



ESTADO DO MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Jaciara

DECRETO Nº. 2757, DE 30 DE SETEMBRO DE 2009.

“Dispõe sobre regulamentação de normas e critérios para instituição da Avaliação de Desempenho dos Profissionais da Educação Básica do Município de Jaciara - Mato Grosso.”

Art. 1º. Fica por este Decreto instituído o regulamento para a avaliação de desempenho, nos termos do art. 41, III da Constituição Federal e na Lei nº 920, de 24 de julho de 2003, que dispõe sobre a Carreira dos Profissionais da Educação no Município de Jaciara - MT.

Art. 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.

Art. 3º. 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 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.

Art. 4º. Ficam indicadas para proceder a Avaliação de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, na falta destes a chefia imediatamente superior.

Art. 5º. O preenchimento da ficha de avaliação, feito pela Comissão, dar-se-á preferencialmente no mês de dezembro, podendo ser alterado à critério do Departamento de Recursos Humanos.

Art. 6º. Os fatores serão descritos no Boletim de Avaliação, previsto no anexo único, desde decreto, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 7º. 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



ESTADO DO MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Jaciara

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, comportamental-estratégicos.

Art. 8º. A descrição dos fatores de avaliação, será valorizado de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, para cada conceito, sendo a pontuação para cada conceito da seguinte forma:

I. zelo, eficiência e criatividade:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;

II. assiduidade e pontualidade:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;

Parágrafo único: Neste fator de avaliação deverão ser contabilizadas as faltas do servidor no período de cada avaliação, como se segue no quadro abaixo:

Número de Faltas	Pontos Perdidos
0	0
De 1 a 10	3
De 11 a 20	6
Acima de 21	10

III. capacidade de iniciativa e de relacionamento, com demonstração de criatividade e sociabilidade:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;

IV. respeito e compromisso com a instituição:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;

V. responsabilidade e disciplina:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;

VI. idoneidade moral:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;





ESTADO DO MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Jaciara

VII. participação nas atividades promovidas pela Instituição:

- a) zero pontos para o conceito Fraco;
- b) três pontos para o conceito Regular;
- c) seis pontos para o conceito Bom;
- d) dez pontos para o conceito Ótimo;

Art. 9º. Os conceitos são representados da seguinte forma:

- a) I. Insatisfatório: O Servidor apresenta deficiências inaceitáveis em relação ao fator.
- b) F. Fraco: O Servidor, não cumpre os resultados esperados no fator.
- c) R. Regular: O Servidor necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados no fator.
- d) B. Bom: O Servidor necessita de correções superficiais, sem comprometimentos dos resultados esperados no fator.
- e) O. Ótimo: O servidor se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.
- f) E. Excelente: O servidor já atingiu plenamente o desempenho esperado como ideal para o fator.

Art. 10. Caberá ao Departamento de Recursos Humanos a adoção das medidas necessárias para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente.

Art. 11. Será aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver, no mínimo, 50% de conceitos previstos no art. 8º, deste decreto.

Art. 12. Faz parte do presente decreto o anexo único.

Art. 13. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 30 de setembro de 2009.

MAX JOEL RUSSI
Prefeito Municipal



Prefeitura de
JACIARA
Construindo um novo tempo

Av. Antônio Ferreira Sobrinho, 1075 – CEP 78820-000
Fone: (66) 461-1308 e Fax: (66) 461-2255



ESTADO DO MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Jaciara

Anexo

ANEXO ÚNICO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

PREFEITURA MUNICIPAL DE JACIARA - 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								
F – FRACO	Servidor, não cumpre os resultados inaceitáveis em relação ao 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.							
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: 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.					F	R	B	O
JUSTIFICATIVA:								

ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE: Destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos no local de trabalho e capacidade de agir independentemente dos outros.					F	R	B	O
JUSTIFICATIVA:								

CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE RELACIONAMENTO: Visa analisar o relacionamento do servidor com colegas, chefes e o público em geral.					F	R	B	O
JUSTIFICATIVA:								

RESPEITO E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO: Procura medir o grau de cumprimento o empenho e aplicação em atender com espontaneidade todas as necessidades e demandas de serviço.					F	R	B	O
JUSTIFICATIVA:								

RESPONSABILIDADE E DISCIPLINA: Procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.					F	R	B	O



