



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT  
Secretaria de Gabinete

---

**REVOGADO PELO DECRETO Nº 754 DE 13 DE AGOSTO DE 2003  
E PELO DECRETO 1.133 DE 17 DE JUNHO DE 2010.**

**DECRETO Nº 718 DE 28 JANEIRO DE 2003**

Dispõe sobre Regulamentação de Normas e Critérios para Instituição da Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Primavera do Leste - Mato Grosso.

**ÉRICO PIANA PINTO PEREIRA**, PREFEITO MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, usando das 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 de Desempenho, nos termos do artigo 41, III da Constituição Federal, artigo 38 e 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 e 46 da Lei Municipal nº 704/2.001.

**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** - Serão nomeada uma Comissão de Avaliação 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:



**MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT**  
Secretaria de Gabinete

---

§ 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.

**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:



**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 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.

**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



MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT  
Secretaria de Gabinete

---

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 – 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 conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 731).

~~**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 731).

~~**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;~~



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 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 731).

~~**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 conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 731).

~~**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 731).

~~**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;~~



**MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT**  
Secretaria de Gabinete

---

**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 731).

~~**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 (quatorze) pontos para o conceito Excelente; (Redação dada pelo Decreto 731).

~~§ 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 731).

~~§ 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 731).



**MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT**  
Secretaria de Gabinete

---

~~§ 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 731).

~~§ 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 731).

§ 5º - O conceito Ótimo, explicita o servidor encontra-se acima da média de desempenho aceitável para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto 731).

§ 6º - O conceito Excelente, explicita o servidor que já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para um comportamento específico. (Criado pelo Decreto 731).

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

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

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

**Artigo 13** - 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.



**MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT**  
Secretaria de Gabinete

---

**ÉRICO PIANA PINTO PEREIRA**  
**PREFEITO MUNICIPAL**

MMD.





**MUNICÍPIO DE PRIMAVERA DO LESTE – MT**  
Secretaria de Gabinete

**ANEXO I**  
**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

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