas disciplinares em vigência;

b) Comunicação interpessoal – capacidade de manter e ampliar relacionamentos no trabalho, observando o princípio da urbanidade no trato com os colegas de trabalho, chefias e demais autoridades superiores, demonstrando capacidade para respeitar e lidar com as diferenças que envolvem o trabalho em equipe;

c) Assiduidade e pontualidade – comparecimento regular ao trabalho, conforme demonstrado em registro oficial de frequência, observando adequadamente a carga horária estabelecida para seu cargo, conforme legislação vigente.

Art. 4º A avaliação especial de desempenho dos(as) servidores(as) em estágio probatório será realizada em caráter final pela Comissão de Estágio Probatório e, semestralmente, a partir do início de exercício do(a) servidor(a), pelo superior imediato com a participação do(a) Presidente da Câmara e pelo(a) Procurador(a), conforme o caso, sendo o resultado final computado antes do término do período do estágio, observado o seguinte calendário:

I – ao completar seis meses de exercício – 1ª avaliação;

II – ao completar doze meses de exercício – 2ª avaliação;

III – ao completar dezoito meses de exercício – 3ª avaliação;

IV – ao completar vinte e quatro meses de exercício – 4ª avaliação;

V – ao completar trinta meses de exercício – 5ª avaliação.

§ 1º Nas hipóteses de acumulação lícita de cargos, previstas no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, o estágio probatório deverá ser cumprido em relação a cada um dos cargos,

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



separadamente, inclusive no caso de acumulação de cargos de mesma denominação, vedado o aproveitamento de prazos ou de pontuação decorrentes de período de estágios probatórios anteriormente avaliados.

§ 2º Considera-se superior imediato aquele diretamente responsável pela supervisão das atividades executadas pelo servidor.

§ 3º A avaliação especial de desempenho dos integrantes da carreira de Procurador(a) Legislativo em estágio probatório será realizada em caráter final por Comissão instituída no âmbito da Procuradoria e integrada exclusivamente por Procuradores Legislativos, nos termos do parágrafo único do artigo 132 da Constituição Federal, observadas as demais disposições constantes desta resolução, inclusive no que se refere às áreas e critérios de avaliação.

Art. 5º Será constituída uma Comissão de Estágio Probatório integrada por 1 (um) membro do setor de Recursos Humanos, 1 (um) membro da Procuradoria e 1 membro efetivo indicado pela presidência, todos exercentes de cargo de nível superior, cujo trabalho perdurará enquanto houver servidor submetido a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

§ 1º O servidor que tiver cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, em estágio probatório, não poderá integrar a Comissão.

§ 2º Aos membros da Comissão de Estágio Probatório, formalmente designados, será devida uma gratificação prevista no art. 154 da Lei nº 2.693 de 26 de agosto de 1997, com as alterações trazidas pela Lei Complementar nº 133, de 09 de junho de 2020.

Art. 6º A avaliação especial de desempenho será realizada pela Comissão de Estágio Probatório, com a colaboração e com base nas avaliações feitas pelo superior imediato do servidor, avalizadas pela chefia mediata.

§ 1º As avaliações semestrais de que cuidam o artigo 4º desta Resolução serão feitas por meio do preenchimento do formulário “**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**”, composto de questionário contendo indicadores das competências a serem aferidas numa escala de conceitos, descritos no parágrafo seguinte.

§ 2º O desempenho do(a) servidor(a) por seu superior imediato será medido pela atribuição dos conceitos “acima da expectativa”, “dentro da expectativa” e “abaixo da expectativa”, aos critérios correspondentes às áreas de Desenvolvimento Técnico e Desenvolvimento Ético-Interpessoal.

§ 3º Para adquirir a estabilidade, o(a) servidor(a) deve obter, na avaliação final, a cargo da Comissão de Estágio Probatório, o conceito “dentro” ou “acima da expectativa” em cada um dos critérios correspondentes às áreas de desenvolvimento técnico e desenvolvimento ético-interpessoal.

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



§ 4º Na elaboração da última avaliação, o superior imediato deverá levar em consideração todo o histórico do servidor durante o período de estágio probatório e expresso nas avaliações anteriores.

Art. 7º O(A) servidor(a) que, durante o período de avaliação, tiver exercido suas atribuições sob a supervisão de mais de um superior hierárquico, será avaliado conjuntamente por todos, colhendo-se o aval do(a) Presidente da Câmara.

Art. 8º O(A) servidor(a) terá ciência de cada avaliação do seu desempenho, efetuada pelo(a) respectivo(a) superior imediato(a) no formulário “AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO”.

§ 1º O(A) servidor(a) que discordar da avaliação de desempenho final realizada pelo(a) seu(sua) superior imediato(a), poderá recorrer à Comissão de Estágio Probatório, por intermédio do(a) superior imediato(a), em 15 (quinze) dias corridos, contados a partir de sua ciência à avaliação.

§ 2º Compete ao(à) superior imediato(a) do(a) avaliado(a), no prazo de 05 (cinco) dias:

I - reconsiderar sua avaliação;

II - manter sua avaliação, podendo apresentar considerações ao recurso, e remetê-lo à Comissão de Estágio Probatório.

Art. 9º O afastamento do(a) servidor(a) do exercício funcional de seu cargo por mais de 30 (trinta) dias, em razão da concessão de licença, interrompe a avaliação de desempenho, sendo esta retomada a partir do término do afastamento, garantida, sempre, a realização da última avaliação semestral no prazo de 30 (trinta) meses do início do exercício do servidor.

Art. 10. Decorridos 30 (trinta) meses de Estágio Probatório a Comissão de Estágio Probatório, no prazo de 40 (quarenta) dias, submeterá à homologação da Mesa da Câmara Municipal a avaliação especial de desempenho final, com parecer conclusivo sobre a permanência ou não do servidor avaliado em seu cargo.

Art. 11. A apreciação do procedimento de avaliação do(a) servidor(a) aprovado(a) no estágio probatório e a sua confirmação no cargo serão feitas por meio de decisão da Mesa da Câmara Municipal, publicada no órgão de imprensa oficial, iniciando-se a estabilidade no serviço público a partir da data imediatamente subsequente a do término do estágio.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) reprovado(a) no estágio probatório terá o prazo de 15 (quinze) dias, após a publicação referida no caput deste artigo, para, querendo, apresentar defesa escrita dirigida à Mesa da Câmara Municipal, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 12. Concluído o processo administrativo e mantida a decisão da Mesa da Câmara Municipal pela não aprovação do(a) servidor(a) no estágio probatório, ou decorrido o prazo indicado no parágrafo único do artigo anterior sem interposição de recurso pelo(a) servidor(a), será expedido o ato de exoneração, com publicação do mesmo no órgão de imprensa oficial.

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



Art. 13. Compete ao(à) servidor(a):

- I – realizar sua autoavaliação preenchendo o formulário “AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO”, no prazo estabelecido pelo seu superior imediato;
- II – identificar, junto ao(à) superior imediato(a) suas necessidades de desenvolvimento, em função dos conceitos obtidos na avaliação, de acordo com as metas e resultados da área em que atua;
- III – responsabilizar-se por sua participação nas atividades de treinamento, assim como por seu aproveitamento;
- IV – operar como agente multiplicador dos conhecimentos adquiridos por meio de cursos e treinamentos em sua área de atuação, promovidos ou custeados pela Câmara.

Art. 14. Compete ao(à) superior imediato(a):

- I – estabelecer com cada servidor(a) os objetivos e responsabilidades necessários para assegurar um desempenho conforme as características e demandas do Setor;
- II – realizar as avaliações semestrais dos servidores em estágio probatório sob sua subordinação, nos prazos estabelecidos por esta Resolução;
- III – identificar as necessidades de desenvolvimento dos servidores;
- IV – supervisionar e avaliar os servidores quanto à aplicação da aprendizagem na sua área de atuação.

Art. 15. Compete à Comissão de Estágio Probatório:

- I – julgar, em 10 (dez) dias, o recurso interposto pelo(a) servidor(a) em face da 5ª avaliação semestral realizada pelo(a) seu(sua) superior imediato(a);
- II – convocar, sempre que julgar necessário, servidor(a) para consultas, prestação de esclarecimentos ou auxiliar seus trabalhos;
- III – emitir as orientações relacionadas a cada processo de avaliação;
- IV – realizar a análise dos conceitos atribuídos aos servidores por meio do formulário de Avaliação de Desempenho;
- V – promover a avaliação especial de desempenho do(a) servidor(a) em estágio probatório, emitindo relatórios individuais contendo todos os conceitos recebidos pelo(a) servidor(a) durante as avaliações semestrais, ponderando o histórico de avaliação, as considerações tecidas pelo(a) superior avaliador(a) e pelo(a) servidor(a), assim como todas as demais informações, eventualmente existentes, capazes de melhor orientar a elaboração da avaliação especial de desempenho final do servidor;

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



Parágrafo único. As decisões da Comissão serão motivadas e tomadas pela maioria de votos dos seus membros.

Art. 16. Compete ao setor de Recursos Humanos:

I - disponibilizar os formulários “AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO” e as orientações necessárias aos procedimentos de avaliação semestrais;

II - gerenciar o processo de avaliação semestral de desempenho a cargo dos superiores imediatos dos servidores em estágio probatório;

III - supervisionar e controlar o cumprimento dos prazos e critérios estabelecidos na sistemática de avaliação;

IV - prestar todos os esclarecimentos necessários aos setores da Câmara Municipal de Bebedouro durante todo o processo de avaliação;

V - receber os formulários de avaliação de desempenho e encaminhá-los à Comissão de Estágio Probatório, mediante relatório.

Art. 17. O formulário de “AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO” contendo os indicadores de avaliação constitui o Anexo Único, parte integrante desta Resolução.

Art. 18. Os servidores que já estiverem cumprindo o estágio probatório há mais de 06 (seis) meses quando da edição desta Resolução serão submetidos à primeira avaliação em até 01 (um) mês após sua publicação.

Art. 19. Os casos omissos serão instruídos pela Comissão de Estágio Probatório e dirimidos pela Mesa da Câmara Municipal de Bebedouro.

Art. 20. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Bebedouro, Capital Nacional da Laranja, 23 de janeiro de 2026.

Artur Ernesto Henrique
PRESIDENTE

Paulo Henrique Ignácio Pereira
VICE-PRESIDENTE

Edgar Cheli Júnior
1º SECRETÁRIO

Leonardo Moura Munhoz
2º SECRETÁRIO

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



ANEXO ÚNICO

PROCESSO DE GERENCIAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

| | | | | |
|--|--------|--------------|---|---|
| AVALIADO | RF | PERÍODO a | / | / |
| CARGO | EQUIPE | | | |
| PERÍODO 1º <input type="checkbox"/> 2º <input type="checkbox"/> 3º <input type="checkbox"/> 4º <input type="checkbox"/> 5º <input type="checkbox"/> final <input type="checkbox"/> | | | | |

INSTRUÇÕES

- 1 – O preenchimento deste formulário, bem como o recolhimento das assinaturas, é de responsabilidade do superior imediato.
- 2 – Este formulário contém os critérios para avaliação de desempenho do servidor. Para cada critério existem indicadores que servem tanto para reflexão do avaliador, como de parâmetro para a avaliação.
- 3 – Avalie o critério de acordo com o quadro de conceitos A, B, e C, considerando os indicadores.
 - 3.1 Ao final, dê uma nota para a cada critério - A, B ou C, tendo como parâmetro a avaliação dos indicadores.
 - 3.2 Repasse as notas para o quadro, no final do formulário.
 - 3.3 Lembre-se de que os indicadores servem como apoio para definir o conceito em cada critério.
- 4 – Registre, nos espaços destinados aos comentários, informações qualitativas sobre a avaliação como um todo ou sobre critérios específicos.
- 5 – O (a) servidor (a) receberá um formulário para AUTOAVALIAÇÃO. Peça ao (à) servidor (a) que reflita sobre seu desempenho e preencha sua auto-avaliação. Marque uma conversa na qual vocês discutirão a avaliação de desempenho do (a) servidor (a), com base na sua avaliação e na autoavaliação do servidor.
- 6 – O formulário preenchido pelo superior imediato será devolvido ao RH. A autoavaliação do servidor servirá para reflexão e definição de propostas.
- 7 – O (a) servidor (a) poderá registrar, no corpo deste formulário, observações, discordâncias ou propostas.

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



CONCEITOS

A - ACIMA DA EXPECTATIVA

B - DENTRO DA EXPECTATIVA

C - ABAIXO DA EXPECTATIVA

ÁREA DE DESENVOLVIMENTO TÉCNICO - avaliado por meio de um conjunto de indicadores comuns a todos os cargos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) **qualificação profissional:** nível de conhecimento acerca dos fundamentos técnico-profissionais, atribuições, competências e funções relativas ao cargo ocupado.

Indicadores:

- Deteve conhecimentos teóricos e práticos atinentes às suas tarefas?
- Utilizou seus conhecimentos teóricos e práticos na execução das suas tarefas?
- Reconheceu as atribuições do seu cargo, inclusive enriquecendo-as, expandindo-as ou executando outras correlatas?
- Deteve conhecimentos das rotinas e processos de trabalho da área?

| | | |
|-------|-------|-------|
| A () | B () | C () |
|-------|-------|-------|

- b) **qualidade e eficiência do trabalho realizado:** grau de perfeição e de satisfatória apresentação do trabalho; de cumprimento de prazos determinados; de racionalidade na utilização dos recursos disponíveis para a realização do trabalho; e de organização na realização das atribuições do cargo ocupado.

Indicadores:

- Realizou suas tarefas sem necessidade de refazê-las em função de erros?
- Seus trabalhos atenderam aos padrões de qualidade previamente definidos?
- Comprometeu-se com o conteúdo e a forma dos trabalhos apresentados?
- Cumpriu os prazos de entrega dos trabalhos?
- Utilizou plenamente os recursos tecnológicos disponíveis?
- Utilizou os materiais de trabalho sem desperdício?
- Seu volume de produção foi satisfatório?

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



- Mostrou-se engajado com o objetivo de atingir os resultados do setor?
- Envolveu-se na solução dos problemas do setor, fazendo sugestões e participando da elaboração da proposta.

| | | |
|-------|-------|-------|
| A () | B () | C () |
|-------|-------|-------|

c) Eficácia e Assertividade no trabalho: resultados atingidos com o trabalho realizado, no tocante à efetivação dos objetivos e metas da Unidade na qual está lotado; grau de iniciativa na apresentação de sugestões e na resolução de problemas de trabalho que favoreçam o aperfeiçoamento da Unidade e do processo de trabalho.

Indicadores:

- Administrou bem o tempo?
- Organizou seus materiais e informações de modo a favorecer o acesso e compreensão de todos?
- Manteve boa ordenação e sequência do trabalho?
- Mostrou-se engajado com o objetivo de atingir os resultados do setor?
- Priorizou objetivos profissionais e institucionais em detrimento dos pessoais?
- Dedicou tempo para adquirir conhecimentos relevantes para a sua atuação profissional?
- Reconheceu suas limitações profissionais e buscou formas de minimizá-las?
- Absorveu novas técnicas e práticas necessárias ao aperfeiçoamento do seu desempenho?

| | | |
|-------|-------|-------|
| A () | B () | C () |
|-------|-------|-------|

ÁREA DE DESENVOLVIMENTO ÉTICO-INTERPESSOAL - avaliado por meio de um conjunto de indicadores comuns a todos os cargos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Conduta Profissional - qualidade que se expressa mediante os seguintes comportamentos: valorização e conservação de materiais e equipamentos de trabalho; disponibilidade quanto à delegação de responsabilidades, discernindo a

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



forma adequada de efetivá-las, observando os deveres funcionais e normas disciplinares em vigência.

Indicadores:

- Os colegas o consideraram como pessoa confiável?
- Demonstrou ser ético no desempenho de suas tarefas e no relacionamento com a equipe?
- Agiu de forma coerente com as normas disciplinares vigentes?
- Dispensou cuidado na guarda, valorização e conservação de materiais e equipamentos de trabalho?
- Foi displicente em relação ao uso dos equipamentos e materiais de trabalho?
- Manteve sua área de trabalho organizada e limpa?
- Respeitou as rotinas estabelecidas para execução das tarefas?
- Atendeu às determinações que lhe foram feitas pela chefia?
- Cumpriu as normas adotadas no setor?
- Propôs alternativas para solução dos problemas que surgiram no trabalho?
- Propôs ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos?
- Antecipou-se a possíveis problemas no seu trabalho, minimizando suas consequências?
- Foi cuidadoso com informações sigilosas?

| | | |
|-------|-------|-------|
| A () | B () | C () |
|-------|-------|-------|

- b) Comunicação interpessoal - capacidade de manter e ampliar relacionamentos no trabalho, observando o princípio de urbanidade no trato com os colegas de trabalho, chefias e demais autoridades superiores, demonstrando capacidade para respeitar e lidar com as diferenças que envolvem o trabalho em equipe.

Indicadores:

- Reconheceu os benefícios das diferenças individuais no trabalho em equipe?
- Compartilhou conhecimentos, informações e sugestões para o trabalho dos colegas?
- Demonstrou disposição para colaborar com os colegas, mesmo antes de solicitado?

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



- Mostrou-se aberto a argumentação contrária à sua?
- Adaptou-se a tarefas e situações novas.
- Esforçou-se para integrar-se à equipe, ao trabalho e à missão da instituição?
- Manteve boas relações no ambiente de trabalho?
- Procurou compreender, na equipe, os pontos de vista diferentes do seu?
- Foi cortês e respeitoso com as pessoas com as quais se relaciona no trabalho?
- Sua postura refletiu prontidão e disponibilidade para o exercício de suas funções?
- Apresentou-se ao trabalho em condições adequadas de higiene e convenientemente trajado, em conformidade com os padrões estabelecidos pelo setor?

| | | |
|-------|-------|-------|
| A () | B () | C () |
|-------|-------|-------|

-
- c) **Assiduidade e Pontualidade** - comparecimento regular ao trabalho, conforme demonstrado em registro oficial de frequência, observando adequadamente a carga horária estabelecida para seu cargo, conforme legislação vigente.

Indicadores:

- Compareceu assiduamente ao trabalho?
- Demonstrou pontualidade?
- Justificou adequadamente os atrasos?
- Ausentou-se, excessivamente, do ambiente de trabalho sem justificativa?

| | | |
|-------|-------|-------|
| A () | B () | C () |
|-------|-------|-------|



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR (SUPERIOR IMEDIATO)

PONTOS A SEREM DESENVOLVIDOS ATÉ A PRÓXIMA AVALIAÇÃO

DESENVOLVIMENTO EM RELAÇÃO À ÚLTIMA AVALIAÇÃO

OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO

“Deus Seja Louvado”



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

ESTADO DE SÃO PAULO
www.camarabebedouro.sp.gov.br



ASSINATURAS

SUPERIOR IMEDIATO

| | | |
|------|------------|------|
| Nome | Assinatura | Data |
|------|------------|------|

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO

| | | |
|------|------------|--|
| Nome | Assinatura | |
|------|------------|--|

CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO

| | | |
|------|------------|------|
| Nome | Assinatura | Data |
|------|------------|------|

QUADRO DE NOTAS

Favor repassar os conceitos assinalados para os quadros abaixo

| Desenvolvimento Técnico | |
|--|--|
| Qualificação Profissional | |
| Qualidade e eficiência do trabalho realizado | |
| Eficácia e assertividade no trabalho | |
| Desenvolvimento Ético-Interpessoal | |
| Conduta profissional | |
| Comunicação interpessoal | |
| Assiduidade e Pontualidade | |



CÂMARA MUNICIPAL DE BEBEDOURO



Assinaturas Digitais

O documento acima foi proposto para assinatura digital na Câmara Municipal de Bebedouro. Para verificar as assinaturas, clique no link: <http://177.21.38.106/Siave/documentos/autenticar?chave=82019MJXH9SW74DG>, ou vá até o site <http://177.21.38.106/Siave/documentos/autenticar> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido:

Código para verificação: 8201-9MJX-H9SW-74DG

