



Falsa denúncia contra Prefeitura vira caso de polícia

Secretária acredita em armação política e no uso da boa fé da imprensa para dar visibilidade ao caso

Uma falsa denúncia contra a Prefeitura de Dourados acabou virando caso de polícia depois que a Prefeitura decidiu registrar Boletim de Ocorrência (BO), para que a polícia investigue a autoria de vandalismo contra a Unidade de Assistência Social do Parque das Nações I, no último final de semana. A secretária de Assistência Social da Prefeitura, Ledi Ferla, acredita na hipótese de armação política de adversários para tentar desacreditar o forte trabalho social que vem sendo feito pelo prefeito Tetila, já que, segundo ela, “os denunciadores usaram estrategicamente a imprensa para dar visibilidade à falsa denúncia”. De acordo com a secretária, pessoas inescrupulosas estão usando a boa fé da imprensa para fazer jogo político sujo”. Ledi afirmou que vai acompanhar a apuração do fato até que os autores do vandalismo sejam responsabilizados.

As autoras da denúncia, feita pela televisão, são duas mulheres que se intitulam líderes do Clube de Mães do bairro. Elas acusaram, através da imprensa, os dois funcionários da Prefeitura que trabalham na manutenção da Unidade de não fazer a limpeza da cozinha. O prédio da UNASC fica ao lado



Funcionários disseram que lixo foi colocado dentro da cozinha e que panelas foram espalhadas pelo local

do posto de Saúde do bairro e pertence à Prefeitura, que além de desenvolver atividades sociais empresta as dependências para o Clube de Mães duas vezes na semana: quinta-feira e sábado.

Quando chegou para trabalhar na UNASC, na manhã desta segunda-feira, dona Maria Amada Barbosa, 55, disse que “levou um grande susto” com a bagunça e sujeira que encontrou. Funcionária da Prefeitura há mais de dez anos, dona Maria disse que “nunca vi alguma coisa assim”. Maria Amada disse que o lixo que estava do lado de fora

foi colocado dentro da cozinha e que as panelas foram espalhadas.

A funcionária conta que, com a chegada da imprensa, percebe que se tratava de “uma armação” e passou mal. Dona Maria, que sofre de pressão alta e toma remédios controlados, foi socorrida pelo colega Francisco da Conceição, que também trabalha na manutenção da Unidade, e em seguida medicada no posto de Saúde que fica ao lado.

O prédio da UNASC do Parque I foi totalmente reformado pela atual administração recentemente e

desde então passou a abrigar diversas atividades sociais para a comunidade. Na cozinha há um fogão industrial com forno, freezer, armário, panelas e uma pia com torneira. “Eu e o Francisco sempre limpamos tudo direitinho, não sei porque estão fazendo isso”, lamenta a funcionária.

A gestora da Unidade, Maria das Graças Ferreira, disse que a Prefeitura desenvolve na Unidade diversas atividades durante a semana. “Nós promovemos palestras de Saúde com médicos, terapia de grupo com psicólogo para as mulheres, baile para os idosos, aulas de dança para os jovens, horta e aulas de alfabetização para adultos através do MOVA”, explica a gestora. Ela emenda que em alguns dias da semana o espaço é cedido para reuniões da comunidade, como acontece com o Clube de Mães no sábado.

A zeladora disse que em mais de dez anos de trabalho nunca recebeu reclamação do seu serviço, e as centenas de pessoas que frequentam atividades na Unidade “nunca reclamaram de nada, pelo contrário, ficam sempre gratas porque em todas as atividades a gente sempre serve um lanche bem reforçado pra todo mundo”.

EXPEDIENTE

Prefeitura Municipal de Dourados - Mato Grosso do Sul

Agência de Comunicação Popular
Rua João Rosa Góes, 395 - Centro
Fone: (67) 411-7687 / Fax.: 411-7688
E-mail: agcom@dourados.ms.gov.br
CEP: 79.804-902

Tabela de preço do Diodourados

Exemplar do dia.....R\$ 0,50
Exemplar Anterior.....R\$ 0,60

Visite o Diário Oficial na Internet:
<http://www.dourados.ms.gov.br>

Prefeito
Vice-Prefeito
Advocacia Geral do Município
Chefia de Gabinete
Secretário Mun. de Governo
Secretário Mun. de Fazenda
Secretário Mun. de Administração
Secretário Mun. de Saúde Pública
Secretária Mun. de Educação
Secretário Mun. de Ind. Com. e Turismo
Secretário Mun. de Infra-Estrutura
Secretário Mun. de Serviços Urbanos
Secretário Mun. de Agricultura
Secretária Mun. de Assist. Social, Hab. e Cidadania
Fundação Instituto de Plan. e Meio Ambiente
Guarda Municipal
Fundação Cultural e de Esporte
Agência de Comunicação Popular

José Laerte Cecílio Tetila
Luís Carlos de Arruda Leme
Edivaldo Francisco Fernandes
Luiz Seiji Tada
Wilson Valentin Biasotto
Alaércio Abrahão Santos
José Marques Luiz
Takeshi Matsubara
Antônio Leopoldo Van Suyppene
Mário C. Tompes da Silva
Guilherme Meldau Neto
Laércio Arruda
Huberto N. dos Santos Paschoalick
Ledi Ferla
Luiz Carlos Ribeiro
Ten. Pedro Alves Ferreira
Raul Lídio Pedroso Verão
José Henrique Marques

411 7667
411 7636
411 7684
411 7663
411 7672
411 7135
411 7190
411 7636
411 7606
411 7100
411 7118
411 7116
424 0210
411 7708
411 7190
424 5163
411 7701
411 7688

Poder Executivo

Decreto

DECRETO Nº 1.670, DE 16 DE ABRIL DE 2003

“Dispõe sobre o pagamento do adicional de produtividade fiscal aos ocupantes do cargo de Auditor Fiscal de Tributos Municipais, e dá outras providências”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE DOURADOS, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do art. 66, da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 3º da Lei nº 2.479, de 26 de fevereiro de 2002 e no art. 64 da Lei complementar nº 56 de 23 de dezembro de 2002.

D E C R E T A:

Art. 1º - O adicional de produtividade fiscal, instituído no art. 3º da Lei nº 2.479, de 26 de fevereiro de 2002, e referido no art. 64 da Lei complementar nº 56, de 23 de dezembro de 2002, será atribuído aos ocupantes do cargo de Auditor Fiscal de Tributos Municipais pelo desempenho individual, decorrente da avaliação comportamental e institucional, e pelo desempenho coletivo que resultar em incremento na arrecadação de tributos municipais.

§ 1º - O adicional de produtividade fiscal será calculado sobre o vencimento base do servidor, observado os seguintes limites:

I – pelo desempenho, individual até cem por cento;

II – pelo desempenho coletivo, até cem por cento.

§ 2º - O incremento real na arrecadação corresponderá à diferença entre a arrecadação do mês e a realizada no mesmo mês do ano anterior, corrigida pela variação do Índice Preços ao Consumidor Amplo e Especial – IPCA-E do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE do período ou outro que vier a substituí-lo.

§ 3º - O incremento real será apurado em relação à receita tributária municipal, excluídas as originárias dos incisos I, II, III e IV do art. 158 da Constituição Federal, as taxas e contribuições, incluídos os seus reflexos referentes à cobrança da dívida ativa, juros e multas.

Art. 2º - Os gastos com o pagamento do adicional de produtividade fiscal aos ocupantes do cargo de Auditor Fiscal de Tributos Municipais é limitado a vinte por cento do valor do incremento real da arrecadação.

Art. 3º - O desempenho coletivo será aferido mensalmente e seu resultado será identificado pelo Índice de Desempenho da Arrecadação – IDA, que corresponde à superação da meta mensal de arrecadação. § 1º - A meta mensal de arrecadação corresponde ao valor da arrecadação do mês mesmo mês do ano anterior, corrigida na forma prevista no § 2 do art. 1º.

§ 2º - O coeficiente IDA, que não poderá ser superior a 1 (um), será determinado pela divisão do valor da receita corrigida, conforme § 1º deste artigo, pelo valor da arrecadação do mês em apuração.

§ 3º - O desempenho coletivo será determinado pela seguinte fórmula:

$$CDC = \frac{CFC \times IDA}{GLPF}$$

CFC = Coeficiente Financeiro do Desempenho Coletivo, equivalente à cota financeira mensal de vinte por cento;

CDC = Coeficiente de Desempenho Coletivo;

IDA = Índice de Desempenho da Arrecadação;

GLPF = Gasto Limite Produtividade Coletiva;

§ 4º - Para efeito de definição do valor da produtividade coletiva o índice apontado CDC corresponderá à seguinte escala:

I - CDC de 0,00 até 0,20 = produtividade coletiva de 20%;

II - CDC de 0,21 até 0,30 = produtividade coletiva de 30%;

III - CDC de 0,31 até 0,40 = produtividade coletiva de 40%;

IV - CDC de 0,41 até 0,50 = produtividade coletiva de 50%;

V - CDC de 0,51 até 0,60 = produtividade coletiva de 60%;

VI - CDC de 0,61 até 0,70 = produtividade coletiva de 70%;

VII - CDC de 0,71 até 0,80 = produtividade coletiva de 80%;

VIII - CDC de 0,81 até 0,90 = produtividade coletiva de 90%;

IX - CDC de 0,91 acima = produtividade coletiva de 100%.

Art. 4º - O desempenho individual será apurado trimestralmente, através da Ficha de Desempenho Individual – FDI, conforme modelo constante do Anexo I emitida em nome de cada Auditor Fiscal de Tributos Municipais.

§ 1º - A avaliação individual será realizada pela chefia imediata do Auditor Fiscal de Tributos Municipais ou, em caso do seu impedimento, pelo seu substituto formalmente designado.

§ 2º - Considera-se chefia imediata, para os efeitos do § 1º, o ocupante de cargo em comissão de direção, gerência ou assessoramento com atribuições de comando, coordenação ou supervisão de atividades de fiscalização de competência da Secretaria Municipal de Fazenda.

§ 3º - O preenchimento da FDI terá por base as anotações lançadas na Ficha de Acompanhamento do Desempenho Individual – FAD elaborada durante o mês anterior ao da avaliação.

Art. 5º - Serão considerados para aferição do desempenho individual de cada servidor, os fatores, parâmetros e pontuações constantes da Ficha de Desempenho Individual – FDI, conforme modelo constante do Anexo I.

§ 1º - A FDI será assinada pela chefia imediata e pelo avaliado e seus resultados deverão constar do cadastro funcional do servidor.

§ 2º - O servidor que se recusar em assinar a FDI terá registrado o fato no próprio formulário, com a aposição das assinaturas do avaliador e, pelo menos, de uma testemunha.

§ 3º - A falta de assinatura do avaliado na FDI não impede a continuidade dos procedimentos de avaliação.

§ 4º - Cada FDI, deverá estar acompanhada da respectiva Ficha de Acompanhamento do Desempenho Individual – FAD, emitida pela chefia imediata e deverão ser encaminhadas à unidade de recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 10 do mês seguinte ao da avaliação.

§ 5º - O modelo da FAD deverá ser elaborado pela Secretaria Municipal de Fazenda, e aprovada por resolução de seu Secretário.

§ 6º - As informações constantes na FDI serão utilizadas exclusivamente para os fins estabelecidos neste Decreto, vedada qualquer outra destinação, sob pena de aplicação de penalidades previstas na legislação pertinente.

Art. 6º - A avaliação individual de desempenho será processada, trimestralmente, com base nos seguintes critérios:

I - a apuração do desempenho tomará por base os relatórios emitidos relativamente ao comportamento do servidor no exercício das suas atribuições no mês anterior;

II - o avaliador deverá agir de forma impessoal, com justiça, isenção e imparcialidade, para não comprometer a sua avaliação;

III – deverá haver total disposição do avaliador e do avaliado em participarem do processo de avaliação com maturidade profissional e respeito mútuo;

IV - a avaliação, considerando-se o desempenho esperado, terá por objeto o conhecimento e o conjunto de habilidades demonstrados pelo avaliado na execução das tarefas que lhe são confiadas.

Art. 7º - Cada Auditor Fiscal de Tributos Municipais, ressalvadas as situações identificadas no art. 10, será avaliado com base nos seguintes fatores:

I - dedicação e compromisso – apura a responsabilidade pelas atividades desenvolvidas no seu setor, a cooperação demonstrada no cumprimento da missão institucional do Fisco Municipal, a realização dos trabalhos planejados para o período e a consecução dos objetivos esperados; II - conhecimento do trabalho – verifica o desempenho correto das tarefas pelas quais o servidor é responsável e a percepção do impacto de seu trabalho sobre as demais atividades do seu setor, bem como no resultado dos trabalhos desenvolvidos no período da apuração do desempenho;

III - criatividade e iniciativa – avalia a capacidade de buscar e indicar alternativas ou novos padrões para resolver situações cuja solução excede aos procedimentos de rotina e a cooperação para a inovação, demonstrando espírito crítico ou senso para a investigação, bem como a aptidão para tomar decisões,

Decreto

apresentar propostas novas e assumir, de forma independente, desafios, responsabilidades e liderança de trabalhos;

IV - atendimento ao público – apura a disposição do servidor para atender aos contribuintes e os integrantes da sua equipe de trabalho e o interesse, gentileza e senso de justiça no encaminhamento de soluções para os problemas que se apresentam, de modo a favorecer o relacionamento fisco-contribuinte;

V - disciplina, relacionamento interpessoal – avalia o comportamento em relação aos colegas e chefias, a aceitação de críticas, valores e percepção de idéias divergentes ou inovadoras e as atitudes para favorecer a integração e o espírito de equipe, bem como a demonstração de maturidade e inteligência emocional, para superar pressões e incentivar a negociação no grupo e com contribuintes.

§ 1º - O resultado da avaliação de desempenho individual de cada servidor, cujos conceitos são definidos com base nos fatores destacados neste artigo, corresponderá a uma das seguintes pontuações:

I - Ótimo, dez pontos;

II - Bom, oito pontos;

III - Regular, cinco pontos;

IV - Insuficiente, dois pontos.

§ 2º - O Coeficiente de Desempenho Individual - CDI será determinado pela soma dos pontos obtidos nos fatores, conforme a seguinte fórmula:

$$CDI = (F1 + F2 + F3 + F4 + F5) \times 2$$

§ 3º - Cada ponto equivale a um por cento do vencimento do cargo ocupado pelo servidor.

Art. 8º - O resultado da avaliação individual poderá ser objeto de recurso, sem efeito suspensivo, será dirigido ao avaliador que, se não reconsiderar sua avaliação, o encaminhará, no prazo de cinco dias úteis, à chefia imediata, para proferir sua decisão, no prazo máximo de dez dias, em última instância recurso.

§ 1º - O recurso será interposto no prazo de até cinco dias úteis contados da data de ciência do resultado da avaliação, mediante a utilização de formulário constante do Anexo III.

§ 2º - O servidor será notificado do resultado do recurso, que ficará anexado à FDI no período avaliado.

§ 3º - Se houver reconsideração da avaliação, o recurso aceito terá efeitos financeiros na folha de pagamento relativa do mês subsequente ao da decisão.

Art. 9º - O Auditor Fiscal de Tributos Municipais recém-nomeado fará jus ao adicional de produtividade fiscal referente à parcela de desempenho coletivo, recebendo, após processada a sua primeira avaliação, a parcela correspondente ao desempenho individual.

Art. 10. - O primeiro período de avaliação do Auditor Fiscal de Tributos Municipais, após a sua entrada em exercício ou o seu retorno de licença, afastamento ou cessão, será concluído na data de término do período de avaliação dos demais servidores e só terá efeito financeiro se o servidor tiver sido avaliado por, no mínimo, quinze dias.

Art. 11. - O Auditor Fiscal de Tributos Municipais afastado do exercício das atribuições inerentes ao respectivo cargo somente fará jus ao adicional de produtividade fiscal nas seguintes situações:

I - se ocupante de cargo em comissão de direção, gerência e assessoramento (DGA), no âmbito da Secretaria Municipal de Fazenda;

II - quando ocupante de cargo em comissão de direção, gerência e assessoramento até o nível DGA-3, em órgão ou entidade da Prefeitura Municipal;

III - nas licenças previstas nos incisos I, III, IV, VII e IX do art. 109, da Lei Complementar nº 7, de 22 de outubro de 1991.

§ 1º - O servidor que se encontrar na condição do inciso I será avaliado regularmente pelo desempenho individual e receberá o adicional de produtividade fiscal, coletiva e individual, conforme os demais Auditores Fiscais.

§ 2º - O servidor na condição do inciso II ou inciso III receberá a parcela do adicional de produtividade fiscal relativa ao desempenho individual, com base no índice do mês anterior ao do seu afastamento e pelo desempenho coletivo no percentual que for devido aos demais servidores.

Art. 12. - O valor mensal individual do adicional de produtividade fiscal do Auditor Fiscal de Tributos Municipais corresponderá ao somatório do coeficiente de desempenho coletivo - CDC com o coeficiente de desempenho individual - CDI, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PF = VBS \times (CDC\% + CDI\%), \text{ onde:}$$

PF = Produtividade Fiscal;

VBS = Vencimento Base do Servidor;

CDC% = Coeficiente de Desempenho Coletivo;

CDI% = Coeficiente de Desempenho Individual;

Art. 13. - As avaliações de desempenho individual dos Auditores Fiscais de Tributos Municipais serão realizadas até o décimo dia do primeiro mês do trimestre seguinte ao que servir de base da avaliação.

Parágrafo único. - A primeira avaliação individual será processada no mês de abril de 2003 e terá efeitos financeiros para definição dos valores do adicional de produtividade fiscal individual referente ao primeiro trimestre de 2003.

Art. 14. - Para efeito de pagamento do adicional de produtividade fiscal pelo desempenho coletivo, será utilizado na definição do CDC o incremento apurado retroativamente a dois meses da competência da folha de pagamento.

Parágrafo único. - O CDC para definição do valor do adicional de produtividade fiscal para pagamento no mês de março de 2003 será o apurado como base no incremento do mês de janeiro de 2003 e, dos meses seguintes os que lhe seguirem, sucessivamente.

Art. 15. - Nos meses de setembro a dezembro 2002, o adicional de produtividade fiscal pelo desempenho coletivo e individual será pago, conforme dispõe a Lei nº 2.479 de 26 de fevereiro de 2002, em valor equivalente a cem por cento do vencimento de cada servidor. Parágrafo único - No mês de janeiro de 2003, o adicional de produtividade fiscal será pago pelo desempenho individual, em valor equivalente a cem por cento do vencimento, e pelo desempenho coletivo, de acordo com o CDC apurado para o mês de fevereiro, relativamente ao mês de janeiro.

Art. 16. - Far-se-á o pagamento do adicional de produtividade fiscal, relativamente ao desempenho coletivo, na ocorrência de estagnação no incremento positivo de receitas e tributos, provocados pelos seguintes motivos:

I – inércia no crescimento econômico, impossibilitando qualquer aumento de receitas de tributos, não obstante a efetiva atuação fiscal;

II – impossibilidade de atuação da fiscalização na ocorrência de caso fortuito ou de força maior, fato do príncipe ou fato da Administração;

III – regularização de todas as empresas e prestadores de serviços, sejam pessoas físicas ou jurídicas existentes no Município, em razão da atuação do fisco, bem como a inexistência de apuração de sonegação e ou desvio que possibilite o incremento na arrecadação;

IV – ocorrência de eventos imprevistos, imprevisíveis pelos servidores e a eles não imputáveis, em razão de fatos supervenientes, que torne a receita estagnada ou decrescente, independente do empenho e ação dos Auditores Fiscais de Tributos Municipais.

§ 1º - Será considerado como estagnação no incremento da arrecadação a ocorrência de dois meses seguidos do índice CDC inferior a cinco por cento.

§ 2º - Na ocorrência de eventos destacados neste artigo, será utilizado o excedente do pagamento da produtividade fiscal nos meses anteriores ou a média dos índices CDC dos doze últimos meses.

Art. 17. - As despesas com o pagamento do adicional de produtividade individual correrão à conta de dotações orçamentárias da Secretaria Municipal de Fazenda.

Art. 18. - Os procedimentos administrativos complementares para aplicação das regras estabelecidas neste Decreto serão fixados em Resolução Conjunta dos Secretários Municipais de Fazenda e de Administração.

Art. 19. - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de setembro de 2002.

Art. 20. - Revogam-se as disposições em contrário.

Dourados, 16 de abril de 2003.

José Laerte Cecílio Tetila
Prefeito

Alaércio Abrahão Santos
Secretário Municipal de Fazenda

José Marques Luiz
Secretário Municipal de Administração

Decreto

ANEXO I
DECRETO Nº 1670, DE 16 DE ABRIL DE 2003

FICHA DE DESEMPENHO INDIVIDUAL- FDIIn		
Nome:		
Cargo:	Matrícula:	
Unidade de Exercício:		
Período de avaliação:	Número de dias do trimestre:	
<p>CONCEITO: Escolher para cada fator somente um item da descrição, lançando, para indicar o resultado da avaliação, os pontos correspondentes a um dos seguintes conceitos: Ótimo = 10; Bom = 8; Regular = 5; Insuficiente = 2;</p>		
Fatores	Descrição do item de avaliação	Pontos
<p>1. DEDICAÇÃO E COMPROMISSO PARA COM O FISCO MUNICIPAL</p> <p><i>Avaliar a responsabilidade do servidor pelas atividades desenvolvidas no seu setor, a cooperação para o cumprimento da missão institucional do Fisco, a realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados, bem como a utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis;</i></p>	1.1. Não apresenta qualquer compromisso com o Fisco. Demonstra irresponsabilidade na execução das atividades desenvolvidas pelo setor.	
	1.2. Geralmente não apresenta compromisso com as atividades desenvolvidas pelo setor e com a missão do Fisco. Não é eficiente na utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.	
	1.3. É assíduo e pontual. Com frequência demonstra compromisso com as atividades do setor. Geralmente demonstra dedicação satisfatória, compromisso com a missão do Fisco e procura utilizar, de forma racional, os recursos técnicos e materiais disponíveis.	
	1.4. Apresenta excelente visão global do Fisco, cooperando para a consecução dos objetivos do seu setor e com a missão institucional da SEMFA. Procura, sempre, meios para a aplicação mais racional possível de recursos técnicos e materiais disponíveis.	
<p>2. CONHECIMENTO DO TRABALHO</p> <p><i>Avaliar o desempenho correto das tarefas pelas quais é responsável e a percepção do impacto de seu trabalho sobre as demais atividades do setor, bem como no resultado dos trabalhos desenvolvidos em determinado período da apuração</i></p>	2.1. Desconhece as atividades realizadas pela sua unidade, não demonstrando interesse em aplicar seus conhecimentos no desempenho de suas tarefas.	
	2.2. Demonstra alguma habilidade na execução das atividades rotineiras da unidade, apresentando interesse em aperfeiçoar-se e atinge suas metas com certa dificuldade.	
	2.3. Demonstra habilidade na execução das atividades rotineiras da unidade, geralmente buscando ampliação de conhecimentos e atinge suas metas sem dificuldades.	
	2.4. Constantemente busca manter-se atualizado, aprofundando seus conhecimentos a respeito das atividades desenvolvidas e supera suas metas de trabalho.	
<p>3. CRIATIVIDADE E INICIATIVA</p> <p><i>Avaliar a capacidade para buscar e indicar alternativas ou novos padrões para resolver situações cuja solução excede aos procedimentos de rotina e a cooperação para a inovação, demonstrando espírito crítico ou senso para a investigação, bem como a aptidão para tomar decisões, apresentar propostas novas e assumir, de forma independente, desafios, responsabilidades e liderança de trabalhos;</i></p>	3.1. Necessita de permanente cobrança para desenvolvimento das atividades a ele atribuídas. Não é capaz, sequer, de executar tarefas rotineiras da unidade.	
	3.2. Apresenta baixo grau de interesse e iniciativa em relação à execução de atividades. Somente apresenta iniciativa para lidar com situações rotineiras.	
	3.3. Geralmente apresenta propostas buscando soluções alternativas para a execução de atividades novas atribuídas à unidade.	
	3.4. Notadamente criativo, demonstrando, ainda, alto grau de interesse. Sempre toma decisões, apresenta propostas e alternativas, de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições de sua unidade.	
<p>4. ATENDIMENTO AO PÚBLICO (INTERNO/EXTERNO)</p> <p><i>Avaliar a disposição do servidor para atender aos contribuintes e aos integrantes da sua equipe de trabalho e o interesse, gentileza e senso de justiça no encaminhamento de soluções para os problemas que se apresentam, de modo a favorecer o relacionamento fisco-contribuinte;</i></p>	4.1. Não demonstra estar disponível para os contribuintes, não os tratando com interesse, gentileza e senso de justiça no encaminhamento de soluções para os problemas; não favorece o relacionamento Fisco-Contribuinte ou Fisco-Servidor.	
	4.2. Com frequência não se mostra disponível para os contribuintes; e não encaminha soluções para os problemas apresentados, não favorecendo o relacionamento Fisco-Contribuinte ou Fisco-Servidor.	
	4.3. Geralmente está com boa disposição para o atendimento de contribuintes, demonstrando interesse, gentileza e senso de justiça no encaminhamento de soluções para os problemas; com frequência favorece o relacionamento Fisco-Contribuinte ou Fisco-Servidor.	
	4.4. Apresenta sempre boa disposição para o atendimento de contribuintes. Transmite sempre confiança e reciprocidade ao contribuinte que necessita das atividades do setor; suas atitudes sempre favorecem o relacionamento Fisco-Contribuinte ou Fisco-Servidor.	

Decreto

<p>5. DISCIPLINA E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</p> <p><i>Avaliar o comportamento do servidor em relação aos colegas e chefias e a aceitação de críticas, valores e percepção de idéias divergentes ou inovadoras e as atitudes para favorecer a integração e o espírito de equipe e facilitar a sua integração à equipe de trabalho, bem a demonstração de maturidade e inteligência emocional, para superar pressões e incentivar a negociação no grupo</i></p>	<p>5.1. Tem dificuldade de relacionamento com o grupo e com a chefia. Perde, com facilidade, o equilíbrio emocional.</p>	
	<p>5.2. É relativamente cooperativo, porém, com frequência se mantém alheio a um esforço conjunto; às vezes, entra em conflito com os colegas e com a chefia.</p>	
	<p>5.3. Procura, em geral, cooperar com o grupo, onde é receptivo para críticas, idéias divergentes ou inovadoras.</p>	
	<p>5.4. Mantém ótimo relacionamento e se engaja harmoniosamente na equipe, demonstrando maturidade, inteligência emocional e acuidade para apresentar idéias inovadoras.</p>	
<p>TOTAL DE PONTOS: _____ (_____)</p>		
<p>Afastamento no período: _____ dias, em razão de:</p>		
<p>Chefia Imediata/Avaliador</p> <p>Data: ____/____/____</p> <p>(carimbo/assinatura)</p>	<p>Servidor(a) Avaliado(a)</p> <p><input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Não concordo com a avaliação.</p> <p>Data: ____/____/____</p>	
<p>Titular da Unidade/Chefia mediata: VISTO:</p> <p>Data: ____/____/____</p> <p>(carimbo/assinatura)</p>	<p>Apresentação de recurso:</p>	
<p>OBSERVAÇÕES QUANTO A RECURSOS OU OCORRÊNCIAS NO PERÍODO.</p> <p style="text-align: right;">DEVERÃO ASSINAR O SERVIDOR E A CHEFIA IMEDIATA</p>		

ANEXO II
DECRETO Nº 1670, DE 16 DE ABRIL DE 2003

RECURSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nome:	
Cargo:	Matricula:
Unidade de Lotação:	
Unidade de Exercício:	
Número de dias do trimestre:	
<p>FUNDAMENTAÇÃO: (Se necessário, utilizar o verso)</p>	
<p>Obs.: Anexar cópia da FAD correspondente</p>	

Decreto

SERVIDOR(A) AVALIADO(A):	
Em: ____/____/____	Assinatura do Servidor Avaliado
CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA IMEDIATA (AVALIADOR):	
Em: ____/____/____	: CHEFIA IMEDIATA
DECISÃO: [] RECURSO PROVIDO [] RECURSO IMPROVIDO	
Em: ____/____/____	Titular da unidade (carimbo/assinatura)
ANOTAÇÕES SE O RECURSO NÃO RECEBEU PROVIMENTO E FOI REMETIDO PARA OUTRA AUTORIDADE DECIDIR:	

Licitações**EXTRATO DO CONTRATO
Nº 059/03/CLC/PMD**

PARTES: Municipal de Dourados
CBB Indústria e Comércio de Asfaltos e Engenharia Ltda

PROCESSO: Carta Convite nº 017/2003

OBJETO: Aquisição de produto betuminoso.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

Lei n.º 8.666/93 e posteriores alterações.

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA:

08.00 – Secretaria Municipal de Infra Estrutura Urbana

08.01 – Secretaria Municipal de Infra Estrutura Urbana

15451000111.012 – Expansão e Melhoramento da Infra Estrutura Urbana 4.4.90.51 – Obras e Instalações 4.4.90.51.04-4732 – Reposição Asfáltica – Tapa Buraco

VALOR: R\$ 62.940,00 (sessenta e dois mil, novecentos e quarenta reais)

VIGÊNCIA: 60 (sessenta) dias

DATADA ASSINATURA: 04 de abril de 2003.

Secretaria Municipal de Fazenda

Fundamentação Legal: Lei nº 8.666/93 e alterações posteriores.

Data de Assinatura: Dourados, 13 de setembro de 2002.

Secretaria Municipal de Fazenda

**EXTRATO DO 2º TERMO ADITIVO
AO CONTRATO Nº 038/02 - CP Nº 001/02**

Partes:

Município de Dourados

Financial Construtora Industrial Ltda

Processo: CP nº 001/02

Objeto: Remanejamento da metafísica, não sofrendo acréscimo quanto de valores e prazo. Fundamentação Legal: Lei nº 8.666/93 e alterações posteriores.

Data de Assinatura: Dourados, 19 de fevereiro de 2003.

Secretaria Municipal de Fazenda

EXTRATO DE EMPENHO

Inexigibilidade de Licitação nº 007/2003

Objeto: Aquisição de produto restaurador para pavimentação - superpavi

Contratada: Superpavi Indústria e Comércio de Pavimentos Ltda

Empenho: 1679/03

Valor: R\$ 38.400,00 (trinta e oito mil e quatrocentos reais)

Dotação orçamentária: 14011545203102944905100

Fundamentação legal: Lei nº 8.666/93 e alterações posteriores

Secretaria Municipal de Fazenda

**EXTRATO DO 1º TERMO ADITIVO
AO CONTRATO Nº 034/02/CLC/PMD – TP Nº 012/02**

Partes:

Município de Dourados

Ipiranga Asfaltos S/A

Processo: TP nº 012/02

Objeto: Alteração do prazo e da dotação

Poder Legislativo

Portaria**PORTARIA Nº 107/2003**

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS, VEREADOR JOSÉ CARLOS CIMATTI PEREIRA, NO USO DAS ATRIBUIÇÕES QUE LHE SÃO CONFERIDAS POR LEI:

RESOLVE:

Nomear MARCOS APARECIDO SANTOS DA SILVA no cargo de Assistente de Gabinete II, Símbolo ADI-6, do Quadro de Funcionários da Câmara Municipal de Dourados, junto ao Gabinete do Vereador PAULO

AFONSO FLORES FALCÃO, a partir de 1º de abril de 2003.

Registre-se e Publique-se.

Gabinete do Presidente da Câmara Municipal de Dourados, 31 de março de 2003.

JOSÉ CARLOS CIMATTI PEREIRA
PRESIDENTE