



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

REVOGADO PELO DECRETO 744 DE 12 DE MAIO DE 2003

DECRETO Nº 706 DE 27 DE NOVEMBRO DE 2002

Dispõe sobre a Regulamentação de Normas e Critérios para Instituição da Avaliação de Desempenho dos Profissionais da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Primavera do Leste-MT.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 41, item III da Constituição Federal, e considerando o artigo 35 da Lei Municipal nº 681/2001,

D E C R E T A

Artigo 1º - Fica, por este Decreto, Instituído o Regulamento para a Avaliação de Desempenho, nos termos do artigo 41, III da Constituição Federal, artigo 35 da Lei Municipal nº 681/2.001.

Artigo 2º - A Coordenação Geral da Avaliação de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Artigo 3º - Deve ser nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, paritária com participação entre o órgão da educação e representantes da escola:

I - 01 (um) profissional da educação básica efetivo representante da Secretária Municipal de Educação;



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

II – 01 (um) profissional da educação básica efetivo representante dos Profissionais da Educação Básica;

III - 01 (um) profissional da educação básica efetivo representante das Escolas Municipais;

IV - sob a presidência destes o Secretário de Administração;

V - a Comissão terá como funções os seguintes itens:

§ 1º - Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município;

§ 2º - Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

§ 3º - Receber relatório parcial ou final;

§ 4º - Emitir parecer sobre os resultados das avaliações;

§ 5º - Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no Município;

§ 6º - Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho;

§ 7º - Os servidores, só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela comissão de Avaliação de Desempenho.

Artigo 4º - Ficam indicados para proceder a Avaliação de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, na falta destes a chefia imediatamente superior.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

Artigo 5º - O preenchimento da ficha de avaliação e planilhas de avaliação, feito pela Comissão, dar-se-á preferencialmente no mês de dezembro, podendo ser alterado à critério do Departamento de Recursos Humanos.

Artigo 6º - Os níveis de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível 1 e o nível 4, a saber:

a) Nível 1 - quando o servidor em determinado fator, não atingir o mínimo de desempenho exigido para o cargo que exerça.

b) Nível 2 - quando o servidor em determinado fator, atingir apenas o mínimo de desempenho exigido para o cargo que exerça.

c) Nível 3 - quando o servidor em determinado fator, corresponder exatamente o desempenho exigido pra o cargo que exerça.

d) Nível 4 - quando o servidor em determinado fator, exceder o desempenho exigido para o cargo que exerça.

Artigo 7º - Os fatores serão descritos nos boletins de avaliação com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Artigo 8º - Os boletins de avaliação serão constituídas por 7 (sete) questões relacionadas aos fatores comportamentais:

I - caso o servidor seja considerado “insuficiente” em alguma avaliação, deverá receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata.

II - o nível determina a escala de valores em cada pontuação dada ao servidor, constante do boletim.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

III - o Fator de Avaliação constante do boletim, refere-se aos procedimentos operacionais, comportamentais/estratégicos.

IV - o fator de avaliação, assiduidade e pontualidade, será tabulado até 16 pontos, como se segue no quadro abaixo:

NÚMERO DE FALTAS	PONTOS PERDIDOS
0	0
De 1 a 5	5
De 6 a 10	10
Acima de 10	16

Parágrafo Único - As falta serão contabilizadas no período de cada avaliação.

Artigo 9º - A descrição dos fatores de avaliação segue logo abaixo:

~~**I** — zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo — será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Fraço, 04 (quatro) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom e 14 (quatorze) pontos para o conceito Ótimo;~~

I – zelo, eficiência e criatividade no desempenho das atribuições de seu cargo - será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraço, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 8 (oito) pontos para o conceito Bom, e 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto n° 728).

~~**II** — assiduidade e pontualidade — será valorizado de 0 (zero) a 16 (dezesseis) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Fraço; 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 10 (dez) pontos para o conceito Bom e 16 (dezesseis) pontos para o conceito Ótimo;~~



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

II – assiduidade e pontualidade - será valorizado de 0 (zero) a 16 (dezesesseis) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom, e 13 (doze) pontos para o conceito Ótimo e 16 (dezesesseis) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~**III** – produtividade – Volume de serviços em condições normais, rapidez e eficiência no trabalho – será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Fraco, 04 (quatro) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom e 14 (quatorze) pontos para o conceito Ótimo;~~

III - produtividade - Volume de serviços em condições normais, rapidez e eficiência no trabalho - será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 8 (oito) pontos para o conceito Bom, e 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~**IV** – capacidade de iniciativa e de relacionamento – será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Fraco, 04 (quatro) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom e 14 (quatorze) pontos para o conceito Ótimo;~~

IV - capacidade de iniciativa e de relacionamento - será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 8 (oito) pontos para o conceito Bom, e 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~**V** – respeito e compromisso com a instituição – será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Fraco, 04 (quatro) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom e 14 (quatorze) pontos para o conceito Ótimo;~~



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

V – respeito e compromisso com a instituição - será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 8 (oito) pontos para o conceito Bom, e 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~VI – responsabilidade e disciplina – será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Fraco, 04 (quatro) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom e 14 (quatorze) pontos para o conceito Ótimo;~~

VI - responsabilidade e disciplina - será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 8 (oito) pontos para o conceito Bom, e 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~VII – idoneidade moral – será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0(zero) ponto para o conceito Fraco, 04 (quatro) pontos para o conceito Regular, 9 (nove) pontos para o conceito Bom e 14 (quatorze) pontos para o conceito Ótimo;~~

VII - idoneidade moral - será valorizado de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 5 (cinco) pontos para o conceito Regular, 8 (oito) pontos para o conceito Bom, e 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~§ 1º – O conceito Fraco, explicita o servidor que apresenta deficiências inaceitáveis em relação a um comportamento específico.~~

§ 1º - O conceito Insatisfatório, explicita o servidor que apresenta deficiências inaceitáveis em relação a um comportamento específico. (Redação dada pelo Decreto nº 728).



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

~~§ 2º – O conceito Regular, explicita o servidor que não chegou a atingir os limites de normalidade exigida, possuindo ainda algumas deficiências que podem ser corrigidas no futuro.~~

§ 2º - O conceito Fraco, explicita o servidor que não cumpre os resultados esperados em relação a um comportamento específico, que devem ser corrigidas no futuro. (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~§ 3º – O conceito Bom, explicita o servidor que já se encontra dentro da média de desempenho aceitável para o fator.~~

§3º - O conceito Regular, explicita o servidor necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados a um comportamento específico. (Redação dada pelo Decreto nº 728).

~~§ 4º – O conceito Ótimo, explicita o servidor que já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para o fator.~~

§4º - O conceito Bom, explicita o servidor necessita de correções superficiais, sem comprometimentos dos resultados a um comportamento específico. (Redação dada pelo Decreto nº 728).

§5º - O conceito Ótimo, explicita o servidor encontra-se acima da média de desempenho aceitável para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto nº 728).

§6º - O conceito Excelente, explicita o servidor que já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto nº 728).

Artigo 10º - Somente será concedido progressão o servidor que obtiver, no mínimo 60% (sessenta por cento) do total de pontos.

Artigo 11º – Caberá ao Departamento de Recursos Humanos a adoção das medidas necessárias para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

Artigo 12º - Faz parte do presente Decreto o anexo I.

Artigo 13º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL
Em 27 de novembro de 2002.

ÉRICO PIANA PINTO PEREIRA
PREFEITO MUNICIPAL

MMD.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

ANEXO I
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO
BÁSICA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - MATO GROSSO		BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO									
Servidor: _____											
Cargo: _____							POSSE: ____ / ____ / ____				
Secretaria: _____											
Nome/Cargo Chefe Imediato: _____											
INSTRUÇÃO: Assinale a letra que melhor traduz o desempenho do avaliado em cada fator de avaliação, de acordo com os critérios:											
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO											
I – INSATISFATÓRIO	Servidor apresenta deficiências inaceitáveis em relação ao fator.										
F – FRACO	Servidor, não cumpre os resultados esperados no fator.										
R – REGULAR	O Servidor necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados no fator.										
B – BOM	O Servidor necessita de correções superficiais, sem comprometimentos dos resultados esperados no fator.										
O – ÓTIMO	O servidor se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.										
E – EXCELENTE	O servidor já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para o fator.										
OBSERVAÇÃO: Todos os critérios que estiverem entre fraco e regular devem ser justificados e se possível documentados.											
FATORES DE AVALIAÇÃO						CRITÉRIOS					
ZELO, EFICIÊNCIA E CRIATIVIDADE NO DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES DE SEU CARGO:						I	F	R	B	O	E
Objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com o esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, produtividade, confiabilidade, cuidado aos recursos financeiros e materiais sob sua responsabilidade, clareza, ordem e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.											
JUSTIFICATIVA: _____											

ASSIDUIDADE E CAPACIDADE: Destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos no local de trabalho e capacidade de agir independentemente dos outros; de contribuir com novas idéias e de resolver problemas novos; de apresentar novos meios de racionalização do trabalho.						I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____											

PRODUTIVIDADE: Volume de serviços em condições normais, rapidez e eficiência no trabalho, um bom						I	F	R	B	O	E



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

rendimento e um alto nível de produtividade, apresentado individualmente ou em grupo.						
JUSTIFICATIVA: _____ _____						
<u>CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE RELACIONAMENTO</u> : Visa analisar o relacionamento do servidor com colegas, chefes e o público em geral.	I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____ _____						
<u>RESPEITO E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO</u> : Procura medir o grau de cumprimento o empenho e aplicação em atender com espontaneidade todas as necessidades e demandas de serviço.	I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____ _____						
<u>RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA</u> : Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.	I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____ _____						
<u>IDONIEDADE MORAL</u> : Procura medir o grau de cumprimento de regras e comportamentos morais adequados e convenientes na conduta do servidor diante de grupos sociais, “servidor-colegas”, “servidor-usuários”.	I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____ _____						



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

ESPAÇO RESERVADO PARA COMENTÁRIOS DO AVALIADOR, SE NECESSÁRIOS

Primavera do Leste, ____ de _____ de ____.

SERVIDOR

AVALIADOR

CONCLUSÃO: Para uso exclusivo da Comissão da Avaliação de Desempenho

PONTUAÇÃO DOS CRITÉRIOS

INSATISFATÓRIO = 00

FRACO = 02

REGULAR = 04

BOM = 06

ÓTIMO = 08

EXCELENTE = 10

RESULTADO DA AVALIAÇÃO

Pontos Obtidos: _____

Aprovado:

Percentual: _____ %

Reprovado:

Primavera do Leste, MT, ____ de _____ de ____.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

MMD.