



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ
GABINETE DA PREFEITA

DECRETO Nº 5.875 de 19 de maio de 1999.

Regulamenta a gratificação de Prêmio de Desempenho instituída pela Lei nº 4.517 de 30 de maio de 1996.

A Prefeita do Município de Maceió, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município e de acordo com o art. 1º da Lei nº 4.517 de 30 de maio de 1996.

DECRETA:

Art. 1º - A gratificação de Prêmio Desempenho instituída pela Lei nº 4.517 de 30/05/96, será atribuída mensalmente aos servidores lotados na Secretaria Municipal de Administração integrante da Central de Pessoal.

Art. 2º - O Prêmio Desempenho será atribuído mensalmente aos servidores referidos no artigo anterior, mediante avaliação de desempenho aferido em UAD - Unidade de Avaliação de Desempenho, que serão apurados no final de cada mês.

Parágrafo único - A pontuação a que se refere o caput deste artigo, obedecerá ao limite máximo de 40 (quarenta) UAD por cada mês de efetivo desempenho das tarefas da área.

Art. 3º - Não cessará o direito à percepção do Prêmio Desempenho nas hipóteses de afastamento em virtude de:

- I - férias, casamento e luto**
- II - licença para tratamento de saúde até 30 dias**
- III - licença maternidade e paternidade.**

Parágrafo único - O Prêmio Desempenho, durante os afastamentos previstos no caput deste artigo, será equivalente à média aritmética dos prêmios efetivamente percebidos nos 06(seis) meses anteriores ao da ocorrência do fato, proporcionalmente ao período de ausência.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ

Art. 4º - Na ocorrência de necessidade de serviços da área, o comparecimento ao trabalho será obrigatório nos dias de sábado, domingo e feriados, a critério exclusivo da administração, sem que isto constitua outras obrigações de vantagens adicionais, exceto as gratificações de que tratam os Incisos I, III, X e XI do Art. 58 da Lei n.º 4.126/92.

Art. 5º - O pagamento do Prêmio Desempenho deverá ser efetivado no mês subsequente ao da avaliação.

Art. 6º - Ao Secretário Municipal de administração compete programar, e autorizar previamente os trabalhos que darão origem ao prêmio desempenho e homologar o resultado da avaliação de desempenho.

Art. 7º - Os Coordenadores Gerais responsabilizar-se-ão pela avaliação do desempenho, resultante das tarefas desenvolvidas pelos servidores, no âmbito de sua Coordenação, apresentando mensalmente a tabela de mensuração e pontuação da Escala de Desempenho.

Art. 8º - Para efeito de apuração dos pontos será avaliado o desempenho do servidor na execução de tarefas inerentes a sua área de atuação e utilizando-se os parâmetros de Avaliação de Desempenho constante do anexo I deste Decreto.

Art. 9º - O servidor, mensalmente, será enquadrado de acordo com o seu desempenho em um dos níveis de I a V da tabela de Avaliação de Desempenho.

Art. 10 - Será atribuído ao nível V o valor máximo de 40 pontos obtidos a partir do somatório dos fatores de avaliação de desempenho, bem como ao nível IV, 32 pontos; ao nível III; 24 pontos; ao nível II, 16 pontos e ao nível I, 8 pontos.

Art. 11 - O valor do prêmio de desempenho será calculado de acordo com a fórmula:
$$VP = 100 \times (\text{Total de UAD} / 40) \times (\text{DT} / \text{DU}) \times K$$
, sendo VP = Valor do Prêmio; UAD = Unidade de Avaliação de Desempenho; DT = Dias Trabalhados; DU = Dias Úteis e K = Valor Constante equivalente a R\$ 6,00

Art. 12 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ, em 19 de maio de 1999.


KÁTIA BORN
Prefeita

Publicado no DOM

20 / 05 / 19 99


Encarregado





ANEXO I

TABELA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CONCEITO	EXCELENTE	ÓTIMO	BOM	REGULAR	RUIM OU DEFICIENTE	
FATOR DE AVALIAÇÃO // NÍVEIS	V	IV	III	II	I	TOTAL DE PONTOS
Eficiência						
- aptidão para realizar com eficiência atividades relacionadas à sua área de atuação.						
Organização						
- capacidade de trabalhar com método, ordem e distribuição adequada do tempo e das tarefas.						
Senso de Responsabilidade						
- responsabilidade na execução das tarefas, sem desperdício de tempo e atendimento ao nível de qualidade dos trabalhos.						
Disciplina						
- capacidade de manter sigilo de informações confidenciais, revelando uma conduta orientada por princípios e regras morais de senso comum.						
Iniciativa						
- independência na execução de atividades, apresenta sugestões para melhoria do trabalho.						
Produção						
- capacidade de realizar atividades e serviços com rentabilidade e aproveitamento.						
Assiduidade						
- frequência e permanência no trabalho; realiza as atividades que lhe são confiadas.						
Pontualidade						
- cumprimento do horário de entrada e saída no local de trabalho e dos prazos de realização das atividades.						
TOTAL DE PONTOS						