

ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ

DECRETO Nº 6.427, de 18 de junho de 2004.

**REGULAMENTA A CONCESSÃO DA
GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO À
PRODUÇÃO INDIVIDUAL – PRÊMIO DE
PRODUTIVIDADE – NO ÂMBITO DA
SUPERINTENDÊNCIA MUNICIPAL DE
TRANSPORTES E TRÂNSITO - SMTT**

O Prefeito do Município de Maceió, no uso de suas atribuições e prerrogativas legais, fundamentada nas disposições do art. 55, inciso V, da Lei Orgânica do Município de Maceió.

DECRETA:

Art. 1º - A gratificação de estímulo a produção individual – Prêmio de Produtividade, instituída pela lei nº 5.364, de 28 de abril de 2004, é devida a todos os servidores efetivos ativos do Quadro Permanente da Superintendência Municipal de Transportes e Trânsito-SMTT, no percentual de até 100% (cem por cento) sobre o vencimento – base, atendidos os critérios de assiduidade, desempenho, iniciativa, cooperação, organização/eficiência e outros constantes dos Anexos a este Decreto.

Parágrafo Único - O percentual de estímulo à produtividade individual – Prêmio de Produtividade, será determinado por pontuação, obtida por meio da avaliação mensal de desempenho do servidor e obedecerá ao critério de paridade de um ponto percentual sobre o vencimento – base para cada ponto auferido na produtividade, não fazendo jus a esse prêmio os servidores que obtiverem pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos.

Art. 2º - A base de cálculo da gratificação de estímulo à produtividade individual – Prêmio de Produtividade, será de até 60%(sessenta por cento) do incremento dos valores efetivamente gerados pelo FTU – Fundo de Transportes Urbanos ou outro qualquer indicador que o substitua, e Multas de Trânsito executadas pela SMTT.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ

DECRETO Nº 6.427, de 18 de junho de 2004.

Parágrafo Único- O prêmio de Produtividade durante os afastamentos previstos neste artigo, será o equivalente à média aritmética dos prêmios percebidos nos 12 (doze) meses anteriores ao da ocorrência do fato.

Art. 5º - As tarefas ensejadoras da concessão do Prêmio de Produtividade e a tabela para computação de seus pontos são as constantes dos Anexos II e III deste Decreto.

Art. 6º - Os servidores lotados nesta SMTT - Superintendência Municipal de Transportes e Trânsito, que já percebam outro Prêmio de produtividade, não serão contemplados por este Decreto.

Art. 7º - A Avaliação de Desempenho, é decorrente do acompanhamento do cumprimento das atividades de rotina dos servidores, pelo seu chefe imediato.


Art. 8º - Ao Superintendente Municipal de Transportes e Trânsito ou pessoa por ele indicada, compete homologar o resultado da avaliação e, encaminhar à Secretaria Municipal de Administração, Recursos Humanos e Patrimônio, para implantação na Folha de Pagamento do órgão.

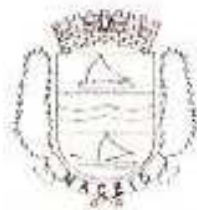
Art. 9º - Fica instituída uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, composta de servidores da SMTT - Superintendência Municipal de Transportes e Trânsito, por meio de Portaria a ser editada pelo seu titular, com duração máxima de 1 (um) ano.

I - A Comissão poderá, ouvido o Superintendente Municipal de Transportes e Trânsito, sugerir alterações propondo novos critérios para avaliação das atividades especificadas nos itens Assiduidade, Desempenho, Iniciativa, Cooperação e Organização/Eficiência.

• Art. 10º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ, 18 de junho de 2004.


ALBERTO JOSÉ MENDONÇA CAVALCANTE
Prefeito em Exercício



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACEIÓ

DECRETO Nº 6.427, de 18 de junho de 2004.

Parágrafo Único- Na hipótese do incremento da arrecadação ser inferior ao valor devido a título de prêmio de produtividade, a gratificação de que trata este Decreto será calculada com base nesse novo valor, respeitadas as devidas proporcionalidades percentuais

Art. 3º - O servidor que perceber por mais de 05 (cinco) anos o Prêmio de Produtividade, terá direito à sua incorporação aos proventos da inatividade, utilizando-se por base para a obtenção do cálculo, a média apurada dos últimos 24 (vinte e quatro) meses, desde que à época de sua aposentadoria encontre-se em pleno desempenho de suas atividade e percebendo a referida gratificação.

Art. 4º - São considerados de efetivo exercício para efeito de percepção do Prêmio de Produtividade, os afastamentos de servidores efetivos decorrentes de:

- I - férias, casamento e luto;
- II - convocação para participação em Júri, Serviço Eleitoral e outros em cargos públicos previstos em Lei;
- III - licenças maternidade e paternidade;
- IV - licenças para tratamento de saúde, até 30 (trinta) dias, desde que a causa da licença tenha sido originada em serviço;
- V - licença para acompanhamento de tratamento de saúde e pessoal da família, concedida pela Junta Médica Oficial do Município, nos termos da Lei nº 4.973/2000;
- VI - participação em Congressos, Seminários, Simpósios, designação para realização de estudos, pesquisas, levantamentos de dados e outras tarefas especiais, diretamente ligadas às atividades-meio e fim da Superintendência Municipal de Transportes e Trânsito;
- VII - cumprimento de outras atividades de natureza técnico-administrativas no âmbito desta ou de outra Unidade da Federação;
- VIII - desempenho do mandato na entidade representativa da classe;

ANEXO I

1 – CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE

São cinco os critérios considerados para efeito de avaliação para concessão de gratificação, a título de produtividade, conforme descritos abaixo:

- 1 – ASSIDUIDADE;
- 2 – DESEMPENHO;
- 3 – INICIATIVA;
- 4 – COOPERAÇÃO; e
- 5 – ORGANIZAÇÃO/EFICIÊNCIA.

1 - **ASSIDUIDADE** é relativa ao comparecimento do servidor com regularidade e pontualidade ao lugar onde tem de desempenhar seus deveres ou funções.

2 - **DESEMPENHO** diz respeito ao conjunto de características ou de possibilidades do servidor para execução de um trabalho, ou atividade, tais como atenção, velocidade, capacidade, desenvoltura, agilidade, correção, autonomia e rendimento.

Para o pessoal de nível elementar serão considerados os seguintes aspectos:

- Protocolar documentos e formalizar processos de forma clara e objetiva;
- Cumprir o prazo de tramitação de processos;
- Saída de processos de forma clara, com o correto encaminhamento e folhas devidamente enumeradas;
- Informar ao Protocolo Geral da saída de processo;
- Atendimento ao público;
- Arquivamento de processos;
- Zelar pelo patrimônio e interesses gerais da instituição;
- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Observar as normas legais e regulamentares;
- Manter o ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Cumprimento do horário de trabalho.

Para o pessoal de nível médio serão considerados os seguintes aspectos:

- Zelar pelo patrimônio e interesses gerais da instituição;
- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Observar as normas legais e regulamentares;
- Redigir e digitar correspondências ou documentos de rotina;
- Elaborar relatórios a pedido do supervisor imediato;
- Organizar e manter arquivos da unidade administrativa;
- Cumprir os prazos estabelecidos para conclusão das atribuições e tramitação de processos;
- Qualidade nas atividades internas e externas;
- Cumprimento do horário de trabalho.

Para o pessoal de nível superior serão considerados os seguintes aspectos:

- Zelar pelo patrimônio e interesses gerais da instituição;
- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Observar as normas legais e regulamentares;
- Elaborar relatórios a pedido da Superintendência;
- Cumprir com fidedignidade os prazos exigidos para encaminhamento de processos;
- Participar de reuniões multidisciplinares, que visem o aprimoramento das atividades de rotina do órgão;
- Qualidade nas atividades internas e externas;
- Cumprimento do horário de trabalho.

3 - **INICIATIVA** refere-se à qualidade do funcionário saber agir e se dispor a informar, inteirar, propor, empreender, ousar e tomar decisões visando a melhor consecução dos objetivos trabalho.

4 - **COOPERAÇÃO** é a capacidade do funcionário trabalhar em equipe, colaborar, ajudar, auxiliar, co-participar e respeitar a hierarquia.

5 - **ORGANIZAÇÃO/EFICIÊNCIA** é o modo pelo qual o funcionário estrutura o trabalho. Diz respeito ao planejamento, preparação, apresentação, disposição, ordenamento, arranjo do trabalho e do ambiente.

II – CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO A TÍTULO DE PRODUTIVIDADE

A gratificação, a título de produtividade, será calculada em função do somatório de pontos obtidos a partir da avaliação dos cinco critérios descritos anteriormente (Assiduidade, Desempenho, Iniciativa, Cooperação e Organização), com a variação discriminada abaixo, com base nas tabelas de pontuação correspondentes, traduzidos em percentuais aplicados sobre o salário-base, levando-se em conta o desempenho do servidor produtivo.

Do incremento arrecadado pelo processo fiscalizador, serão destinados ao pagamento da gratificação pertinente à produtividade, o disposto no Artigo 2º do presente Decreto, conforme critérios estabelecidos no Anexo II.

O incremento referido, é toda arrecadação auferida durante o mês de referência, que exceda o valor médio dos últimos 12 (doze) meses, devidamente corrigidos pelo IPCA – Índice de Preços ao Consumidor Amplo.

•

I – TABELAS DE PONTUAÇÃO

Critério: Assiduidade

Nº DE FALTAS NO MÊS	PONTOS
Nenhuma falta	30
1 (uma) falta	21
2 (duas) faltas	15
3 (três) faltas	9
Mais de 3 (três) faltas	0

Obs.: O número de faltas no mês será o constante das folhas de frequência de cada funcionário.

Critérios: Desempenho

PARÂMETROS	PONTOS
Excelente	20
Muito Bom	14
Bom	10
Regular	6
Insuficiente	0

Obs.: A pontuação será atribuída a partir da avaliação pelo chefe imediato, conforme o estabelecido na proposta.

Critérios: Cooperação

PARÂMETROS	PONTOS
Excelente	20
Muito Bom	14
Bom	10
Regular	6
Insuficiente	0

Obs.: A pontuação será atribuída a partir da avaliação pelo chefe imediato, conforme o estabelecido na proposta.

Critérios: Organização/Eficiência

PARÂMETROS	PONTOS
Excelente	20
Muito Bom	14
Bom	10
Regular	6
Insuficiente	0

Obs.: A pontuação será atribuída a partir da avaliação pelo chefe imediato, conforme o estabelecido na proposta.

Cr terios: Iniciativa

PARÂMETROS	PONTOS
Excelente	10
Muito Bom	7
Bom	5
Regular	3
Insuficiente	0

Obs.: A pontua o ser  atribuida a partir da avalia o pelo chefe imediato, conforme o estabelecido na proposta.

Pontua o Total

CRITÉRIOS	PONTUA�O
Assiduidade	de 0 a 30 pontos
Desempenho	de 0 a 20 pontos
Coopera�o	de 0 a 20 pontos
Organiza�o/Eficiência	de 0 a 20 pontos
Iniciativa	de 0 a 10 pontos
Total	de 0 a 100 pontos

PREFEITURA MUNICIPAL DE ACEIO

ANEXO - III

CRITÉRIOS GERAIS DE AVALIAÇÃO

CRITÉRIO: DESEMPENHO	
EXCELENTE	Execução e conclusão de 100% das tarefas antes do prazo determinado
MUITO BOM	Execução e conclusão de 50% das tarefas antes do prazo determinado
BOM	Execução e conclusão de 100% das tarefas no prazo determinado
REGULAR	Execução e conclusão de 50% das tarefas depois do prazo determinado
INSUFICIENTE	Execução e conclusão de 100% das tarefas depois do prazo determinado

CRITÉRIO: COOPERAÇÃO	
EXCELENTE	Voluntariar-se para cumprimento de atividades fora do seu turno de trabalho
MUITO BOM	Disponibilidade para exercer tarefas extras do setor
BOM	Sempre disposto a ajudar o companheiro de trabalho
REGULAR	Por vezes se prontificar a ajudar
INSUFICIENTE	Nunca colaborar quando é solicitado

PREFEITURA MUNICIPAL DE ACFÓ

	CRITÉRIO: ORGANIZAÇÃO/EFICIÊNCIA
EXCELENTE	Quando o servidor atingir o item "EXCELENTE" em todos os critérios avaliados
MUITO BOM	Quando não atingir os itens "BOM", "REGULAR" ou "INSUFICIENTE" em nenhum dos critérios avaliados
BOM	Não atingir os itens "REGULAR" ou "INSUFICIENTE" em nenhum dos critérios avaliados
REGULAR	Não atingir o item "INSUFICIENTE" em nenhum dos critérios avaliados
INSUFICIENTE	Obtiver o item "INSUFICIENTE" nos critérios avaliados

PREFEITURA MUNICIPAL DE JACAREÍ

ANEXO - IV

MAPA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME DO SERVIDOR: _____

MATRÍCULA: _____ CARGO: _____

LOTAÇÃO: _____

CONCEITO	ASSIDUIDADE	INICIATIVA	DESEMPENHO	COOPERAÇÃO	ORGANIZAÇÃO / EFICIÊNCIA	TOTAL %
EXCELENTE						
MUITO BOM						
BOM						
REGULAR						
INSUFICIENTE						
					TOTAL DE PONTOS	

➤ Só terá direito à Gratificação de Produtividade, o servidor que atingir acima de 49 pontos no processo de avaliação.

LEGENDA:

ASSIDUIDADE	DESEMPENHO		INICIATIVA		
	COOPERAÇÃO	ORGANIZAÇÃO / EFICIÊNCIA			
EXCELENTE	30	EXCELENTE	20	EXCELENTE	10
MUITO BOM	21	MUITO BOM	15	MUITO BOM	7
BOM	15	BOM	10	BOM	5
REGULAR	9	REGULAR	5	REGULAR	3
INSUFICIENTE					

DATA: _____ / _____ / _____

ASSINATURA DO CHEFE IMEDIATO: _____