



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

REVOGADO PELO DECRETO Nº 754 DE 13 DE AGOSTO DE 2003.

DECRETO Nº 707 DE 27 DE NOVEMBRO DE 2002

Dispõe sobre a Regulamentação de Normas e Critérios para Instituição da Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Primavera do Leste-MT., em Estágio Probatório.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 41 e seu parágrafo 4º da Constituição Federal, e considerando o constante no artigo 52 da Lei Municipal nº 679/2001 e artigos 48, 49, 51 e 52 da Lei Municipal nº 704/2001,

D E C R E T A

Artigo 1º - Fica, por este Decreto, instituído o Regulamento para a Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, nos termos do artigo 41, § 4º da Constituição Federal, artigo 52 da Lei Municipal nº 679/2.001 e artigos 48, 49, 51 e 52 da Lei Municipal nº 704/2.001, para medir a eficiência e a produtividade do Servidor Municipal.

Artigo 2º - Este decreto obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Artigo 3º - A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para:

I - critério orientador para as chefias;

II - treinamento;



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

III - controle e seleção;

IV - controle de eficiência pessoal;

V - intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;

VI - redução das áreas de atrito.

Artigo 4º - Cumprir legislação no tocante à Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do § 4º do artigo 41 da Constituição Federal, artigo 52 da Lei Municipal nº 679/2.001 e artigos 48, 49, 51 e 52 da Lei Municipal nº 704/2.001, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação do Município de Primavera do Leste.

Artigo 5º - A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial 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 6º - Deve ser nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, constituída por 5 (cinco) membros, presidida pelo Secretário Municipal de Administração que indicará os demais membros, devendo, obrigatoriamente, ter pelo menos dois servidores municipais efetivos, que 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;



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

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

§ 5º - Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial 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 Especial de Desempenho.

Artigo 7º - Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, na falta destes a chefia imediatamente superior.

Artigo 8º - Os servidores durante o estágio probatório sofrerão as seguintes avaliações:

I - seis avaliações:

- a. Ao completar 6 (seis) meses.
- b. Ao completar 12 (doze) meses.
- c. Ao completar 18 (dezoito) meses.
- d. Ao completar 24 (vinte e quatro) meses.
- e. Ao completar 30 (trinta) meses.
- f. Ao completar 34 (trinta e quatro) meses.

II - a última avaliação será realizada 2 (dois) mês antes do fim do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III - cada processo avaliativo pode variar em um e até três meses de diferença.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

Artigo 9º - A Avaliação Especial de Desempenho será processado em 7 (sete) etapas:

- I** - elaboração do respectivo decreto;
- II** – constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- III** - contato com as chefias imediatas;
- IV** - avaliação Especial de Desempenho;
- V** - tabulação dos respectivos boletins;
- VI** - prazo de recursos;
- VII** - relatório final.

Artigo 10º - A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho.

§ 1º - As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliador fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§ 2º - Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º - Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§ 4º - O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

§ 5º - O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§ 6º - Os recursos poderão ser processados, assim que o servidor tomar conhecimento das notas de sua avaliação, tendo até 10 (dez) úteis para impetrar recurso junto à comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Artigo 11º - 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 12º - 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 13º - 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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata.

Parágrafo Único - Se na avaliação seguinte, o servidor não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, ainda na vigência de seu estágio probatório, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.

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

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 14 - A descrição dos fatores de avaliação segue logo abaixo:

~~**I** — assiduidade — 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;~~

I – **assiduidade** - 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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 729)

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

II – pontualidade - será valorizado de 0 (zero) a 16 (dezesseis) 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 (dezesseis) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 729)

~~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 729)

~~IV — senso de 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;~~

IV – senso de 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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 729)

~~V — capacidade de iniciativa e cooperação — 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;~~

V – capacidade de iniciativa e cooperação - 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 729)

~~VI — capacidade de aprendizado e desenvolvimento — 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 – capacidade de aprendizado e desenvolvimento - 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 729)

~~VII — aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade — 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 – aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade - 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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

(quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 729)

~~§ 1º – O conceito Fraço, 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 729)

~~§ 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 Fraço, 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 729)

~~§ 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 729)

~~§ 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 729)

§ 5º - O conceito Ótimo, explicita o servidor encontra-se acima da média de desempenho aceitável para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto 729)



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

§ 6º - O conceito Excelente, explicita o servidor que já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto 729)

Artigo 15º - Somente será considerado apto o servidor que obtiver, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do total de pontos.

Parágrafo Único - Será reprovado, independentemente da pontuação total obtida, aquele que receber o conceito Insatisfatório em mais de um dos requisitos.

I - a pontuação máxima por cada avaliação é de 100 (cem) pontos e mínima de 25 (vinte e cinco) pontos;

II - É considerado conceito insuficiente menos de 50 (cinquenta) pontos em cada avaliação.

Artigo 16º - Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente.

b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos neste decreto.

Artigo 17º – Faz parte do presente Decreto o anexo I.

Artigo 18º - 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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

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					
<u>ASSIDUIDADE:</u> Destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos no local de trabalho e capacidade de agir independentemente dos outros.						I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____											
<u>PONTUALIDADE:</u> Será avaliado comparecimento regular e preciso no setor de trabalho.						I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____											
<u>PRODUTIVIDADE:</u> Volume de serviços em condições normais, rapidez e eficiência no trabalho, um bom rendimento e um alto nível de produtividade, apresentado individualmente ou em grupo.						I	F	R	B	O	E



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

JUSTIFICATIVA: _____ _____						
SENSO DE DISCIPLINA: Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.	I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____ _____						
CAPACIDADE DE INICIATIVA E COOPERAÇÃO: 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: _____ _____						
CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DESENVOLVIMENTO: Procura medir o grau de cumprimento da capacidade de aprendizado e desenvolvimento das tarefas atinentes ao cargo do servidor.	I	F	R	B	O	E
JUSTIFICATIVA: _____ _____						
ASPECTOS OBSERVÁVEIS DE SEU GRAU DE RESPONSABILIDADE E PROBIIDADE: 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.