



Ano 14 Nº 3720

Página 79

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Os interessados poderão retirar o Edital completo no endereço eletrônico (www.rondonopolis.mt.leg.br – TRANSPARÊNCIA/LICITAÇÕES), no sítio <https://bll.org.br/>, no Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP), na sede da Câmara, sítio a Rua Cafelândia, nº 434, Bairro La Salle, no horário das 08h00min às 17h00min ou solicitá-lo através do e-mail licitacao@rondonopolis.mt.leg.br.

Rondonópolis, 02 de outubro de 2025.

ANA PAULA DE OLIVEIRA MINELLI

Pregoeira

(*) original assinado nos autos

CÂMARA MUNICIPAL DE SINOP

LICITAÇÃO

AVISO DE LICITAÇÃO - DISPENSA ELETRÔNICA N° 017/2025 – SRP N° 015/2025

A CÂMARA MUNICIPAL DE SINOP, ESTADO DE MATO GROSSO, com sua sede localizada na Avenida das Figueiras nº 1835, na cidade de Sinop – MT, faz saber que se encontra aberta aos interessados, Licitação na Modalidade de DISPENSA ELETRÔNICA N°017/2025 – SRP N° 015/2025 – Tipo MENOR PREÇO. Fundamento Lei Federal nº 14.133 de 01 de abril de 2021 e suas alterações, Decreto Municipal nº 359/2023 e Resolução CMS nº 012/2024 e pelas condições estabelecidas no AVISO, tendo como objeto “Registro de preço para Aquisição de materiais gráficos para atender as necessidades da Câmara Municipal de Sinop/MT”.

Abertura dar-se-á no dia 07 de outubro de 2025, às 08 horas (horário de Brasília).

O Aviso Completo e informações poderão ser obtidos junto ao Departamento de Licitações, na sede da Câmara Municipal de Sinop – MT, durante o horário normal de expediente, ou seja, das 07h às 13h, no endereço supracitado ou através do site www.sinop.mt.leg.br e por meio de participação através de empresas associadas à Portal de Compras Públicas <https://www.portaldecompraspublicas.com.br/>.

Sinop – MT, 01 de outubro de 2025.

Laura Sandim

Agente de Contratação – Portaria nº 037/2025

CÂMARA MUNICIPAL DE SORRISO

PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

AVISO DE HOMOLOGAÇÃO PREGÃO ELETRÔNICO - 20/2025

AVISO DE HOMOLOGAÇÃO PREGÃO ELETRÔNICO - 20/2025 - O MUNICIPIO DE SORRISO TORNA PÚBLICO O RESULTADO DO PROCESSO LICITATÓRIO PREGÃO - 20/2025 TENDO COMO OBJETO 'REGISTRO DE PREÇOS PARA CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTINUADOS DE MANUTENÇÃO PREVENTIVA E CORRETIVA DA FROTA DE VEÍCULOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE SORRISO/MT, COM FORNECIMENTO DE PEÇAS AUTOMOTIVAS, CONFORME ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS, CONDIÇÕES, QUANTIDADES E DEMAIS EXIGÊNCIAS ESTABELECIDAS NO TERMO DE REFERÊNCIA.' CONFORME A SEGUIR, empresas vencedoras MARCO'S AUTO CENTER LTDA CNPJ/CPF Nº 43.727.188/0001-87 ITEM VENCEDORA - SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO DE VEÍCULOS DESCONTO TOTAL - 4,50% SOBRE O VALOR DA HORA TÉCNICA,

ANTONIO JOCEMAR PEDROSO DA SILVA

Agente de contratação port. 060/2025

CÂMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

LEGISLAÇÃO

RESOLUÇÃO 151/2025

De 23 de Setembro de 2025

SÚMULA: INSTITUI GRATIFICAÇÃO ANUAL POR EFICIÊNCIA, PRODUTIVIDADE E RESULTADO AOS SERVIDORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE TAPURAH, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Senhor CLEOMAR ETERNO DE CAMPOS, Presidente da Câmara Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, promulga a seguinte Resolução:



Ano 14 N° 3720

Página 80

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 1º. Fica regulamentado por esta Resolução a Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado aos servidores da Câmara Municipal de Tapurah, efetivos, temporários, comissionados, cedidos, demais servidores lotados na Câmara Municipal de Tapurah ou que exercem atividade no Poder Legislativo por força de lei, termo de cooperação técnica, de acordo com os critérios e metas individuais e coletivas definidas nesta resolução.

Art. 2º Para fins desta Resolução considera-se:

I - Assiduidade: indica o número de ausências do servidor ao trabalho em determinado período, a fim de reconhecer a contribuição do servidor para o cumprimento das metas de assiduidade;

II - Formação: formações realizadas pelos servidores, em cursos de capacitação em instituições de ensino reconhecida, órgãos de controle, Escolas de Formações dos Entes Municipais, Estaduais e Federais, a fim de capacitar e atualizar as competências e habilidades voltadas para sua atuação, realizadas e finalizadas no período de 01 de janeiro a 30 de novembro de cada ano;

III - Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado (GR): benefício de natureza eventual, sem caráter remuneratório, concedido anualmente aos servidores efetivos, comissionados e temporários lotados no Poder Legislativo Municipal e aos servidores regularmente cedidos por meio de Termo de Cooperação ou de Cedência, em razão do desempenho de eficiência, produtividade e resultados obtidos, sendo considerada, para todos os efeitos, como premiação;

IV - Meta Coletiva: níveis indicados nos anexos, contendo os critérios: Obtenção de certificação e reconhecimento por órgão de controle externo, ou instituição devidamente reconhecida para certificação e reconhecimento;

V - Meta Individual: níveis indicados nos anexos, contendo critérios de formação específica, formação em serviço, assiduidade e avaliação anual de desempenho e eficiência;

§1º. O período de apuração para o cumprimento das metas individuais e coletivas será de 11 (onze) meses, compreendendo de 1º de janeiro a 30 de novembro de cada ano.

§2º. Serão elegíveis para o recebimento integral (100%) do prêmio os servidores que tenham participado do processo de cumprimento das metas em, no mínimo, 2/3 (dois terços) do período de avaliação, equivalente a 07 (sete) meses e 10 (dez) dias.

§3º. Os servidores que não atingirem o disposto no parágrafo anterior, o valor do prêmio será pago de forma proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de apuração, mediante a seguinte fórmula:

$$PEE = \frac{ME}{11} \times GR$$

11

I – PEE – Percentual de Efetivo Exercício;

II – ME – Meses de Trabalho;

III – GR – Gratificação Anual de Eficiência e Resultado.

§4º. Para fins de cálculo, o tempo proporcional, os períodos iguais ou superiores a 15 (quinze) dias serão considerados como um mês completo, desconsiderando períodos inferiores a 15 (quinze) dias.

Art. 3º. São objetivos da Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado:

I - reconhecer o desempenho dos servidores no cumprimento dos principais objetivos do Poder Legislativo Municipal;

II - reconhecer o trabalho, a contribuição dos gestores e demais servidores no âmbito da Câmara Municipal de Tapurah que apresentarem bom desempenho nas atribuições;

III - incentivar a formação continuada dos servidores do Poder Legislativo, visando à profissionalização e à melhoria dos resultados na prestação do serviço público.

Art. 4º. Os objetivos e metas anuais devem estar alinhados com as seguintes diretrizes:

I – Buscar a certificação, reconhecimento e premiação do Poder Legislativo por meio de órgãos de controle externo ou instituição oficialmente reconhecida, em categorias relacionadas ao Poder Legislativo ou setor público em geral, a exemplo da Certificação de Transparéncia Pública desenvolvida pelo Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, em parceria com os demais órgãos de controle e instituições;

II – promover a evolução das atividades institucionais e a ampliação do alcance dos serviços prestados pelo Poder Legislativo à população em geral;

III – estimular o esforço dos profissionais no aprimoramento e na qualidade dos serviços do Poder Legislativo destinados à população;

IV – incentivar o envolvimento dos profissionais no cumprimento das metas institucionais, com efetiva contribuição para a redução do índice de absenteísmo no âmbito da Câmara Municipal de Tapurah.

Capítulo II

Dos Critérios, Metas, Cálculos e Pontuação

Art. 5º. A Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado será atribuída com base nos seguintes critérios:

I - critérios e metas individuais, descritos nos anexos deste norma, correspondentes a:

a) formação específica voltados às áreas públicas e serviços públicos, observada a exigência de escolaridade do cargo ocupado (nível superior, nível médio, fundamental ou alfabetizado);

b) Assiduidade;

c) Avaliação Anual de desempenho do servidor.

II - critérios e metas coletivos descritos nos anexos desta norma, que referem-se:

a) ao cumprimento de metas coletivas, certificações e/ou reconhecimentos da Câmara Municipal de Tapurah;

Parágrafo único. Para fins do inciso II deste artigo, considera-se como meta coletiva o reconhecimento obtido por órgãos de controle externo ou por instituições competentes, que atestem elevado grau de transparéncia pública, inovação ou certificações de âmbito estadual ou nacional relacionadas à gestão pública, à atividade legislativa ou a outras áreas de relevância institucional.

Art. 6º. O cálculo do valor da Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado - GR, aplicável aos servidores efetivos, temporários, comissionados e cedidos, conforme disposto nos Anexos I e II desta norma, observará a seguinte fórmula:

$$GR = \frac{(2 \times V \times NP(i))}{1000} \times PEE$$

1000

§ 1º Para fins de cálculo do valor da GR considera-se:

I – GR – Gratificação Anual de Eficiência, Produtividade e Resultado;

II - V - Vencimento Base do Cargo de Assistente Administrativo Classe A, Nível I;

III - NP(i) – Número de Pontos Individuais do Servidor;

IV – PEE – Percentual de Efetivo Exercício no Ano.

§ 2º O valor da GR dos servidores lotados na Câmara Municipal de Tapurah fica limitado a, no máximo, 2 (dois) vencimentos básicos correspondentes à Classe A, Nível 1, do cargo de provimento efetivo de Assistente Administrativo, com jornada de 40 (quarenta) horas



Ano 14 Nº 3720

Página 81

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

semanais, observado o disposto no art. 81, § 2º, da Lei Complementar nº 15/2009.

Art. 7º De acordo com os níveis a serem alcançados para as metas estabelecidas por cargo, conforme anexos desta norma, o servidor poderá alcançar de 0 (zero) a 1000 (mil) pontos, de modo que:

§1º. Para os profissionais lotados na Câmara Municipal de Tapurah, a pontuação será atribuída da seguinte forma:

I - Formação Profissional:

a)A pontuação individual referente a cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento, diretamente relacionados à atuação profissional do servidor ou às áreas públicas e serviços públicos, será calculada conforme as metas de horas estabelecidas nos anexos desta norma;

1 – Os cursos devem estar vinculados à área de atuação e atribuições do servidor, podendo também abranger temas relacionados à Administração Pública, Gestão Pública ou ao Processo Legislativo;

2 – Serão contabilizados cursos de formação realizados entre dezembro do ano anterior e novembro do ano corrente da avaliação.

II – Assiduidade:

a)A pontuação será definida de acordo com a quantidade de dias de afastamento por ano, conforme previsto nos anexos desta norma;

1 – Os servidores cedidos por meio de termo de cooperação que não tenham que cumprir jornada diária na Câmara não farão jus a gratificação por assiduidade

III – Avaliação Individual de Desempenho, Produtividade e Resultado:

a)A pontuação será calculada conforme o resultado da avaliação anual disposta nesta norma, considerando o período de janeiro a novembro do ano da avaliação.

1 – Para os servidores cedidos por termo de cooperação sem controle de jornada diária na Câmara, deverá ser solicitado ao setor de Recursos Humanos do órgão de origem um relatório sobre pontualidade e ocorrências disciplinares; os demais critérios serão avaliados com base nos serviços efetivamente prestados junto à Câmara, para fins de concessão da gratificação.

IV – Metas Coletivas:

a)A pontuação referente às metas coletivas será atribuída de acordo com os resultados obtidos em certificações ou reconhecimentos por órgãos de controle externo ou instituições de amplo reconhecimento estadual ou nacional a Câmara Municipal de Tapurah.

Capítulo III

Dos Valores e Percentuais

Art. 8º. A Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado - GR, paga em parcela única anual, poderá atingir, no máximo, o equivalente a 2 (dois) vencimentos básicos da Classe A, Nível 1 do cargo de provimento efetivo de Assistente Administrativo com regime de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º O pagamento do valor previsto caput destina-se aos servidores, efetivos, temporários, comissionados e cedidos, desde que alcançado os níveis das metas estabelecidas nos anexos I, e II desta norma.

§ 2º. O pagamento da GR tem como base a previsão no art. 81 da Lei Complementar nº 15/2009.

§3º. O valor da Gratificação Anual de Eficiência, Produtividade e Resultado, será atualizado de acordo com os reajustes concedidos ao vencimento do cargo mencionado no caput deste artigo.

Capítulo IV

Das Disposições Finais

Art. 9º Todos os servidores lotados na estrutura organizacional da Câmara Municipal de Tapurah, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos, bem como os servidores cedidos por meio de termo de cooperação técnica que não estejam sujeitos a controle de jornada junto à Câmara, farão jus ao recebimento da GR.

§ 1º Para o recebimento da GR, os profissionais contratados temporariamente, comissionados e cedido devem possuir contrato por, no mínimo 110 (cento e dez) dias consecutivos no exercício no cargo até a data da avaliação anual.

§ 2º Para o recebimento da GR, os profissionais cedidos por meio de termo de cooperação em que não exija o cumprimento e jornada diária no Poder Legislativo, devem ter cumprido, no mínimo 110 (cento e dez) dias consecutivos de cedência até a data da avaliação anual.

Art. 10. O pagamento da GR será realizado mediante o alcance das metas individuais e coletivas, sendo uma prestação pecuniária eventual, o qual não integra e não se incorpora aos vencimentos, remunerações, proventos ou pensões para nenhum efeito, e nem será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ou benefício, não incidindo quaisquer descontos previdenciários.

Art. 11. Aos servidores cedidos a Câmara Municipal que não precisem cumprir jornada diária de serviços, será devido o pagamento de Gratificação de Eficiência, Produtividade e Resultado por atingimentos de metas individuais e coletivas.

Art. 12. Os servidores, independentemente do regime jurídico, com afastamento superior a 90 (noventa) dias consecutivos ou alternados para tratamento de saúde, interesse particular ou outros, correspondente ao período de apuração que trata a GR, não farão jus ao recebimento da Gratificação.

Parágrafo único. As férias, licenças prêmios e outras convocações obrigatórias por lei, não integram o cômputo de afastamentos a que refere o caput deste artigo.

Art. 13. Os servidores cedidos, cooperados e/ou designados para outros órgãos ou entidades, em período superior a 50% da vigência que trata a GR, não farão jus ao recebimento da gratificação.

Art. 14. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Resultados, a ser constituída mediante portaria específica no início de dezembro de cada ano.

§1º. A Comissão de Avaliação de Resultados será composta por 2 (dois) servidores do quadro efetivo da Câmara Municipal de Tapurah e um vereador, sendo 2 (dois) membros e 1 (um) presidente, devendo o presidente ser um servidor, e terá ainda 2 (dois) suplentes no caso de impedimento e/ou suspeição.

§2º. A avaliação de produtividade constante na ficha de avaliação do Anexo II será realizada pelo Presidente da Câmara e mais 02 (dois) membros da comissão de avaliação de resultados, devendo ser um servidor efetivo e um vereador.

§3º Os casos omissos deverão ser analisados e deliberados por Comissão específica descrita no caput deste artigo.

§4º. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo III e IV desta norma, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

§5º. Após 05 (cinco) dias úteis da avaliação de desempenho, se não houver recurso interposto, o Presidente da Câmara decidirá quanto à homologação ou não da avaliação de desempenho individual para que surta todos os efeitos legais.

I – Caso a avaliação não seja homologada o Presidente nomeará nova comissão para nova avaliação do servidor;

II – Com a homologação o responsável pelos Recursos Humanos deverá publicar o resumo da avaliação homologado no Diário Oficial para que surta os efeitos legais.

§6º. Após homologação do resultado servido avaliado poderá no prazo de 05 (cinco) dias úteis interpor recurso, dirigido Presidente da Câmara Municipal de Tapurah.

§7º. O recurso será conhecido e apreciado pelo Presidente da Câmara Municipal de Tapurah que, caso mantenha decisão recorrida, terá 05



Ano 14 N° 3720

Página 82

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

(cinco) dias úteis para encaminhá-lo a Mesa Diretora da Câmara, para decisão final.

Art. 15. Os recursos necessários à execução do pagamento da "Gratificação Anual por Eficiência, Produtividade e Resultado - GR" são previstos nas dotações orçamentárias próprias da Câmara Municipal de Tapurah previstas nas leis orçamentárias.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 17. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2025.

Câmara Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, 23 de Setembro de 2025.

Cleomar Eterno de Campos
Presidente
Juliano Antunes
Vice Presidente
Daise Martins de Souza
1º Secretária
Luiz Augusto Sette
2º Secretário

ANEXO I

Tabela - I

Servidores Efetivos, Temporários, Comissionados e Cedidos

Nível Superior

Critérios	Meta	Pontuação	Valor GR
Assiduidade	De 13 até 20 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	50	R\$ 358,94
	De 09 até 12 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas o no Ano	100	R\$ 717,87
	De 06 até 08 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	150	R\$ 1.076,81
	Até 05 atestados médicos/ faltas injustificadas no Ano	200	R\$ 1.435,74
Certificação/ Reconhecimento Coletivo	Certificação Nível Inicial por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Prata Transparecia Pública TCE/MT	140	R\$ 1.005,02
	Certificação Nível Intermediário por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Ouro Transparecia Pública TCE/MT	180	R\$ 1.292,17
	Certificação Nível Máximo por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Diamante Transparecia Pública TCE/MT	450	R\$ 3.230,42
	Certificação Nível Máximo disposto no item anterior + outro reconhecimento de Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal	500	R\$ 3.589,36



Ano 14 Nº 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 83

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Formação Individual ¹	30 até 60 h	30	R\$ 215,36
	61 até 90 h	50	R\$ 358,94
	91 até 120 h	75	R\$ 538,40
	121 h ou mais	100	R\$ 717,87
Avaliação Individual de Desempenho e Eficiência	70% da Avaliação	50	R\$ 358,94
	80% da Avaliação	100	R\$ 717,87
	90% da Avaliação	150	R\$ 1.076,81
	Nota Máxima (100%) da Avaliação	200	R\$ 1.435,74
Total		1000	R\$ 7.178,72

- Não se aplica o critério assiduidade aos servidores cedidos por termo de cooperação em que não haja controle de jornada junto a Câmara Municipal

Tabela - II

Servidores Efetivos, Temporários, Comissionados e Cedidos

Nível Médio

Critérios	Meta	Pontuação	Valor GR
Assiduidade	De 13 até 20 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	50	R\$ 358,94
	De 09 até 12 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas o no Ano	100	R\$ 717,87
	De 06 até 08 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	150	R\$ 1.076,81
	Até 05 atestados médicos/ faltas injustificadas no Ano	200	R\$ 1.435,74
Certificação/ Reconhecimento Coletivo	Certificação Nível Inicial por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Prata Transparecia Pública TCE/MT	140	R\$ 1.005,02
	Certificação Nível Intermediário por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Ouro Transparecia Pública TCE/MT	180	R\$ 1.292,17
	Certificação Nível Máximo por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Diamante Transparecia Pública TCE/MT	450	R\$ 3.230,42
	Certificação Nível Máximo disposto no item anterior + outro reconhecimento de Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal	500	R\$ 3.589,36



Ano 14 Nº 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 84

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Formação Individual ²	10 até 30 h	30	R\$ 215,36
	31 até 60 h	50	R\$ 358,94
	61 até 90 h	75	R\$ 538,40
	91 h ou mais	100	R\$ 717,87
Avaliação Individual de Desempenho e Eficiência	70% da Avaliação	50	R\$ 358,94
	80% da Avaliação	100	R\$ 717,87
	90% da Avaliação	150	R\$ 1.076,81
	Nota Máxima (100%) da Avaliação	200	R\$ 1.435,74
Total		1000	R\$ 7.178,72

- Não se aplica o critério assiduidade aos servidores cedidos por termo de cooperação em que não haja controle de jornada junto a Câmara Municipal

Tabela - III

Servidores Efetivos, Temporários, Comissionados E Cedidos

Nível Fundamental/Alfabetizado

Critérios	Meta	Pontuação	Valor GR
Assiduidade	De 13 até 20 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	50	R\$ 358,94
	De 09 até 12 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas o no Ano	100	R\$ 717,87
	De 06 até 08 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	150	R\$ 1.076,81
	Até 05 atestados médicos/ faltas injustificadas no Ano	200	R\$ 1.435,74
Certificação/ Reconhecimento Coletivo	Certificação Nível Inicial por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Prata Transparecia Pública TCE/MT	140	R\$ 1.005,02
	Certificação Nível Intermediário por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Ouro Transparecia Pública TCE/MT	180	R\$ 1.292,17
	Certificação Nível Máximo por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Diamante Transparecia Pública TCE/MT	450	R\$ 3.230,42
	Certificação Nível Máximo disposto no item anterior + outro reconhecimento de Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento	500	R\$ 3.589,36



Ano 14 N° 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 85

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

	Estadual ou Federal		
Formação Individual ³	10 até 20 h	30	R\$ 215,36
	21 até 40 h	50	R\$ 358,94
	41 até 60 h	75	R\$ 538,40
	61 h ou mais	100	R\$ 717,87
Avaliação Individual Desempenho e Eficiência	70% da Avaliação	50	R\$ 358,94
	80% da Avaliação	100	R\$ 717,87
	90% da Avaliação	150	R\$ 1.076,81
	Nota Máxima (100%) da Avaliação	200	R\$ 1.435,74
Total	1000		R\$ 7.178,72

- Não se aplica o critério assiduidade aos servidores cedidos por termo de cooperação em que não haja controle de jornada junto a Câmara Municipal

ANEXO II

FICHA – I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

*Avaliação pela Comissão de Avaliação de Resultados

SERVIDOR AVALIADO:

Critério	Mensuração
Pontualidade ⁴	Não possuir nenhuma falta/atraso injustificado = 10 pontos
	Possuir até 02 (duas) faltas/atrasos injustificados = 08 pontos
	Possuir até 04 (quatro) faltas/atrasos injustificados = 06 pontos
	Possuir mais de 04 (quatro) faltas/atrasos injustificados = 0 pontos
	Obs.:
Critério	Mensuração
Comportamento Disciplinar	Não ter sofrido sanção disciplinar = 20 pontos
	Ter sofrido sanção disciplinar do tipo advertência = 08 pontos
	Ter sofrido qualquer outro tipo de sanção disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 0 pontos
Obs.:	
SUBTOTAL	

Presidente da Comissão de Avaliação

FICHA – II

PRODUTIVIDADE

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

*Avaliação feita pelo Presidente da Câmara e mais dois membros da Comissão de Avaliação de Resultados

SERVIDOR AVALIADO:

Critério	Mensuração
----------	------------



Ano 14 Nº 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 86

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Produtividade/ Cumprimento de Metas	Demonstra capacidade de propor soluções, sugerir melhorias e antecipar demandas, supera as metas estabelecidas = 10 pontos.	
	Cumpre integralmente as metas = 08 pontos.	
	Cumpre parcialmente as metas (mínimo 70%) = 06 pontos	
	Não atinge o mínimo estabelecido = 0 pontos	
	Obs.:	
Qualidade Técnica do Trabalho	Trabalho realizado com excelência e precisão = 10 pontos	
	Trabalho adequado, com raras correções necessárias = 08 pontos	
	Trabalho com falhas frequentes, mas corrigíveis = 06 pontos	
	Trabalho insatisfatório, compromete o resultado = 0 pontos	
	Obs.:	
Comprometimento Iniciativa no trabalho e	Participa ativamente, sugere melhorias para atividades afetas ao trabalho = 10 pontos	
	Cumpre suas atribuições de forma consistente = 08 pontos	
	Necessita de acompanhamento constante = 06 pontos	
	Pouco comprometido, não colabora, desempenha com desleixo suas tarefas, apresenta trabalho com erros, age sem conhecimento e inabilidade = 0 pontos.	
	Obs.:	
Relacionamento Interpessoal/ Trabalho em equipe	Excelente relacionamento, coopera sempre com seus colegas transmitindo seus conhecimentos com dedicação e boa vontade, colocar-se à disposição de outros setores, atua com desprendimento, trabalha com espírito de equipe, relaciona-se bem com os colegas, sabe tratar com respeito às pessoas e a hierarquia = 10 pontos.	
	Bom relacionamento, coopera na maioria das vezes com seus colegas	



Ano 14 N° 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 87

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

	<p>transmitindo seus conhecimentos com dedicação e boa vontade, não colocar-se à disposição de outros setores = 08 pontos.</p> <p>Relaciona-se com dificuldades ocasionais = 6 pontos.</p> <p>Relacionamento conflituoso, compromete equipe= 0 pontos pontos.</p> <p>Obs.</p>	
Proatividade	Executou demandas além das atribuídas, contribuindo para resultados superiores e possui banco de horas positivo em mais de 20 horas = 30 pontos.	
	Executou de forma adequada os serviços cumprindo os prazos de atividades afetas a função exercida e possui banco de horas positivo entre 11 a 20 horas = 20 pontos.	
	Executou de forma adequada os serviços afetas a função exercida e possui banco de horas positivo entre 05 a 10 horas = 10 pontos.	
	Não Executou de forma adequada os serviços afetas a função exercida = 0 pontos.	
Obs.:		
TOTAL		

Presidente

Servidor Efetivo Vereador

FICHA - III
FICHA DE AVALIAÇÃO METAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS
SERVIDOR AVALIADO:

Critérios	Meta	Pontuação	Mensuração
Assiduidade	De 13 até 20 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	50	
	De 09 até 12 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas o no Ano	100	
	De 06 até 08 dias de atestado médicos/ faltas injustificadas no Ano	150	
	Até 05 atestados médicos/ faltas injustificadas no Ano	200	
Obs.			



Ano 14 Nº 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 88

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Certificação/ Reconhecimento Coletivo	Certificação Nível Inicial por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Prata Transparecia Pública TCE/MT	140	
	Certificação Nível Intermediário por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Ouro Transparecia Pública TCE/MT	180	
	Certificação Nível Máximo por Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal a exemplo de Selo Diamante Transparecia Pública TCE/MT	450	
	Certificação Nível Máximo disposto no item anterior + outro reconhecimento de Órgão de Controle Externo ou Reconhecimento Estadual ou Federal	500	
	Obs.		
Formação Individual Servidor Nível Superior ⁵	30 até 60 h	30	
	61 até 90 h	50	
	91 até 120 h	75	
	121 h ou mais	100	
	Obs.		
Formação Individual Servidor Nível Médio	10 até 30 h	30	
	31 até 60 h	50	
	61 até 90 h	75	
	91 h ou mais	100	
	Obs.		
Formação Individual Servidor Nível Alfabetizado/Fundamental	10 até 20 h	30	
	21 até 40 h	50	
	41 até 60 h	7	
	61 h ou mais	5	
	Obs.		
Avaliação Individual Desempenho e Eficiência	70% da Avaliação	50	
	80% da Avaliação	100	
	90% da Avaliação	150	
	Nota Máxima (100%) da Avaliação	200	
	Obs.		
Total			

Presidente da Comissão de Avaliação



Ano 14 N° 3720

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Página 89

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Membro Avaliador

Membro Avaliador

ANEXO III

DECLARAÇÃO PARA FINS DE AVALIAÇÃO DE INDIVIDUAL DE DESEMPENHO E EFICIÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO

Modelo

O(A) Sr(a). _____, no exercício do cargo _____, presidente da comissão de avaliação de resultados e eficiência, DECLARA que o servidor(a) Sr(a) _____, com registro funcional n.º _____, em cumprimento ao que dispõe a Resolução nº _____, que durante o período de _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____, o(a) referido(a) servidor(a) tem direito à atribuição de _____ % Na Avaliação Individual De Desempenho E Eficiência.

Por ser expressão da verdade, firmo a presente.

Tapurah, _____ de _____ de _____.

Presidente da Comissão

Membro avaliador:

RG:
CPF:

Membro avaliador:

RG:
CPF:

Ciente em _____ / _____ / _____.
Servidor Avaliado

ANEXO IV

RESULTADO AVALIAÇÃO FINAL

AVALIAÇÃO DE RESULTADOS E EFICIÊNCIA DE _____

O(A) Sr(a). _____, no exercício do cargo _____, presidente da comissão de avaliação de resultados e eficiência, DECLARA que o servidor(a) Sr(a) _____, com registro funcional n.º _____, em cumprimento ao que dispõe a Resolução nº _____, que durante o período de _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____, o(a) referido(a) servidor(a) tem direito à atribuição da nota final de _____ pontos na avaliação anual para receber prêmio por produtividade e eficiência.

Reconheço ainda que o servidor está em exercício desde _____ / _____ / _____ totalizando assim _____ Meses e _____ Dias sendo superior a 2/3 do período de avaliação fazendo jus a 100% do valor GR.

OU

Reconheço ainda que o servidor está em exercício desde _____ / _____ / _____ totalizando assim _____ Meses e _____ Dias sendo inferior a 2/3 do período de avaliação fazendo jus a _____ % do valor GR.

Critérios	Pontuação	Valor GR	PEE %
Assiduidade		R\$	
Certificação/ Reconhecimento Coletivo		R\$	
Formação Individual		R\$	
Avaliação Individual Desempenho e Eficiência		R\$	
Total		R\$	%
Valor a Receber da Gratificação			



Ano 14 Nº 3720

Página 90

Divulgação quinta-feira, 02 de outubro de 2025

Publicação sexta-feira, 03 de outubro de 2025

Por ser expressão da verdade, firmo a presente.

Tapurah, ____ de ____ de ____.

Presidente da Comissão

Membro avaliador:

RG:
CPF:

Membro avaliador:

RG:
CPF:

____ Ciente em ____/____/____.
Servidor Avaliado

- 1 Serão aceitos cursos de formação, pós-graduação, MBA, Mestrado, cursos de capacitação relacionados a área de atividade do servidor, a administração pública, gestão pública, e processo legislativo.
- 2 Serão aceitos cursos de formação, pós-graduação, MBA, Mestrado, cursos de capacitação relacionados a área de atividade do servidor, a administração pública, gestão pública, e processo legislativo.
- 3 Serão aceitos cursos de formação, pós-graduação, MBA, Mestrado, cursos de capacitação relacionados a área de atividade do servidor, a administração pública, gestão pública, e processo legislativo.
- 4 Não serão considerados, para fins de apuração de atraso, os registros de entrada com tolerância de até 5 (cinco) minutos.
- 5 A Avaliação de Cursos de Formação serão analisados de acordo com o requisitos de ingresso de cada cargo.

CÂMARA MUNICIPAL DE UNIÃO DO SUL

PORTARIA

PORTARIA Nº 23/2025

Nomeia Fiscal de Contrato da Câmara Municipal de União do Sul-MT.

O Presidente da Câmara Municipal de União do Sul – Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais;

RESOLVE:

Art. 1º - Nomear o Vereador Cleiton da Costa Monteiro para Fiscal do Contrato abaixo relacionado:

Contrato nº 13/2025, partes: Câmara Municipal de União do Sul e a Empresa ZENILSON TEIXEIRA LTDA, que trata da prestação de serviços de manutenção e substituição da cobertura da Câmara Municipal.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

CÂMARA MUNICIPAL DE UNIÃO DO SUL

ESTADO DE MATO GROSSO

Em 26 de setembro de 2025

ABIMAI BARBOSA DE SÁ

Ver. Presidente

COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE RONDONÓPOLIS

LICITAÇÃO

AVISO DE LICITAÇÃO DESERTA PREGÃO PRESENCIAL SRP Nº 041/2025

ATA SESSÃO PÚBLICA DESERTA I PREGÃO PRESENCIAL - SRP Nº 041/2025. O Presente Termo de Referência tem por objetivo REGISTRO DE PREÇOS PARA FUTURA E EVENTUAL CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA PARA FORNECIMENTO DE INSUMOS E FERRAMENTAS PARA MANUTENÇÃO DE PNEUS DA FROTA (BORRACHARIA), com a finalidade de viabilizar a realização de reparos, substituições, bem como a manutenção preventiva e corretiva dos pneus que equipam os veículos da Companhia de Desenvolvimento de Rondonópolis (CODER). NO DIA 01 DO MÊS DE OUTUBRO DE 2025, ÀS 14:00 HORAS, reuniram-se na Companhia de Desenvolvimento de