



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

**REVOGADO PELO DECRETO 744 DE 12 DE MAIO DE 2003 E
PELO DECRETO 1.132 DE 17 DE JUNHO DE 2010.**

DECRETO Nº 717 DE 28 DE JANEIRO DE 2003

Dispõe sobre Regulamentação de Normas e Critérios para Instituição da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório dos Profissionais da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Primavera do Leste - Mato Grosso, em Estágio Probatório.

ÉRICO PIANA PINTO PEREIRA, PREFEITO MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, usando suas atribuições que lhe são conferidas por lei,

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 e artigo 11 da Lei Municipal nº 681/2.001, 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:



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

- I** - critério orientador para as chefias;
- II** - treinamento;
- 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 e do artigo 11 da Lei Municipal nº 681/2.001, 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, 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;

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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

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

III - sob a presidência de destes o Secretário de Administração;

IV - 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 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:



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

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.

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;



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

VII - relatório final.

Artigo 10 - 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.

§ 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 11 - 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:



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

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 para o cargo que exerça.

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

Artigo 12 - 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 13 - 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 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:



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

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 – 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 Fraco, 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 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 730).

~~**II – assiduidade e 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 – assiduidade e 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 730).



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

~~**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 730).

~~**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 730).

~~**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;~~

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 730).



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

~~**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 730).

~~**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 730).

~~§ 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 730).

~~§ 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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

específico, que devem ser corrigidas no futuro. (Redação dada pelo Decreto 730).

~~§ 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 730).

~~§ 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 730).

§ 5º - O conceito Ótimo, explicita o servidor encontra-se acima da média de desempenho aceitável para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto 730).

§ 6º - O conceito Excelente, explicita o servidor que já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto 730).

Artigo 15 - 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.



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT
Secretaria de Gabinete

Artigo 16 - 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 17 – Faz parte do presente Decreto o anexo I.

Artigo 18 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL

Em 28 de janeiro de 2003

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.