



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO ARAGUAIA
CNPJ: 03.579.836/0001-80

DECRETO Nº 004, DE 18 DE JANEIRO DE 2013

Define os critérios e procedimentos da avaliação de desempenho individual do servidor público municipal e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Alto Araguaia, Estado de Mato Grosso, Jerônimo Samita Maia Neto, no uso de suas atribuições legais, e em cumprimento ao que dispõem os artigos 10, parágrafo único e 41, inciso III, da Lei Municipal n.º 2.742/2010.

DECRETA:

Art. 1º A avaliação de desempenho individual, que integra o Sistema de Gerenciamento de Desempenho, será processada pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

§1º. As avaliações de desempenho individual dos servidores da Prefeitura Municipal de Alto Araguaia serão processadas independentemente de requerimento dos servidores.

§2º. Para fins de organização dos trabalhos da Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, fica estabelecido que a avaliação anual de desempenho poderá ser realizada em uma única etapa, até o mês de fevereiro de cada ano.

Art. 2º Todos os servidores titulares de cargos de provimento efetivo na Prefeitura Municipal de Alto Araguaia serão avaliados anualmente.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Alto Araguaia.

Art. 3º A avaliação de desempenho individual considerará os seguintes critérios:

- I – assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - produtividade;
- IV - ocorrências disciplinares negativas;
- V – qualificação.

Art. 4º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I – assiduidade: o comparecimento diário ao trabalho, sem faltas injustificadas.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO ARAGUAIA
CNPJ: 03.579.836/0001-80

II – pontualidade: o cumprimento dos horários estabelecidos, incluindo os horários de entrada, saída e almoço.

III – produtividade: desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas.

IV - ocorrências disciplinares negativas: sanções aplicadas ao servidor em virtude do descumprimento dos preceitos e normas legais, do não desenvolvimento das atividades de sua competência, ou do respeito à hierarquia.

V – qualificação: realização de cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor.

Art. 5º Os critérios estabelecidos no artigo 4º serão mensurados da seguinte forma:

Critério	Pontuação máxima	Mensuração
Assiduidade	20 pontos	Não possuir nenhuma falta injustificada = 20 pontos Possuir até 2 (duas) faltas injustificadas = 10 pontos Possuir três ou mais faltas injustificadas = 0 pontos
Pontualidade	20 pontos	Somar no máximo de 05 (cinco) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 20 pontos Somar mais de 05 (cinco) e menos de 20 (vinte) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 10 pontos Somar mais de 20 (vinte) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 0 pontos
Produtividade	20 pontos	Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, acima dos padrões estabelecidos, revelando além do zelo, presteza e qualidade do servidor na realização das tarefas, iniciativa e comprometimento que permitam desenvolver sua área de atuação = 20 pontos Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas atribuídas = 10 pontos Desenvolvimento das atividades do cargo de forma desorganizada e ineficiente, abaixo dos padrões estabelecidos = 0 pontos
Ocorrências disciplinares negativas	20 pontos	Não ter sofrido sanção disciplinar = 20 pontos Ter sofrido sanção disciplinar do tipo advertência = 10 pontos



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO ARAGUAIA
CNPJ: 03.579.836/0001-80

		Ter sofrido qualquer outro tipo de sanção disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 0 pontos
Qualificação	20 pontos	Ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 30 (trinta) horas = 20 pontos Ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária de até 30 (trinta) horas = 10 pontos Não ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor = 0 pontos

Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos neste artigo será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecedem a data da avaliação.

Art. 6º A constatação da assiduidade, pontualidade e produtividade do servidor será feita por sua chefia imediata e pelo Secretário da pasta que encaminhará anualmente à Coordenadoria de Recursos Humanos declaração contendo informações sobre o servidor, conforme modelo constante do Anexo I deste Decreto.

Parágrafo único. A qualquer tempo a Coordenadoria de Recursos Humanos poderá diligenciar para averiguar a conformidade das informações prestadas.

Art. 7º A constatação das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Coordenadoria de Recursos Humanos, por meio da consulta ao prontuário do servidor.

§1º. Cabe exclusivamente ao servidor a apresentação dos certificados de conclusão de curso à Coordenadoria de Recursos Humanos, para fins de anotação no respectivo prontuário.

§ 2º. O servidor deverá apresentar o comprovante de conclusão do curso realizado, junto à Coordenadoria de Recursos Humanos, no prazo máximo de 12 (doze) meses a contar de sua conclusão, demonstrando a compatibilidade entre o conteúdo do curso e as funções por eles desempenhadas.

§3º. Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO ARAGUAIA
CNPJ: 03.579.836/0001-80

Art. 8º Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo II deste Decreto, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Art. 9º É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso, dirigido ao Coordenador de Recursos Humanos, no prazo de 5 (cinco) dias a contar do conhecimento da avaliação, em caso de discordância do resultado da mesma.

Parágrafo único. O recurso será conhecido e apreciado pelo Coordenador de Recursos Humanos que, na hipótese de manter a decisão recorrida, terá cinco dias para encaminhá-lo ao Secretário de Administração, para decisão final.

Art. 10 Qualquer dúvida em relação à avaliação de desempenho individual dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Alto Araguaia deverá ser levada ao conhecimento da Secretaria Municipal de Administração, que decidirá a respeito.

Alto Araguaia, 18 de janeiro de 2013.

JERÔNIMO SAMITA MAIA NETO
Prefeito Municipal



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO ARAGUAIA
CNPJ: 03.579.836/0001-80

ANEXO I
DECLARAÇÃO PARA FINS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
DO SERVIDOR PÚBLICO

O(A) Sr(a). _____, no exercício do cargo _____, imediatamente hierarquicamente superior ao cargo _____, exercido pelo(a) servidor(a) Sr(a) _____, registro funcional n.º _____, em cumprimento ao que dispõe o artigo 6º do Decreto Municipal n.º _____, DECLARA, que durante o período de ____/____/____ a ____/____/____, o(a) referido(a) servidor(a) tem direito à atribuição de _____ pontos no quesito assiduidade, em razão de _____, a _____ pontos no quesito pontualidade, em razão de _____ e a _____ pontos no quesito produtividade, em razão de _____.

Por ser expressão da verdade, firmo a presente.

Alto Araguaia, ____ de _____ de _____.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO ARAGUAIA
CNPJ: 03.579.836/0001-80

ANEXO II
AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
DE SERVIDOR PÚBLICO

Período da avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

Servidor	
Cargo	
Registro funcional	
Chefe imediato	

CrITÉRIOS de avaliação	Pontos obtidos
Assiduidade	
Pontualidade	
Produtividade	
Ocorrências disciplinares negativas	
Qualificação	
Total	

Servidor Avaliado

Coordenador de Recursos Humanos