

**ESTADO DE SANTA CATARINA
MUNICIPIO DE FORMOSA DO SUL**

DECRETO MUNICIPAL N.º 6654, DE 17 DE MARÇO DE 2025.

**“DISPÕE SOBRE CRIAÇÃO DE
COMISSÕES SETORIAIS DE AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO DE SERVIDORES
MUNICIPAIS E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS”.**

DOVALDO PALMORIO, Prefeito Municipal de Formosa do Sul, Estado de Santa Catarina, no uso das atribuições que lhe conferem o Art.71, Inciso XXIV da Lei Orgânica Municipal e Art. 13 da Lei Complementar Municipal N.º 036, de 10 de dezembro de 2010 e Art. 5.º da Lei Complementar N.º 037 de 10 de dezembro de 2010 e posteriores,

DECRETA:

Art. 1º Ficam instituídas 6 (seis) Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho para procederem a avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais efetivos, relativamente ao período de janeiro a dezembro de 2024, com vistas a concessão do adicional de progressão por mérito, em cumprimento ao que dispõem as leis municipais nº 254/2001 e lei complementar n.º 19/2007, alteradas pela Leis complementares N.º 036/10 e 037/10 de 10 dezembro de 2010.

Art. 2º As Comissões Setoriais de Avaliação de que trata o artigo anterior são as seguintes:

a) Secretaria Municipal de Administração, Finanças e Planejamento.

I – Taíse Gris - Representante dos Recursos Humanos;

II – Aline Vian - Representante da Secretaria Municipal;

III – Fernanda Wilkosz - Representante Efetivo da Sec. Municipal;

IV – James Alberto Furlanetto - Chefe Imediato.

b) Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social:

I – Taíse Gris - Representante dos Recursos Humanos;

II- Reginaldo Sedenir de Miranda - Representante da Secretaria Municipal;

III- Alcione Welter Carvalho - Representante Efetivo da Sec. Municipal;

IV- Vildomar Venturin - Chefe Imediato.

c) Secretaria Municipal de Educação Cultura, Esporte e Turismo:

I – Taíse Gris - Representante dos Recursos Humanos;

II- Cleonice Marques Gris - Representante da Secretaria Municipal;

III- Sirlei Simonato - Representante Efetivo da Sec. Municipal;

IV- Francisco Alberto Cozer - Chefe Imediato.

d) Secretaria Municipal de Educação Cultura, Esporte e Turismo:

I – Taíse Gris - Representante dos Recursos Humanos;

II- Cleonice Marques Gris - Representante da Secretaria Municipal;

III- Adriana Deconto - Representante Efetivo da Sec. Municipal;

IV- Francisco Alberto Cozer - Chefe Imediato.

e) Secretaria Municipal de Transportes, Obras e Serviços Públicos:

I – Taíse Gris - Representante dos Recursos Humanos;

II- Thiago Vaz De Oliveira - Representante da Secretaria Municipal;

III- Alcione Casagrande - Representante Efetivo da Sec. Municipal;

IV- Elson Antônio Rogoski Rodrigues- Chefe Imediato.

f) Secretaria Municipal de Agricultura e Meio Ambiente:

I – Taíse Gris - Representante dos Recursos Humanos;

II- Fábio Casagrande - Representante da Secretaria Municipal;

III- Divonei de Cezaro - Representante Efetivo da Sec. Municipal;

IV- Rudimar Casagrande - Chefe Imediato.

Art. 3º As Comissões Setoriais de Avaliação deverão avaliar todos os servidores efetivos das respectivas Secretarias Municipais, atentando-se para as orientações do ANEXO I e o preenchimento do ANEXO II, deste Decreto.

Art. 4º Os relatórios de Avaliações individuais deverão ser encaminhados pelas Comissões de Avaliação ao Setor de Recursos Humanos até o dia 30 de abril de 2025.

Art. 5º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Executivo Municipal de Formosa do Sul, em 17 de março de 2025.

**DOVALDO PALMORIO
PREFEITO MUNICIPAL**

REGISTRADO E PUBLICADO EM DATA SUPRA

ANEXO I
ORIENTAÇÕES DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

1. O método de Avaliação de Desempenho utilizado é o de escala gráfica, com a utilização de pontos, cujo formulário é composto por Fatores e Graus de Avaliação.
 2. Este modelo de Avaliação de Desempenho é utilizado para fins de concessão da Progressão por Mérito.
 3. Este questionário contém, na vertical, 5 (cinco) Fatores de Avaliação, e na horizontal, 4 (quatro) Graus, distribuídos por pontos que variam de 1 (um) a 10 (dez).
 4. O número máximo de pontos possíveis a serem atingidos na avaliação será de 50 (cinquenta) pontos;
 5. O avaliador deverá proceder sua avaliação por Fator, sequencialmente, observando em qual dos graus mais se enquadra o desempenho do avaliado, atribuindo-lhe um número e transcrevendo-o para a coluna de pontos correspondente;
 6. Os pontos apostos nos Fatores de Avaliação deverão ser somados e o resultado encontrado, transcrito na linha correspondente ao total de Pontos;
 7. Terá direito a Progressão por Mérito:
 - 7.1 – O Servidor da Secretaria Municipal da Educação que atingir, no mínimo, 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis da Avaliação de Desempenho e comprovar, no mínimo, 80 horas de curso realizados no ano de 2024.
 - 7.2 – O Servidor das demais Secretarias Municipais que atingir, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis da Avaliação de Desempenho e comprovar, no mínimo, 12 horas de curso realizados no ano de 2024.
-

NOME DO SERVIDOR AVALIADO: _____

CARGO: _____

SECRETARIA MUNICIPAL: _____

ANO DA AVALIAÇÃO: 2024

FATORES DE AVALIAÇÃO	G R A U S				PONTOS
	1 - 2 - 3	4 - 5 - 6	7 - 8 - 9	10	
I - ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE Considere a frequência, pontualidade e as saídas antecipadas	Constantemente falta ao trabalho, chega atrasado e sai do local de trabalho sem autorização e justificativa	Sempre justifica as eventuais faltas ou Atrasos	Pede autorização antecipadamente Quando precisa faltar ou ausentar-se do trabalho	É assíduo, pontual e cumpridor do horário de trabalho	
II - PRODUTIVIDADE Avalie o volume e quantidade de trabalho executado normalmente.	Produção inadequada, sempre abaixo das exigências. Muito lento.	Produção apenas aceitável. Satisfaz as exigências	Sempre mantém uma boa produção. As vezes ultrapassa as exigências	Ultrapassa sempre as exigências. Muito rápido.	
III - RESPONSABILIDADE Avalie a maneira como o Servidor se dedica ao trabalho, se cumpre os prazos, ordens, determinações, Lei e regulamentos. Considere quanta fiscalização é necessária para conseguir os resultados desejados.	Não se pode confiar nem mesmo depender de seus serviços. Necessita de constante fiscalização	É confiável, dependendo de vigilância normal	Dedica-se ao trabalho, merece confiança e raramente necessita de fiscalização	Assume e cumpre as suas atividades, merece a máxima confiança. Não é preciso fiscalização	
IV - DISCIPLINA Avalia se o servidor cumpre ou não as determinações superiores.	É Indisciplinada não cumpre as determinações dos superiores.	Eventualmente é indisciplinada, descumprindo algumas determinações.	Quase sempre cumpre as determinações superiores.	É disciplinada e cumpre integralmente as determinações dos superiores.	
V - CRIATIVIDADE Engenhosidade e capacidade de criar e executar as ideias e projetos próprios ou de outros.	Executa apenas as atividades rotineiras. Tem poucas ideias e dificuldades na execução de novos projetos	As vezes apresenta novas ideias e projetos	Frequentemente apresenta boas ideias e projetos, executando-os	Tem sempre ótimas ideias e capacidade de executar novos projetos	
TOTAL DE PONTOS - - - - - >					

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Número de Fatores avaliados	5
2. Número de pontos possíveis dos fatores avaliados	50
3. Soma de pontos efetivamente obtidos	
4. Resultado da Avaliação: (Item 3 dividido pelo item 2 x 100)	

PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Data ___/___/2025 _____
Assinatura Membros da Comissão

Servidor Avaliado

PARECER DO SETOR DE PESSOAL

Data ___/___/2025 _____
