



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO nº 3.457

de 02 de dezembro de 2003.

*“Avalia o desempenho dos funcionários da Prefeitura do Município de Cajamar e dá outras providências”.*

**Messias Cândido da Silva**, Prefeito do Município de Cajamar, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, especialmente a Lei Orgânica do Município e a Constituição Federal;

## **DECRETA:**

**Art. 1º** - A avaliação dos funcionários da Prefeitura do Município de Cajamar, inclusive os contratados por tempo determinado, será responsabilidade dos Diretores da Pasta e da Chefia imediata do funcionário.

**Parágrafo único** – Os critérios de avaliação de aptidão e capacidade para o de desempenho do cargo, serão os seguintes:

- I – Assiduidade;
- II – Disciplina;
- III – Capacidade de iniciativa;
- IV – Produtividade;
- V – Responsabilidade.

**Art. 2º** - Os avaliadores preencherão os quesitos de consenso assinalando com “X”, no próprio formulário de avaliação, atentando para a circunstância de o que foi assinalado não venha chocar com o de outro quesito já avaliados, respeitando a devida harmonia e equilíbrio necessário ao julgamento dos quesitos.

**Parágrafo Único** – No final, deverão preencher a capa do formulário de avaliação com os pontos obtidos, assinarem e anotarem o número de sua cédula de identidade (RG).



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 02.

**Art. 3º** - Será utilizado para a realização da Avaliação de Desempenho dos funcionários, dentro dos fatores constantes do artigo 1º deste Decreto, o formulário de avaliação do Anexo I.

**§1º** - Para cada fator de avaliação, serão utilizados duas questões com 04 (quatro) alternativas cada, que deverão ser consideradas pelos avaliadores, assinalando no campo específico do formulário, uma única alternativa para cada questão.

**§2º** - Na hipótese de nenhuma das alternativas corresponder ao avaliado, em cada fator, encontra-se um campo aberto para observação dos avaliados entenderem que as alternativas apresentadas não descrevem a real aptidão e capacidade do avaliado.

**Art. 4º** - O funcionário avaliado que não atingir o mínimo de 60 (sessenta) pontos na avaliação será considerado reprovado no exame a que dispõe este Decreto.

**§1º** - Para revisão, o funcionário avaliado será convocado pelo Departamento de Recursos Humanos, juntamente com os avaliadores para que as partes se manifestem.

**§2º** - Caso o funcionário avaliado, ao ser convocado, não comparecer ao local na data e horas para sua manifestação, estará automaticamente concordando com o resultado anteriormente divulgado, permanecendo assim o resultado.

**§3º** - No final do 3º dia, caso o Departamento de Recursos Humanos não consiga encontrar o funcionário avaliado, para que a ele seja entregue a convocação o Departamento de Recursos Humanos publicará na imprensa a convocação uma única vez para que o mesmo, no futuro, não venha alegar ignorância.

**§4º** - Depois de convocado, não será permitido ao funcionário a ser avaliado ou aos seus avaliadores, mudanças de dia ou horário, salvo por motivo grave, que deverá ser devida e amplamente justificado documentalmente.



# *Prefeitura do Município de Cajamar*

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 03.

**Art. 6º** - Decorridos os prazos constantes neste Decreto, a Comissão de Avaliação divulgará o resultado dos recursos.

**Parágrafo único** – O funcionário que não conseguir sua aprovação na avaliação de desempenho, será exonerado por ato administrativo próprio, ou rescindido seu contrato, nos casos de contratação por tempo determinado, por não satisfazer as exigências da Administração, para sua permanência no serviço público municipal.

**Art. 7º** - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 8º** - Revogam-se as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Cajamar, 02 de dezembro de 2003.

**MESIAS CÂNDIDO DA SILVA**  
Prefeito Municipal

**ROBERTO VANDERLEI DOS SANTOS**  
Diretor de Administração

*Publicado e registrado na Diretoria de Administração da Prefeitura do município de Cajamar, aos dois dias do mês de dezembro do ano de dois mil e três.*



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

**DECRETO nº 3.457 – Fls. 04.**

**ANEXO I**

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Nome do Funcionário Avaliado: \_\_\_\_\_

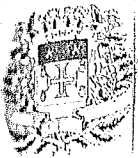
Data da Nomeação: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Diretoria: \_\_\_\_\_

ITEM	NOTA ATRIBUÍDA	PONTOS OBTIDOS
I – Assiduidade 1ª questão 2ª questão		
II – Disciplina 1ª questão 2ª questão		
III – Cap. Iniciativa 1ª questão 2ª questão		
IV – Produtividade 1ª questão 2ª questão		
V – Responsabilidade 1ª questão 2ª questão		
<b>TOTAL</b>		

Prefeitura do Município de Cajamar, em \_\_\_ de \_\_\_ de 200\_

Diretor da Pasta  
RG nº \_\_\_\_\_



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

**DECRETO nº 3.457 – Fls. 05.**

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

### I – ASSIDUIDADE:

1 – Considere como assiduidade, a regularidade em que o funcionário comparece ao serviço. ( )

• 7,5 – Quando faltou, teve justificativa compatível, procurando avisar a chefia antecipadamente, evitado não comprometer os serviços. ( )

• 2,5 – fala constantemente, sem dar justificativa, comprometendo os serviços. ( )

• 5,0 – Apesar de não corresponder com o bom andamento dos serviços faltou algumas vezes. ( )

• 10 – não faltou até a presente data. ( )

<b>OBSERVAÇÕES:</b>	
---------------------	--



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 06.

Obs: Faça uma avaliação em poucas palavras do funcionário, relacionando assiduidade, pontualidade e produtividade e no final de nota de 1 a 10, justificando.

### II – DISCIPLINA:

1. Considere a seriedade e ética profissional na execução do trabalho:

- 7,5 – Mostra-se sempre responsável no cumprimento de suas tarefas, seguindo os princípios e normas gerais do serviço. ( )
- 5,0 – Mostra-se geralmente responsável no cumprimento de suas tarefas. Tende a não seguir os princípios e normas de serviços quando não concorda com eles. ( )
- 2,5 – Mostra-se geralmente responsável ao cumprimento de suas tarefas. Acata os princípios e normas dos serviços embora os critique sempre, sem apresentar sugestões de melhorias. ( )
- 10 – Mostra-se extremamente responsável no cumprimento de suas tarefas, princípios e normas de serviço. Quando considera uma ordem inadequada apresenta sugestões, embora sempre acate para não prejudicar o serviço. ( )

**OBSERVAÇÕES:**



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 07.

2. Considere a capacidade do avaliado de tratar o público, os subordinados, os superiores e seus pares.

• 7,5 – Geralmente não cria problemas de relacionamento, controlando bem suas limitações no contato com as pessoas. ( )

• 5,0 – Evita o relacionamento com pessoas em geral, tanto quanto possível. Procura controlar suas deficiências neste sentido. ( )

• 2,5 – Quando entra em contato com outras pessoas, freqüentemente cria problemas de relacionamento. ( )

• 10 – Com grande facilidade de estabelecer relações, nunca cria problemas. É extremamente hábil em tratar com qualquer pessoa. ( )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--

47

7



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO nº 3.457 – Fls. 08.

## III – CAPACITAÇÃO DE INICIATIVA:

1. Considere a capacidade de apreensão do trabalho e a visão crítica dos seus pontos importantes, agindo acertadamente quando necessário.

• 2,5 – Falta-lhe criatividade para inovar em sua rotina de trabalho. Não tem iniciativa para agir quando necessário. ( )

• 7,5 – Aprende com facilidade e possui a noção exata daquilo que é realmente importante. Toma a melhor iniciativa na hora certa. ( )

• 5,0 – Aprende bem o trabalho em si, mas tem dificuldades em utilizar sua criatividade para inovar e tem pouca iniciativa. ( )

• 10 – Sua vivacidade e percepção o ajuda muito nas tarefas que lhe são confiadas. Não falha por falta de iniciativa ou criatividade ( )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--





# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 09.

2. Considere o relacionamento, disponibilidade e boa vontade para com o grupo de trabalho.

- 10 – Coopera espontaneamente dando o máximo de si. Tem ótimo relacionamento e mostra-se sempre disposto a ajudar os colegas. ( )
  
- 5,0 – Está disposto a colaborar somente quando solicitado e desde que não seja prejudicado. ( )
  
- 7,5 – Não nega nunca um auxílio quando é solicitado. Colabora com o grupo para o bom andamento do trabalho. Tem bom relacionamento com os colegas. ( )
  
- 2,5 – Raramente presta auxílio. Sua falta de colaboração prejudica o bom andamento do serviço. Cria problema no grupo. ( )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO nº 3.457 – Fls. 10.

## IV – PRODUTIVIDADE:

1. Considere a seriedade e constância com as quais o avaliado desempenha as suas tarefas:

• 7,5 – A falta de constância e regularidade com que desempenha o seu trabalho, não chegam a comprometer o ritmo. Quando solicitado, ele se dedica e se recupera.  
(  )

• 5,0 – Não é constante na realização do trabalho. Ora se dedica com empenho, ora não.  
(  )

• 2,5 – É irregular ao realizar suas tarefas. Interrompe freqüentemente o trabalho sem motivo real.  
(  )

• 10 – Está entregue ao trabalho, dedicando-se a ele de forma regular e constante.  
(  )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--

10



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 11.

2. Considere até que ponto o avaliado é capaz de ser objetivo e abdicar das razões pessoais para atender os interesses profissionais do grupo.

• 5,0 – Precisa ser levado com muito jeito. Tem tendência a ser parcial e subjetivo ao considerar o seu trabalho de grupo. ( )

• 2,5 – Considera seu trabalho e as pessoas que o cercam de maneira subjetiva. Só suas razões são válidas. É incapaz de dar razão à outra pessoa. ( )

• 10 – Sua maturidade lhe dá grande destaque entre as demais pessoas ao considerar as circunstâncias de trabalho e os outros com perfeita imparcialidade. Suas conclusões decorrem de fatos lógicos. ( )

• 7,5 – Quando devidamente esclarecido tem maturidade suficiente para acatar outras opiniões. Procura ser imparcial em seus julgamentos. ( )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO nº 3.457 – Fls. 12.

## V – RESPONSABILIDADE:

1. Considere a disposição e o esforço pessoal em aperfeiçoar-se cada vez mais para assumir novos encargos e responsabilidades.

• 10 – Está sempre a par de todo o seu trabalho e interessa-se por assuntos que possam ajudá-lo a progredir, solicitando até maiores responsabilidades.  
( )

• 2,5 – Trabalha maquinalmente, ignorando os demais serviços de área. Não procura evoluir profissionalmente. Faz de seu trabalho uma ocupação secundária.  
( )

• 7,5 – Não decepciona quando solicitada a desincumbir-se de uma tarefa mais difícil. Neste caso, sua atuação satisfaz plenamente. ( )

• 5,0 – Desenvolve seu trabalho rotineiramente, não quer assumir tarefas mais complicadas. ( )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



# Prefeitura do Município de Cajamar

ESTADO DE SÃO PAULO

## DECRETO nº 3.457 – Fls. 13.

2. Considere a habilidade do avaliado em analisar os resultados decorrentes de suas decisões na área em que atua:

- 7,5 – Modifica seu comportamento quanto as decisões, sempre que consegue compreender que os resultados obtidos em sua área são inadequados.  
( )
- 2,5 – Raramente reconhece que os resultados negativos correspondem a sua responsabilidade. ( )
- 10 – Não se frustra diante de seu erro, antes procura compreende-los e identificar suas causas a fim de evita-los em decisões futuras, desenvolvendo-se profissionalmente. ( )
- 5,0 – Nem sempre consegue reconhecer os resultados negativos ocorridos em sua área, mas quando o faz, analisa-os a fim de não comete-los novamente.  
( )

<b>OBSERVAÇÕES</b>	
--------------------	--