



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
MUNICÍPIO DE BOA VISTA DO INCRA  
GABINETE DO PREFEITO



CONSTRUINDO JUNTOS O MUNICÍPIO  
QUE QUEREMOS  
Administração 2017-2020

DECRETO Nº 354/2019  
De 10 de dezembro de 2019.

**CERTIFICO QUE**

O Documento de Nº 1012/19  
Foi publicado nesta data no mural deste.  
Prefeitura Municipal de Boa Vista do Incra/RS

Em 10/12/19

Responsáveis \_\_\_\_\_

**DISPÕE SOBRE OS CRITÉRIOS PARA  
CONCESSÃO DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO  
CRIADA PELA LEI MUNICIPAL Nº 1.268/2018 E DÁ  
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**O SENHOR CLEBER TRENHAGO, PREFEITO MUNICIPAL DE BOA  
VISTA DO INCRA, no uso de suas atribuições legais esculpida no artigo  
67, VI, da Lei Orgânica do Município,**

**DECRETA**

**Art. 1º** A promoção por merecimento consiste no desenvolvimento funcional do servidor em sua carreira, e de acordo com a Lei Municipal nº 1.268/2018, e critérios do presente decreto ocorrendo aumento uma única vez na carreira funcional.

**§ 1º** A promoção por merecimento de que trata este artigo, poderá ser concedida ao servidor que tiver completado 06 (seis) anos, mediante Avaliação de Desempenho pela Comissão Permanente de Capacitação e Avaliação da Qualidade do Serviço do Servidor Público - COMPAQ, observando-se os seguintes critérios:

- I - Eficiência;
- II - Responsabilidade no Exercício da Função;
- III - Pontualidade;
- IV - Assiduidade;
- V - Disciplina;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
MUNICÍPIO DE BOA VISTA DO INCRA  
GABINETE DO PREFEITO



VI – Realização de cursos e aperfeiçoamento profissional.

§ 2º A avaliação para fins de promoção por merecimento será realizada de forma imediata a partir da publicação do presente Decreto para os servidores que tenham cumprido os requisitos do parágrafo anterior e os demais servidores poderão fazê-lo através de requerimento dirigido ao Chefe do Poder Executivo, tão logo preencham os requisitos legais

§ 3º. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, que será de 71% do total de pontos a ser obtido, o servidor deverá cumprir o interstício exigido para efeito de nova apuração de merecimento.

**Art. 2º** Fica instituída que a COMPAQ que procederá nas avaliações, nos termos do Art. 25 da Lei Municipal nº 1.268/2018.

**Art. 3º** A Promoção por Merecimento, ficará prejudicada, quando o servidor sofrer durante o período aquisitivo, uma das seguintes penalidades:

- I - somar 02 (duas) penalidades de advertência por escrito;
- II - Sofrer pena de suspensão disciplinar;
- III - Completar 03 (três) faltas injustificadas ao serviço.

§ 1º Ao servidor penalizado nos termos deste artigo, será indeferida a promoção a que teria direito, podendo conquistá-la somente no próximo período aquisitivo.

§ 2º Não terá direito a Promoção Merecimento mediante Avaliação de Desempenho, o servidor que durante o período aquisitivo, tiver gozado de Licença para Prestação de Serviço Militar, Licença para Exercer Mandato Eletivo, Licença para Tratar de Interesses Particulares, atendendo os dispositivos anteriores.

**Art. 4º** Sempre que a folha de pagamento do Município alcançar o limite prudencial fixado pela Lei de Responsabilidade Fiscal, as concessões da promoção por merecimento serão paralisadas.

§ 1º Não havendo os recursos financeiros disponíveis para a concessão da promoção a todos os servidores que a ela tiverem direito terá preferência.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
MUNICÍPIO DE BOA VISTA DO INCRA  
GABINETE DO PREFEITO



CONSTRUINDO JUNTOS O MUNICÍPIO  
QUE QUEREMOS  
Administração 2017-2020

§2º No caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço público na função, permanecendo o empate, maior grau de escolaridade.

§ 3º Enquanto houver candidato que tenha adquirido direito ao instituto da promoção por merecimento, que por falta de recursos financeiros do Poder Executivo Municipal, tenha deixado de receber o vencimento a ele correspondente, não poderão ser concedidas novas promoções.

**Art. 5º** 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 avaliado, 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).

**Art. 6º** Serão utilizados para realização da Avaliação para a Promoção por Merecimento dos servidores, dentro dos fatores constantes no Artigo 1º deste Decreto, os formulários de avaliação do Anexo I.

**Parágrafo Único.** Para cada fator de avaliação, será utilizada uma questão com 04 (quatro) alternativas cada, que deverão ser consideradas pelos avaliadores, assinalando no campo específico do formulário, uma única alternativa para cada questão.

**Art. 7º** Revoga-se o Decreto nº 345 de 05 de Dezembro de 2019.

**Art. 8º.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação

Boa Vista do Incra, 10 de dezembro de 2019.

Registre-se e publique-se.

  
**MAURÍCIO DE TOLEDO COLVERO,**  
Secretário de Administração e Planejamento.

  
**CLEBER TRENHAGO,**  
Prefeito Municipal.

# ANEXO I

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA DO INCRAR  
 COMISSÃO PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DA QUALIDADE  
 DO SERVIÇO E DO SERVIDOR PÚBLICO – **COMPAQ.**

BOLETIM DE DESEMPENHO			
Nome do Servidor:		Matrícula:	
Cargo:		Órgão de Lotação:	
Data da Nomeação:		Período de Avaliação:	
Boletim nº:	Meses:	Ano:	

## INSTRUÇÕES

- Esta AVALIAÇÃO de desempenho do servidor será ANUAL e ocorrerá, a partir do levantamento em planilha individualizada;
- Todos os CRITÉRIOS devem ser respondidos, sendo executados conjuntamente pela chefia imediata do servidor e a COMPAQ, sob a coordenação e acompanhamento desta;
- Cada CRITÉRIO comporta uma ÚNICA alternativa, devendo ser assinalada com um "X";
- A planilha deverá conter espaço para CIÊNCIA, MANIFESTAÇÃO e ASSINATURA DO SERVIDOR.

<b>1-Eficiência:</b>	<input type="checkbox"/> 30 Pouco desempenho e capacidade laboral.	<input type="checkbox"/> 50 Médio desempenho e capacidade laboral.	<input type="checkbox"/> 70 Desempenho e capacidade laboral satisfatório.	<input type="checkbox"/> 100 Excelente desempenho e capacidade nas atividades laboral.
<b>2 – Responsabilidade no Exercício da Função</b>	<input type="checkbox"/> 30 Não merece confiança pela falta de responsabilidade em cumprir os deveres e obrigações traçadas.	<input type="checkbox"/> 50 De momento não faz jus as missões de maior confiança, pois cumpre parcialmente com os deveres e obrigações.	<input type="checkbox"/> 70 Merece confiança. Cumpre com os deveres e obrigações traçados pela hierarquia superior.	<input type="checkbox"/> 100 De total confiança. Empenha-se em cumprir seus deveres e obrigações acima das exigências de função.
<b>3 -Pontualidade:</b> - Informar como o servidor cumpre horários estabelecidos no período avaliado.	<input type="checkbox"/> 30 Pouco pontual.	<input type="checkbox"/> 50 Pontualidade Média.	<input type="checkbox"/> 70 Pontualidade satisfatória.	<input type="checkbox"/> 100 Excelente pontualidade.
<b>4 -Assiduidade:</b> - Avaliar a frequência ao local de trabalho no período avaliado.	<input type="checkbox"/> 30 Falta ou se ausenta muitas vezes (3 dias no interstício).	<input type="checkbox"/> 50 Falta ou se ausenta algumas vezes (2 dias no interstício).	<input type="checkbox"/> 70 Difícilmente falta ou se ausenta (1 dia no interstício).	<input type="checkbox"/> 100 É assíduo (não apresenta faltas).

9

# ANEXO I

<b>5 -Disciplina:</b> - Avaliar o grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas.	<input type="checkbox"/> <b>30</b> Não obedece às regras de serviços e/ou não respeita os superiores hierárquicos.	<input type="checkbox"/> <b>50</b> Algumas vezes deixa de obedecer as normas de serviço e/ou os superiores hierárquicos.	<input type="checkbox"/> <b>70</b> Boa integração às regras e obediências aos superiores hierárquicos.	<input type="checkbox"/> <b>100</b> Integra-se plenamente com as regras de serviço e respeita os superiores hierárquicos.
<b>6-Realização de Curso de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional:</b>	<input type="checkbox"/> <b>30</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração de até 20 horas.	<input type="checkbox"/> <b>50</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração Superior a 21 e até 60 horas.	<input type="checkbox"/> <b>70</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração superior a 61 e até 80 horas.	<input type="checkbox"/> <b>100</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração superior a 81 e até 120 horas.

INFORMAÇÕES DOS AVALIDORES:		
AVALIAÇÃO de <b>DESEMPENHO</b> efetuada pela COMPAQ.	PONTUAÇÕES	Chefia Imediata:
a) De 71 a 100 pontos da soma GERAL dos CRITÉRIOS, terá <b>DESEMPENHO SATISFATÓRIO</b> para fins de promoção.	_____ Pontos.	Membros da COMPAQ: _____ _____
b) De ZERO até 70 pontos da soma GERAL dos CRITÉRIOS, terá <b>DESEMPENHO INSATISFATÓRIO</b> para fins de promoção.	_____ Pontos.	_____ _____ _____

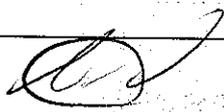
**MANIFESTAÇÃO DO PROPONENTE DA AVALIAÇÃO** seguida de data e assinatura.

( ) **Concordo** com a AVALIAÇÃO; ( ) **Discordo** da AVALIAÇÃO – Justificar.

Justificativas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Boa Vista do Incra,RS, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

\_\_\_\_\_


# ANEXO I

PREFEITURA MUNICIPAL DE BOA VISTA DO INCRA RS  
 COMISSÃO PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DA QUALIDADE  
 DO SERVIÇO E DO SERVIDOR PÚBLICO – **COMPAQ.**

BOLETIM DE DESEMPENHO			
Nome do Servidor:		Matrícula:	
Cargo:		Órgão de Lotação:	
Data da Nomeação:		Período de Avaliação:	
Boletim nº:	Meses:	Ano:	

## INSTRUÇÕES

- Esta AVALIAÇÃO de desempenho do servidor será ANUAL e ocorrerá, a partir do levantamento em planilha individualizada;
- Todos os CRITÉRIOS devem ser respondidos, sendo executados conjuntamente pela chefia imediata do servidor e a COMPAQ, sob a coordenação e acompanhamento desta;
- Cada CRITÉRIO comporta uma ÚNICA alternativa, devendo ser assinalada com um “X”;
- A planilha deverá conter espaço para CIÊNCIA, MANIFESTAÇÃO e ASSINATURA DO SERVIDOR.

<b>1-Eficiência:</b>	<input type="checkbox"/> 30 Pouco desempenho e capacidade laboral.	<input type="checkbox"/> 50 Médio desempenho e capacidade laboral.	<input type="checkbox"/> 70 Desempenho e capacidade laboral satisfatório.	<input type="checkbox"/> 100 Excelente desempenho e capacidade nas atividades laboral.
<b>2 – Responsabilidade no Exercício da Função</b>	<input type="checkbox"/> 30 Não merece confiança pela falta de responsabilidade em cumprir os deveres e obrigações traçadas.	<input type="checkbox"/> 50 De momento não faz jus as missões de maior confiança, pois cumpre parcialmente com os deveres e obrigações.	<input type="checkbox"/> 70 Merece confiança. Cumpre com os deveres e obrigações traçados pela hierarquia superior.	<input type="checkbox"/> 100 De total confiança. Empenha-se em cumprir seus deveres e obrigações acima das exigências de função.
<b>3 -Pontualidade:</b> - Informar como o servidor cumpre horários estabelecidos no período avaliado.	<input type="checkbox"/> 30 Pouco pontual.	<input type="checkbox"/> 50 Pontualidade Média.	<input type="checkbox"/> 70 Pontualidade satisfatória.	<input type="checkbox"/> 100 Excelente pontualidade.
<b>4 -Assiduidade:</b> - Avaliar a frequência ao local de trabalho no período avaliado.	<input type="checkbox"/> 30 Falta ou se ausenta muitas vezes (3 dias no interstício).	<input type="checkbox"/> 50 Falta ou se ausenta algumas vezes (2 dias no interstício).	<input type="checkbox"/> 70 Difícilmente falta ou se ausenta (1 dia no interstício).	<input type="checkbox"/> 100 É assíduo (não apresenta faltas).

# ANEXO I

<b>5 -Disciplina:</b> - Avaliar o grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas.	<input type="checkbox"/> <b>30</b> Não obedece às regras de serviços e/ou não respeita os superiores hierárquicos.	<input type="checkbox"/> <b>50</b> Algumas vezes deixa de obedecer as normas de serviço e/ou os superiores hierárquicos.	<input type="checkbox"/> <b>70</b> Boa integração às regras e obediências aos superiores hierárquicos.	<input type="checkbox"/> <b>100</b> Integra-se plenamente com as regras de serviço e respeita os superiores hierárquicos.
<b>6-Realização de Curso de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional:</b>	<input type="checkbox"/> <b>30</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração de até 20 horas.	<input type="checkbox"/> <b>50</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração Superior a 21 e até 60 horas.	<input type="checkbox"/> <b>70</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração superior a 61 e até 80 horas	<input type="checkbox"/> <b>100</b> - Possui cursos de atualização e aperfeiçoamento, com duração superior a 81 e até 120 horas .

INFORMAÇÕES DOS AVALIDORES:		
AVALIAÇÃO de <b>DESEMPENHO</b> efetuada pela COMPAQ.	PONTUAÇÕES	Chefia Imediata:
a) De 71 a 100 pontos da soma GERAL dos CRITÉRIOS, terá <b>DESEMPENHO SATISFATÓRIO</b> para fins de promoção.	_____ Pontos.	Membros da COMPAQ: _____ _____ _____ _____
b) De ZERO até 70 pontos da soma GERAL dos CRITÉRIOS, terá <b>DESEMPENHO INSATISFATÓRIO</b> para fins de promoção.	_____ Pontos.	

**MANIFESTAÇÃO DO PROPONENTE DA AVALIAÇÃO** seguida de data e assinatura.

( ) **Concordo** com a AVALIAÇÃO; ( ) **Discordo** da AVALIAÇÃO – Justificar.

Justificativas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Boa Vista do Incra,RS, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.