



**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**



**PODER LEGISLATIVO**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

**PORTARIA Nº 099/2.005**

**Dispõe sobre regulamentação de normas e critérios para instituição da Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Primavera do Leste - Mato Grosso.**

**O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, ANGELIN DOS SANTOS BARALDI, no uso de suas atribuições que lhe confere a Resolução nº 008 de 01 de Agosto de 2.005;**

**RESOLVE:**

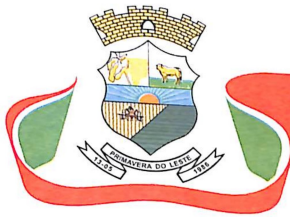
**Art. 1º.** Fica por esta Portaria instituído o regulamento para a avaliação especial de desempenho, nos termos do art. 41 §4º da Constituição Federal e dos arts 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 e 35 da Resolução nº 008/2005, para medir a eficiência e a produtividade e a efetivação do servidor municipal.

**Art. 2º.** Esta Portaria obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

**Art. 3º.** A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do 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.

**Art. 4º.** 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;**



**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**

CÂMARA MUNICIPAL - PVA DO LESTE - MT	
Fl. Nº	Rubrica
102	

**PODER LEGISLATIVO**

**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

- 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;

**Art. 5º.** Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, nos termos dos arts. 34 da Resolução nº 008/2005, composta por três membros.

**Art. 6º.** 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 profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.

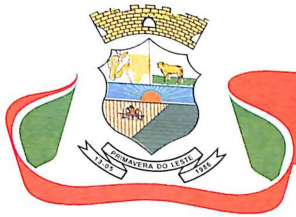
§6º. Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

**Art. 7º.** Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

**Art. 8º.** Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

**Parágrafo único.** Poderá ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores, com composição de até três membros.





**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**

CÂMARA MUNICIPAL - PVA DO LESTE - MT	
R. Nº	RUB.
103	[assinatura]

**PODER LEGISLATIVO**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

**Art. 9º.** Os servidores durante o período de três anos de cada avaliação sofrerão as seguintes avaliações:

**I.** seis avaliações:

- a) ao completar seis meses;
- b) ao completar doze meses;
- c) ao completar dezoito meses;
- d) ao completar vinte e quatro meses;
- e) ao completar trinta meses;
- f) ao completar trinta e seis meses.

**II.** a última avaliação será realizada dois meses antes do fim do período avaliado, 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.

**Art. 10.** A Avaliação Especial de Desempenho será processado em sete etapas:

**I.** elaboração do respectivo Portaria;

**II.** constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

**III.** contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;

**IV.** avaliação Especial de Desempenho;

**V.** tabulação dos respectivos boletins;

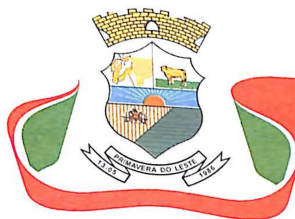
**VI.** prazo de recursos;

**VII.** relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no processo de avaliação.

**Art. 11.** 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, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.

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

**§2º.** Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia



**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**

CÂMARA MUNICIPAL	PRIMAVERA DO LESTE - MT
FL. Nº	RUBRICA
104	<i>[assinatura]</i>

**PODER LEGISLATIVO**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

imediate, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º. 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.

§4º. 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.

§5º. Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de quinze dias.

**Art. 12.** Os critérios de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível um e o nível seis, a saber:

a) **Nível 1.** “Insatisfatório”, quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator.

b) **Nível 2.** “Franco”, quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator.

c) **Nível 3.** “Regular”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.

d) **Nível 4.** “Bom”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.

e) **Nível 5.** “Ótimo”, quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.

f) **Nível 6.** “Excelente”, quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

**Parágrafo único.** Os fatores são descritos no boletim de avaliação, previsto no anexo único, desta Portaria, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

**Art. 13.** O boletim de avaliação é constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada avaliação, será considerado





**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**

CÂMARA MUNICIPAL - PVA DO LESTE - MT	
R. Nº	Rub.
105	

**PODER LEGISLATIVO**

**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

“insuficiente”, devendo 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 e auxiliares.

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

**Art. 14.** A descrição dos fatores de avaliação serão:

**I.** assiduidade: serão valorizadas de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, nove pontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceito Excelente;

**Parágrafo único.** No critério de assiduidade considerar-se-á pontos perdidos por faltas não justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:

NÚMERO DE FALTAS	PONTOS PERDIDOS
Zero	0
De um a cinco	3
De seis a dez	5
Acima de dez	8

**II.** pontualidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

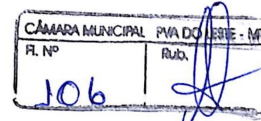
**III.** produtividade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

**IV.** senso de disciplina: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;



**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**



**PODER LEGISLATIVO**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

V. capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VI. capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VII. aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade - serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente.

**Art. 15.** Somente será concedido progressão funcional ou efetivação, o servidor que obtiver média de todas as avaliações no período avaliado de três anos de no mínimo de sessenta por cento do total de pontos, considerando-se insuficiente menos de sessenta pontos, sendo a pontuação máxima de cada avaliação de zero a cem.

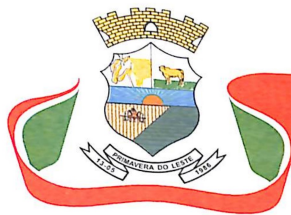
**Art. 16.** Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

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 Portaria.

**Art. 17.** Caberá ao Departamento de Recursos Humanos adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenda sido considerado insuficiente.





**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**

CÂMARA MUNICIPAL PVA DO LESTE - MT	
R. Nº	RUB
107	

**PODER LEGISLATIVO**

**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

**Art. 18.** Faz parte do presente Portaria o anexo único.

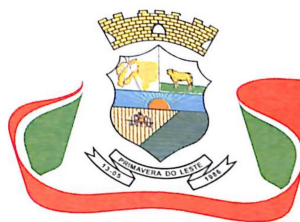
**Art. 19.** Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

**Art. 20.** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no mural da Câmara Municipal, revogadas as disposições em contrário.

Registre-se.  
Publique-se.  
Cumpra-se.

Primavera do Leste, 01 de Novembro de 2005.

**ANGELIN DOS SANTOS BARALDI**  
Presidente



**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**



**PODER LEGISLATIVO**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

**ANEXO ÚNICO - BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Servidor: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Secretaria: \_\_\_\_\_ POSSE: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
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	O Servidor apresenta deficiências inaceitáveis em relação ao fator.
F – FRACO	O 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					
ASSIDUIDADE: 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: \_\_\_\_\_

PONTUALIDADE: Será avaliado comparecimento regular e preciso no setor de trabalho.	I	F	R	B	O	E

JUSTIFICATIVA: \_\_\_\_\_

PRODUTIVIDADE: 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

JUSTIFICATIVA: \_\_\_\_\_

SENSE 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

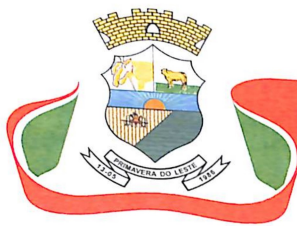
JUSTIFICATIVA: \_\_\_\_\_

CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DESENVOLVIMENTO: Procura medir o grau de cumprimento da capacidade 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 PROBIDADE: 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





**CÂMARA MUNICIPAL**

**PRIMAVERA DO LESTE - MT**

CÂMARA MUNICIPAL	PVA DO LESTE - MT
R. Nº	RUB.
109	

**PODER LEGISLATIVO**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE - ESTADO DE MATO GROSSO**

JUSTIFICATIVA: \_\_\_\_\_

ESPAÇO RESERVADO PARA COMENTÁRIOS DO AVALIADOR, SE NECESSÁRIOS

Primavera do Leste, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

SERVIDOR

AVALIADOR

AVALIADOR

AVALIADOR

CONCLUSÃO: Para uso exclusivo da Comissão da Avaliação de Desempenho

**RESULTADO DA AVALIAÇÃO**

Pontos Obtidos: \_\_\_\_\_

Aprovado: ☐

Percentual: \_\_\_\_\_ %

Reprovado: ☐

Primavera do Leste, MT, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**