



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

DECRETO Nº 533/2021

Dispõe sobre as normas e critérios para instituição do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Executivo Municipal de Esmeraldas e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ESMERALDAS, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 119, inciso VI, da Lei Orgânica Municipal, e,

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o instituto da Avaliação de Desempenho dos servidores municipais do executivo, para fins de Estágio Probatório e Ascensão na Carreira,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

DO OBJETIVO DO PROGRAMA

Art. 1º - O Programa de Avaliação de Desempenho tem por objetivo mensurar os fatores que compõem a avaliação, de conformidade com o perfil do servidor, dando-lhe um prospecto de si mesmo, sendo para a Administração Pública um importante instrumento para:

- I - treinamento;
- II - controle e seleção;
- III - controle de eficiência pessoal;
- IV - critério orientador para as chefias;
- V - avaliação especial de desempenho no estágio probatório;
- VI - avaliação periódica de desempenho;

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Cristina da Rocha
Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete 1/29



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

VII - intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações pessoais;

VIII - redução das áreas de atrito;

IX - possibilitar que o servidor seja avaliado considerando o seu desempenho em relação a metas individuais, a capacitação e demais recursos organizacionais oferecidos.

Seção II

DA DUPLICIDADE DE META DO PROGRAMA

Art. 2º - O Programa de Avaliação de Desempenho compreende a Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que, ao término, garantirá a estabilidade, conforme §4º do art. 41 da Constituição Federal, e a Avaliação Periódica de Desempenho, que permitirá o desenvolvimento profissional do servidor, através dos institutos da Progressão e da Promoção.

Seção III

DA RESPONSABILIDADE PELO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º - A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão, que, no caso específico do art. 41, §4º, da Constituição Federal, deverá auxiliar a comissão para Avaliação Especial de Desempenho, ou para fins de Avaliação Periódica 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.

CAPÍTULO II

DOS AVALIADORES E DO PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 4º - Ficam designadas para realizar a Avaliação de Desempenho as chefias imediatas dos servidores avaliados e, na falta destas, a chefia imediatamente superior.

Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Márcia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Art. 5º - Após a avaliação procedida pelos avaliadores de que trata o artigo 4º deste Decreto, haverá autoavaliação realizada pelo servidor.

Art. 6º - Os servidores públicos municipais se submeterão às seguintes avaliações de desempenho:

I - Servidores em estágio probatório:

- a) ao completar doze meses de serviço;
- b) ao completar vinte e quatro meses de serviço;
- c) ao completar trinta e dois meses de serviço.

II - Servidores estáveis: uma avaliação de desempenho a cada período de doze meses.

Art. 7º - Caso haja discrepância na comparação das avaliações da Chefia e da autoavaliação, será realizada uma terceira avaliação por meio da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único: A decisão de realizar a terceira avaliação será exclusiva da Comissão, atestada em documento próprio.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º - A Comissão de Avaliação de Desempenho será formada por servidores efetivos, designados pelo Prefeito Municipal, assim constituída:

I – 03 (três) servidores públicos municipais lotados na Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Juventude, a qual avaliará os servidores integrantes das carreiras da educação previstas na Lei Municipal n.º 2.364/11, sendo um membro da carreira de Professor da Educação Básica (PEB), um membro da carreira de Pedagogo da Educação Básica (PDEB), e um membro da carreira de Agente Escolar (AE);

II – 03 (três) servidores públicos municipais lotados na Secretaria Municipal de Saúde, sendo, obrigatoriamente, um membro da carreira de Médico I e um membro da carreira de Enfermeiro II, a qual avaliará os servidores lotados ou pertencentes aos quadros da saúde;

III - 03 (três) servidores públicos municipais lotados na Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão, a qual avaliará os servidores que não se enquadrem nos incisos I e II deste artigo.

2/11/11
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Art. 9º - Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - revisar os boletins de avaliação dos servidores em estágio probatório e efetivos estáveis, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município;

II - revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os aos avaliadores, caso alguma dúvida ou incongruência seja suscitada, com o objetivo de evitar erros nas avaliações, bem como dar seu cabível encaminhamento;

III - computar os pontos dos avaliados;

IV - emitir parecer sobre os resultados das avaliações;

V - indicar à Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão plano de desenvolvimento 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;

VI - participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho;

VII - julgar os pedidos de reconsideração pelo avaliado, ouvindo a chefia e o requerente, bem como testemunhas, se for o caso.

CAPÍTULO IV

DA METODOLOGIA DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

DAS ETAPAS DO PROGRAMA

Art. 10 - O Programa de Avaliação de Desempenho será processado em 4 (quatro) etapas:

I - planejamento do trabalho;

II - acompanhamento do trabalho;

III - avaliação de desempenho;

IV - plano de desenvolvimento.

§1º - O planejamento do trabalho tem por objetivo:

I - criação de mecanismos de controle, se já não existirem;

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

II - verificação da capacitação do servidor e da disponibilidade de recursos técnicos necessários ao desempenho das tarefas.

§2º - O acompanhamento do trabalho tem por objetivo:

I - aferir os padrões de desempenho;

II - permitir a troca de informações com o servidor;

III - identificar a necessidade de ações de desenvolvimento do servidor;

IV - analisar questões relativas ao ambiente organizacional que estejam interferindo no desempenho do servidor.

§3º - A avaliação de desempenho tem por objetivo:

I - verificar o alcance das metas da organização;

II - evidenciar as contribuições do servidor;

III - estabelecer necessidades de treinamento e desenvolvimento dos servidores;

IV - estabelecer outras necessidades organizacionais;

V - avaliar o nível profissional do servidor.

§4º - O plano de desenvolvimento tem por objetivo:

I - corrigir as defasagens verificadas entre os padrões de desenvolvimento definidos no planejamento do trabalho e os resultados da avaliação do desempenho do servidor, por meio de propostas elaboradas pela chefia;

II - permitir o desenvolvimento do servidor, viabilizando as metas organizacionais e avaliações futuras.

Seção II

DO MÉTODO - FATORES DESCRITIVOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11 - Fica prevista a utilização do método de Fatores Descritivos, com o uso de boletins de avaliação, onde estão previstos os Fatores de Avaliação, bem como seus graus.

Art. 12 - A avaliação 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.

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Parágrafo único: A avaliação de desempenho pressupõe a responsabilidade conjunta entre avaliador e avaliado, fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§1º - O processo avaliativo observará os seguintes itens:

I - cientificar o servidor do nível de sua contribuição para a consecução das metas da organização;

II - obter a avaliação do servidor sobre os métodos utilizados para o gerenciamento de seu desempenho;

III - ensejar discussão sobre as evidências da avaliação de desempenho, buscando a elaboração conjunta de um plano de desenvolvimento.

§2º - Após computados os resultados, a Comissão de Avaliação de Desempenho dará conhecimento à chefia imediata, que, por sua vez, dará ciência ao servidor, da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º - O servidor, ao ter ciência do teor das avaliações, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação.

§4º - O servidor, ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação de Desempenho caso se julgue prejudicado quanto às notas constantes do boletim preenchido pela chefia imediata.

§5º - Existirão até três avaliações: da chefia imediata, da autoavaliação e da comissão, que serão tabuladas em um único boletim. As notas deste boletim é que serão repassadas aos servidores avaliados.

Seção III

DOS GRAUS

Art. 13 - Os graus de todos os fatores deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o Grau 1 e o Grau 4, a saber:

I - **Grau 1** - quando o servidor em determinado fator não atingir o mínimo de desempenho exigido para o cargo que exerça;

II - **Grau 2** - quando o servidor em determinado fator atingir apenas o mínimo de desempenho exigido para o cargo que exerça;

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

III - **Grau 3** - quando o servidor em determinado fator corresponder exatamente ao desempenho exigido para o cargo que exerça;

IV - **Grau 4** - quando o servidor em determinado fator exceder o desempenho exigido para o cargo que exerça.

Seção IV

DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 14 - Os boletins de avaliação serão constituídos pelos seguintes fatores:

I - **PRODUTIVIDADE NO TRABALHO**: capacidade do servidor em produzir resultados adequados às atribuições do respectivo cargo;

II - **QUALIDADE E EFICIÊNCIA NO SERVIÇO**: capacidade do servidor no desenvolvimento normal das atividades de seu cargo com exatidão, ordem e esmero;

III - **INICIATIVA**: ação independente do servidor na execução de suas atividades, apresentação de sugestões objetivando a melhoria do serviço e iniciativa de comunicação a respeito de situações de interesse do serviço que se encontrem fora de sua alçada;

IV - **ASSIDUIDADE**: maneira como o servidor cumpre o expediente, exercendo o respectivo cargo sem faltas injustificadas e saídas antecipadas;

V - **PONTUALIDADE**: maneira como o servidor observa os horários de trabalho, evitando atrasos injustificados e saídas antecipadas;

VI - **RELACIONAMENTO**: habilidade do servidor para interagir com os usuários do serviço, ou órgãos externos, buscando a convivência harmoniosa necessária à obtenção de bons resultados;

VII - **INTERAÇÃO COM A EQUIPE**: cooperação e colaboração do servidor na execução dos trabalhos em grupo;

VIII - **INTERESSE**: ação do servidor no sentido de desenvolver-se profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, e mostrando-se receptivo às críticas e orientações;

IX - **DISCIPLINA E IDONEIDADE**: atendimento pelo servidor às normas legais, regulamentares e sociais e aos procedimentos da unidade de serviço de sua lotação;

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Níbia Cristina da Rocha
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

X - USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS E MATERIAL DE SERVIÇO: avalia o uso dos recursos de que o servidor dispõe para execução de suas tarefas, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação e economia.

Art. 15 - A descrição dos fatores de avaliação e a característica de cada grau serão as seguintes:

I - PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: capacidade do servidor produzir resultados adequados às atribuições do respectivo cargo;

a - **Grau 1** - Não produz sequer o mínimo esperado, por falta de capacidade ou desinteresse.

b - **Grau 2** - Sua produção atinge o mínimo desejado, precisando ser cobrado no desempenho de suas atividades.

c - **Grau 3** - A sua produtividade é boa e demonstra interesse em querer desenvolver o trabalho com melhor técnica, objetivando atingir melhores resultados.

d - **Grau 4** - Seu alto grau de interesse e de capacidade conduzem a uma produtividade que supera a expectativa.

II - QUALIDADE E EFICIÊNCIA: capacidade do servidor no desenvolvimento normal das atividades de seu cargo com exatidão, ordem e esmero;

a - **Grau 1** - É descuidado em tudo o que faz. Seu trabalho é de qualidade inaproveitável e por qualquer razão desiste de melhorá-lo. Nunca termina bem aquilo que começa.

b - **Grau 2** - Precisa ser constantemente cobrado quanto à boa qualidade e ao andamento das atividades que deve desenvolver. Omite detalhes por julgá-los sem importância. Precisa esforçar-se mais para terminar bem uma atividade.

c - **Grau 3** - Os trabalhos que faz são de boa qualidade. Está atento aos detalhes que realmente são importantes para o trabalho que desenvolve. Não precisa ser cobrado quanto à qualidade e aos prazos dos trabalhos que faz.

d - **Grau 4** - Pode-se estar tranquilo quanto à maneira pela qual desenvolve e termina atividades que lhe são afetas. Seus trabalhos são de excelente qualidade. Não omite detalhes importantes nem se prende a elementos supérfluos. Termina bem tudo o que se propõe a fazer.

III - INICIATIVA: refere-se à atitude do servidor, levando em conta o tipo de reação diante das situações que enfrenta no trabalho.

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

a - **Grau 1** - Parece inteiramente tolhido, por incapacidade pessoal, diante de situações que exigem reação e tomada de decisão. Omite-se sistematicamente em tomar medidas novas ou melhores, diante dos problemas que surgem.

b - **Grau 2** - Precisa ser encorajado a desenvolver sua iniciativa pessoal. As reações que tem diante de fatos incomuns não são suficientes para levar a bom termo as decisões que deve tomar.

c - **Grau 3** - O nível de iniciativa que tem permite defrontar-se adequadamente com dificuldades comumente sérias. Reage a situações inesperadas e consegue tomar decisões de forma a não comprometer o bom andamento do trabalho.

d - **Grau 4** - Seu nível de iniciativa pessoal é tão bem desenvolvido que nenhuma dificuldade o deixa sem reação. Analisando as decisões que toma, percebe-se a sua adequação e oportunidade ao fazê-las.

IV - ASSIDUIDADE: refere-se à frequência do servidor, considerando o número de faltas e os transtornos gerados. As faltas serão contabilizadas no período de cada avaliação, sendo que as faltas relativas a cada servidor serão repassadas à Comissão de Avaliação de Desempenho pelo Departamento de Recursos Humanos.

a - **Grau 1** - Acima de 6 faltas injustificadas.

b - **Grau 2** - De 3 a 5 faltas injustificadas.

c - **Grau 3** - De 1 a 2 faltas injustificadas.

d - **Grau 4** - Nenhuma falta injustificada.

V - PONTUALIDADE: avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.

a - **Grau 1** - Sempre atrasa. Fez da tolerância de horário o seu horário normal, chegando a sofrer descontos por horas não trabalhadas.

b - **Grau 2** - Atrasa-se e solicita ocasionalmente a antecipação de sua saída, alegando razões alheias às previstas na legislação, chegando a sofrer descontos por horas não trabalhadas.

c - **Grau 3** - É pontual, cumprindo seus horários de chegada e saída; entretanto, às vezes, alega razões alheias às previstas na legislação para chegar ou sair fora do horário.

d - **Grau 4** - É pontual e cumpre os horários de chegada e saída estabelecidos pela legislação ou Chefia, antecipando sua saída ou chegada apenas com autorização prévia de sua chefia imediata.

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Níbia Cristina da Rocha
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

VI - RELACIONAMENTO: maior ou menor facilidade de relacionamento humano no trabalho, tanto internamente, com a chefia e colegas, quanto externamente, no atendimento ao público em geral.

a - **Grau 1** - Falta-lhe habilidade em estabelecer um relacionamento interpessoal. Não consegue ser agradável com os colegas de trabalho, nem com a chefia e o público em geral.

b - **Grau 2** - Embora esteja demonstrando esforço pessoal em ser agradável às pessoas com quem trabalha e ao público, seu relacionamento pessoal ainda precisa evoluir para que seja considerado uma pessoa simpática.

c - **Grau 3** - Apresenta facilidade em estabelecer relacionamento humano. Em geral, as pessoas com as quais trabalha ou mantém contato sentem-se bem tratadas e atendidas.

d - **Grau 4** - É o tipo de servidor procurado por todos, tanto pelos colegas quanto pela Chefia e o público em geral, por sua marcante habilidade em sair-se bem ao lidar com situações que envolvam relacionamento humano.

VII - INTERAÇÃO COM A EQUIPE: cooperação e colaboração do servidor na execução dos trabalhos em grupo.

a - **Grau 1** - Não se interessa em participar de trabalho de equipe, mantendo-se isolado e totalmente alheio ao que se passa.

b - **Grau 2** - Demonstra desejo de se integrar no trabalho de equipe, apesar de alguma dificuldade. Mostra-se desejoso de colaborar no desenvolvimento das atividades de equipe.

c - **Grau 3** - Participa, coopera e colabora com os trabalhos de equipe, demonstrando interesse de interação com os colegas.

d - **Grupo 4** - Desempenha, com habilidade e a melhor técnica, os trabalhos de equipe, incentivando a todos a participarem eficazmente, liderando iniciativas voltadas para as atividades de grupo.

VIII - INTERESSE: ação do servidor no sentido de desenvolver-se profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, e mostrando-se receptivo às críticas e orientações.

a - **Grau 1** - Não possui o menor interesse em se inteirar dos trabalhos que são desenvolvidos. Não se propõe a desenvolver-se profissionalmente. Omite-se em aprender e desconhece as orientações.

M. N. F.
Marcelo Nondato Figueiredo
Prefeito Municipal

M. C. R.
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

b - **Grau 2** - Procura aprender novas técnicas e a desenvolver as tarefas que lhe são confiadas. Interessa-se em adquirir melhores conhecimentos, mas seu aprendizado precisa evoluir.

c - **Grau 3** - Assimila com facilidade todas as inovações no trabalho e se propõe a desenvolver melhores técnicas, com vistas ao aprimoramento profissional.

d - **Grau 4** - É possuidor de total e irrestrito interesse em adquirir, aperfeiçoar e transmitir novos conhecimentos que levam ao desenvolvimento profissional. Mostra-se inteiramente receptivo a qualquer inovação e aquisição de técnicas que objetivem melhores resultados.

IX - DISCIPLINA E IDONEIDADE: atendimento pelo servidor às normas legais, regulamentares e sociais e aos procedimentos da unidade de serviço de sua lotação.

a - **Grau 1** - Não se mostra cumpridor das normas legais, regulamentares e sociais, precisando, sempre, ser alertado quanto ao seu comportamento sofrível no local de trabalho.

b - **Grau 2** - Atende às normas que regulam os procedimentos disciplinares e não se descuida das regras do relacionamento social.

c - **Grau 3** - Cumpre rigorosamente a conduta disciplinar e atende às regras da boa conduta social.

d - **Grau 4** - Adota modelarmente todas as normas disciplinares, e sua conduta de idoneidade social, moral e profissional é irrepreensível.

X - USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS E MATERIAL DE SERVIÇO: avalia o uso dos recursos de que o servidor dispõe para a execução de suas tarefas, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação e economia.

a - **Grau 1** - É descuidado com máquinas, ferramentas e material utilizado em seu trabalho. Executa seu trabalho sem atenção. Não usa os equipamentos de proteção individual (EPI), quando é o caso.

b - **Grau 2** - Demonstra desinteresse pela guarda e trato diário com os equipamentos e material de trabalho, não se preocupa em economizar material. Usa os EPI's somente quando é chamado a atenção.

c - **Grau 3** - Faz uso de todos os equipamentos de que dispõe, melhorando assim a qualidade e produtividade no trabalho, procura ser cuidadoso com os equipamentos e materiais de trabalho, gasta material o suficiente para execução das tarefas. Faz uso dos EPI's.

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Níbia Cristina da Rocha
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

d - **Grau 4** - Faz uso de todos os equipamentos (inclusive os EPI's). Preocupa-se com sua conservação, sendo capaz de fazer, inclusive, sua manutenção preventiva e sempre propõe soluções para a economia de material.

Seção V

DA APURAÇÃO DOS RESULTADOS E DO TREINAMENTO DO SERVIDOR COM DESEMPENHO INSUFICIENTE OU REGULAR

Art. 16 - As planilhas dos fatores de avaliação, pontuação dos graus e pesos das avaliações são as constantes dos anexos I, II e III deste Decreto.

Art. 17 - A pontuação de cada avaliação do servidor é estabelecida pelos seguintes critérios:

I - o somatório dos pontos obtidos em cada fator, conforme Anexos I e III deste Decreto;

II - a pontuação mínima por cada avaliação é de 10 (dez) pontos e a máxima é de 100 (cem) pontos.

Art. 18 - O resultado final das avaliações será obtido pelo cálculo da média ponderada de todas as avaliações a que se submeteu o servidor, conforme pesos constantes no Anexo II deste Decreto.

Art. 19 - O servidor em estágio probatório deverá atingir o mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos da avaliação para ser considerado apto para o exercício do cargo.

Parágrafo único: o servidor que estiver abaixo do mínimo descrito neste artigo, será considerado inapto.

Art. 20 - O servidor estável deverá atingir o mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos da avaliação para alcançar a progressão e a promoção.

Parágrafo único: o servidor que estiver abaixo do mínimo descrito neste artigo, permanecerá na mesma situação em que se encontrava no momento da avaliação.

Art. 21 - O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, cujo pedido será decidido em igual prazo.


Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal


Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Parágrafo único: É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

Art. 22 - Contra a decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, relativa ao pedido de reconsideração, caberá recurso de revisão ao Chefe do Executivo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

Parágrafo único: A decisão do Chefe do Executivo é irrecorrível.

Art. 23 - Caso o servidor receba nota no final na avaliação que o enquadre nos conceitos insuficiente ou regular, a comissão deverá elaborar relatórios parciais que indicarão as medidas de correções necessárias, em especial as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado.

Parágrafo único: Os relatórios parciais, obrigatoriamente, relatarão as deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos neste Decreto.

Art. 24 - As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente serão priorizadas no planejamento do órgão de lotação do servidor.

Art. 25 - Caso o servidor seja considerado servidor "insuficiente" ou "regular" em alguma avaliação, deverá ser encaminhado à Comissão de Avaliação de Desempenho e ou Chefia Imediata e ou Departamento de Recursos Humanos para que receba acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual estará sendo avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata. Se na avaliação seguinte o servidor com nota insuficiente não apresentar crescimento que o eleve, no mínimo, a um grau acima, poderá ser exonerado ainda na vigência do estágio probatório.

§1º - Se o servidor, após 3 (três) meses, não cumprir satisfatoriamente os requisitos da avaliação, o chefe imediato, mesmo antes da etapa seguinte, poderá pedir seu desligamento, devendo ser instaurado Processo Administrativo Disciplinar.

§2º - Não haverá necessidade de realização das 3 (três) avaliações, caso o servidor obtenha 2 (dois) conceitos de desempenho insuficiente, antes dos 3 (três) anos de estágio probatório, caso em que o servidor avaliado deverá ser exonerado do cargo.

2/11/2014
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

2/11/2014
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

§3º - O resultado da última avaliação sempre prevalecerá sobre a anterior, quando da conclusão do processo.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26. O suporte administrativo à Comissão de Avaliação de Desempenho será dado pela Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão.

Art. 27 - Integram este Decreto os Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII.

Art. 28 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 29 - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Esmeraldas, 17 de novembro de 2021.

MARCELO NONATO FIGUEIREDO
Prefeito Municipal

CERTIDÃO

Certifico, nos termos do Art. 33 da Lei Orgânica Municipal, a publicação deste ato no Quadro de Publicação.

Esmeraldas, 17 de novembro de 2021.

NÚBIA CRISTINA DA ROCHA
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

ANEXO I

(Decreto nº 533/2021)

FATORES DE AVALIAÇÃO	GRAUS/PONTOS			
	1	2	3	4
Produtividade no trabalho	1	5	8	10
Qualidade e eficiência	1	5	8	10
Iniciativa	1	5	8	10
Assiduidade	1	5	8	10
Pontualidade	1	5	8	10
Relacionamento	1	5	8	10
Interação com a equipe	1	5	8	10
Interesse	1	5	8	10
Disciplina e Idoneidade	1	5	8	10
Uso adequado dos equipamentos e material de serviço	1	5	8	10

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Cristina da Rocha
Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

ANEXO II

(Decreto nº 533/2021)

PESO DAS AVALIAÇÕES	
AVALIAÇÃO	PESO
Chefia Imediata	4
Auto Avaliação	1
Comissão	1

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

ANEXO III

(Decreto nº 533/2021)

PONTUAÇÃO DOS CONCEITOS	
PONTUAÇÃO	CONCEITO
Até 40	INSATISFATÓRIO
De 41 a 70	REGULAR
De 71 a 90	BOM
De 91 a 100	EXCELENTE

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Níbia Cristina da Rocha
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

ANEXO IV

(Decreto nº 533/2021)

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA)		
CHEFIA IMEDIATA		
NOME DO AVALIADO:		DATA DE ADMISSÃO:
CARGO:	TEMPO NO CARGO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO DE ___/___/___ A ___/___/___
SECRETARIA/DEPARTAMENTO:		CHEFE IMEDIATO:
OBS: Sr. Avaliador, ao preencher este Boletim, assinale de 1 a 4, para cada fator, a situação de desempenho mais adequada ao comportamento frequentemente observado do servidor avaliado, levando em conta o disposto nos artigos 13, 14, 15 e Anexo I deste Decreto.		

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Níbia Cristina da Rocha
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

FATORES DE AVALIAÇÃO

1 – Produtividade no trabalho

Grau Pontos

2 – Qualidade e eficiência

Grau Pontos

3 - Iniciativa

Grau Pontos

4 - Assiduidade

Grau Pontos

5 - Pontualidade

Grau Pontos

6 – Relacionamento

Grau Pontos

7 – Interação com a equipe

Grau Pontos

8 – Interesse

Grau Pontos

9 – Disciplina e Idoneidade

Grau Pontos

10 – Uso adequado dos equip. e material de serviço

Grau Pontos

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Nizola Cristina da Rocha
Nizola Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

DATA EM QUE A CHEFIA IMEDIATA AVALIOU O SERVIDOR: ___/___/___

NOME POR EXTENSO DO AVALIADOR:

ASSINATURA DO AVALIADOR:

ESMERALDAS (MG) _____ de _____ de _____

ANEXO V

(Decreto nº 533/2021)

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA)

AUTOAVALIAÇÃO

NOME DO AVALIADO:

DATA DE ADMISSÃO:

CARGO:

TEMPO
CARGO:

NO

PERÍODO DE AVALIAÇÃO

DE ___/___/___ A ___/___/___

SECRETARIA/DEPARTAMENTO:

CHEFE IMEDIATO:

OBS: Sr. Servidor, ao preencher este Boletim, assinale de 1 a 4, para cada fator, a situação de desempenho mais adequada ao seu comportamento funcional frequente, levando em conta o disposto nos artigos 13, 14, 15 e Anexo I deste Decreto.

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Níbia Cristina da Rocha
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

FATORES DE AVALIAÇÃO

<p>1 – Produtividade no trabalho</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>6 – Relacionamento</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>2 – Qualidade e eficiência</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>7 – Interação com a equipe</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>3 - Iniciativa</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>8 – Interesse</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>4 - Assiduidade</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>9 – Disciplina e Idoneidade</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>5 - Pontualidade</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>10 – Uso adequado dos equip. e material de serviço</p> <p>Grau <input type="checkbox"/></p> <p>Pontos <input type="checkbox"/></p>

Marcelo F. F.
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

DATA DA AUTO-AVALIAÇÃO: ___/___/___

ASSINATURA DO AUTOAVALIADO:

Esmeraldas(MG) ___ de ___ de ___

ANEXO VI

(Decreto nº 533/2021)

BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA)			
COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
NOME DO AVALIADO:		DATA DE ADMISSÃO:	
CARGO:	TEMPO NO CARGO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO	
		DE ___/___/___ A ___/___/___	
SECRETARIA/DEPARTAMENTO:		CHEFE IMEDIATO:	
OBS: Sr. Membro da Comissão, ao preencher este Boletim, assinale de 1 a 4, para cada fator, a situação de desempenho mais adequada ao comportamento frequentemente observado do servidor avaliado, levando em conta o disposto nos artigos 13, 14, 15 e Anexo I deste Decreto.			

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

FATORES DE AVALIAÇÃO

<p>1 – Produtividade no trabalho</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>6 – Relacionamento</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>2 – Qualidade e eficiência</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>7 – Interação com a equipe</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>3 - Iniciativa</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>8 – Interesse</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>4 - Assiduidade</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>9 – Disciplina e Idoneidade</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>
<p>5 - Pontualidade</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>	<p>10 – Uso adequado dos equip. e material de serviço</p> <p>Grau <input type="checkbox"/> Pontos <input type="checkbox"/></p>

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

DATA EM QUE A COMISSÃO AVALIOU O SERVIDOR: ___/___/___

NOME POR EXTENSO DO MEMBRO DA COMISSÃO (AVALIADOR):

ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO (AVALIADOR):

Esmeraldas (MG) ___ de ___ de ___

ANEXO VII

(Decreto nº 533/2021)

RESUMO DAS NOTAS DAS AVALIAÇÕES	
NOME DO AVALIADO:	PERÍODO DE AVALIAÇÃO: DE ___/___/___ A ___/___/___
SECRETARIA/DEPARTAMENTO:	CARGO:
AVALIAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA	
FATORES DE AVALIAÇÃO	GRAUS/PONTOS
Produtividade no trabalho	
Qualidade e eficiência	
Iniciativa	
Assiduidade	
Pontualidade	

Marcelo Nonato
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Relacionamento		
Interação com a equipe		
Interesse		
Disciplina e Idoneidade		
Uso adequado de equipamentos e material de serviço		
AUTO AVALIAÇÃO		
FATORES DE AVALIAÇÃO	GRAUS/PONTOS	
Produtividade no trabalho		
Qualidade e eficiência		
Iniciativa		
Assiduidade		
Pontualidade		
Relacionamento		
Interação com a equipe		
Interesse		
Disciplina e Idoneidade		
Uso adequado de equipamentos e material de serviço		
AVALIAÇÃO DA COMISSÃO		
FATORES DE AVALIAÇÃO	GRAUS/PONTOS	
Produtividade no trabalho		
Qualidade e eficiência		
Iniciativa		
Assiduidade		
Pontualidade		
Relacionamento		
Interação com a equipe		

2/20/2011
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

2/20/2011
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Interesse		
Disciplina e Idoneidade		
Uso adequado de equipamentos e material de serviço		

M. N. F.
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

N. C. R.
Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

ANEXO VIII

(Decreto nº 533/2021)

RESUMO FINAL DAS NOTAS DAS AVALIAÇÕES			
NOME DO AVALIADO:		PERÍODO DE AVALIAÇÃO:	
		DE ___ / ___ / ___ A ___ / ___ / ___	
SECRETARIA/DEPARTAMENTO:		CARGO:	
RESUMO DAS NOTAS DAS AVALIAÇÕES			
TIPO DE AVALIAÇÃO	PONTOS	PESO	NOTA ABSOLUTA
CHEFIA IMEDIATA		4	
AUTO-AVALIAÇÃO		1	
COMISSÃO		1	

M. Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

RESULTADO DA AVALIAÇÃO

MÉDIA OBTIDA: _____	INSATISFATÓRIO	<input type="checkbox"/>
	REGULAR	<input type="checkbox"/>
	BOM	<input type="checkbox"/>
	EXCELENTE	<input type="checkbox"/>

Marcelo Nonato Figueiredo
Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal

Núbia Cristina da Rocha
Núbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESMERALDAS

Esmeraldas(MG) ____ de ____ de ____

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

1 - _____

2 - _____

3 - _____


Marcelo Nonato Figueiredo
Prefeito Municipal


Níbia Cristina da Rocha
Chefe de Gabinete