



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº. 17.892/2025

Considerando o processo administrativo nº 13789/2025 de 04/06/2025.

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho dos Servidores de Cargo Efetivo do Quadro Técnico Administrativos e Profissionais do Fundo Municipal de Saúde da Prefeitura Municipal de São Mateus (ES).

O Prefeito Municipal de São Mateus, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais, em vista a Legislação em vigor, da Lei Municipal nº. 2.131/22, de 28 (vinte e oito) de novembro (11) de 2022 – Lei Orgânica 001/1990 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais lei nº 237/1992.

CONSIDERANDO a necessidade das aplicações das obrigações legais da Comissão de Avaliação e Desempenho dos Servidores do Quadro Técnico-Administrativo e de Profissionais do Fundo Municipal de Saúde do Município de São Mateus/ES.

CONSIDERANDO a implementação do Programa de Avaliação e Desempenho, visando a melhoria da qualificação profissional e valorização do servidor pelo seu conhecimento, habilidade e desempenho, para evolução na carreira.

DECRETA:

Art.1º O servidor nomeado em cargo efetivo fica sujeito a avaliação de desempenho, com o objetivo de apurar os requisitos necessários para evolução na carreira, sendo objeto de avaliação de desempenho, os seguinte requisitos:

- I - Responsabilidade
- II - Assiduidade e pontualidade
- III - Disciplina
- IV - Produtividade
- V - Capacidade de Iniciativa

Art.2º O processo de avaliação de desempenho deve ser coordenado pela Comissão vigente, designada pelo Chefe do Poder Executivo.

Art.3º A avaliação de desempenho será disciplinada pelas disposições deste ato, que constitui como regulamento interno e permanente, à possibilidade de implementação de melhorias.

Art.4º A avaliação de desempenho será um processo anual e sistemático no período de setembro à novembro, e/ou quando houver necessidade e convocação da Comissão.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

...continuação do Decreto nº.17.892/2025

Parágrafo Único. Caso o servidor perca o prazo estabelecido no caput, o mesmo só poderá ser avaliado no ano subsequente, exceto os afastamentos previstos no Art.18, da lei nº 2131/2022.

Art.5º O questionário de avaliação deverá ser preenchido pela chefia imediata e pelo servidor, não podendo a chefia imediata avaliar parentes de 1º e 2º graus, cabendo à comissão designar um outro avaliador.

Art.6º O questionário de avaliação será encaminhado por secretaria, que ficará responsável pela aplicação a todos os servidores efetivos lotados.

Art.7º O questionário deverá ser devolvido no prazo estabelecido pela Comissão, devidamente documentado, assinado e encaminhado por via de protocolo.

Art.8º O resultado da avaliação será a média aritmética simples das duas avaliações, obtendo a média final de no mínimo 70%, conforme disposto no art. 40, da lei municipal nº 2.131/2022, caso ocorra divergência substancial entre a chefia imediata e o servidor, que ultrapassar 10%, a comissão deverá solicitar uma nova avaliação.

Art.9º A avaliação de desempenho de que se trata o presente decreto será realizada individualmente, mediante a utilização dos seguintes documentos básicos a serem aplicados em cada avaliação:

I - Instruções de avaliação

II - Instrumentos de avaliação

III - Ficha de resultado de cada avaliação.

Parágrafo Único. Os documentos a que se refere este artigo, constam nos Anexos I e II do presente decreto.

Art 10. Das Disposições Finais: A avaliação deverá respeitar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e ampla defesa.

Art. 11. Revogam-se todas as disposições em contrário, com exceção das avaliações realizadas anteriormente.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de São Mateus, Estado do Espírito Santo, aos 04 (quatro) dias do mês de junho (06) do ano de dois mil e vinte cinco (2025).


MARCUS AZEVEDO BATISTA
Prefeito Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO QUADRO TÉCNICO ADMINISTRATIVO E PROFISSIONAIS DA SAÚDE

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR	
NOME:	MATRICULA:
CARGO/FUNÇÃO:	LOCAL DE TRABALHO/SECRETARIA:
PERÍODO DA AVALIAÇÃO/DATA:	

A partir do padrão abaixo, avalie os quesitos, atribuindo a graduação que mais identifique o servidor.

INSATISFATÓRIO	RUIM	REGULAR	BOM	EXCELENTE
1	2	3	4	5

1. RESPONSABILIDADE

1.1 – Ética profissional: Considere a honradez, a discrição e também o crédito que se pode atribuir quanto ao seu comportamento com relação a instituição.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

1.2 – Relacionamento Interpessoal: Considere a forma como o servidor age e procura manter um bom clima de trabalho, levando em consideração os valores e sentimentos individuais e coletivo, bem como, a maneira como o servidor trata o público interno e externo.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

1.3 – Observância da Hierarquia: Considere a forma como o servidor recebe e cumpre as determinações que convém ao funcionamento regular da instituição.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

2. ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

2.1 – Presença ao Trabalho: Considere o grau de frequência com que o servidor se faz presente ao local de trabalho.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

2.2 – Pontualidade: Considere a capacidade de cumprir horário ou compromissos rotineiros de seu trabalho.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

3. DISCIPLINA

3.1 – Responsabilidade com o trabalho: Considere a capacidade de responder pelos seus atos e de cumprir com suas obrigações e prazos.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

3.2 – Interesse/Iniciativa: Considere o nível em que o servidor apresenta ideias, sugestões e informações que possa contribuir para melhoria dos serviços, bem como a vontade em executar com afinco suas atividades.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

4. PRODUTIVIDADE

4.1 – Qualidade do Trabalho: Considere a exatidão com que o servidor executa suas atividades.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

4.2 – Conhecimento do trabalho: tendo em vista o período necessário para a assimilação, considere os conhecimentos profissionais e práticos necessários à execução do trabalho.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

4.3 – Eficácia: Considere a capacidade de realizar o trabalho com habilidade e com economia de tempo, sem perda da qualidade.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

5. CAPACIDADE DE INICIATIVA

5.1 – Interesse em autodesenvolver-se: Considere a iniciativa em adquirir novos conhecimentos que lhe propiciem oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

5.2 – Cooperação: Considere a espontaneidade em colaborar com o grupo, demonstrando assim espírito de equipe.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

5.3 – Organização: Considere a capacidade de estruturar seu posto de trabalho e a maneira pela qual planeja e escolhe os meios mais adequados de executar o serviço.

SERVIDOR				
1	2	3	4	5

CHEFIA IMEDIATA				
1	2	3	4	5

SERVIDOR

CHEFIA IMEDIATA



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

LEITURA CONCEITUAL

Entende-se por:

I – Responsabilidade, as atitudes positivas que dizem respeito à ética profissional; ao relacionamento interpessoal; segurança no trabalho; ao zelo, conservação e manutenção de equipamentos usuais e bens públicos; à conduta emocional, sendo prestativo e diligente no serviço público.

II – Assiduidade, a pontualidade, a presença e permanência regular do servidor na repartição ou local do seu trabalho, com o desempenho eficiente e tempestivo das atribuições do respectivo cargo.

III – Disciplina, comprometimento, interesse e iniciativa, a boa disposição e organização na execução das atribuições do cargo, respeitando autoridades hierárquicas e normas disciplinares pertinentes.

IV – Produtividade, os resultados com produtividade e positivos que decorrem da execução das tarefas inerentes às atribuições do cargo, à qualidade do trabalho e domínio do trabalho.

V – Capacidade de iniciativa, a capacidade eficiente de criar, de empreender e de buscar alternativas, soluções de inventividade e aprimoramento profissional para situações novas ou inesperadas no trabalho, dentro das atribuições do respectivo cargo, ao aperfeiçoamento profissional e a cooperação.

A – GRUPO DE ITENS

1. RESPONSABILIDADE

2. ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

3. DISCIPLINA

4. PRODUTIVIDADE

5. CAPACIDADE DE INICIATIVA

B – GERAL

EXCELENTE	Supera o desempenho esperado	100 pontos
BOM	Atinge o desempenho esperado	70 pontos
REGULAR	Atinge parcialmente o desempenho esperado	45 pontos
RUIM	Não atinge o desempenho esperado	25 pontos
INSATISFATÓRIO	Não atinge o desempenho esperado	10 pontos



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS

ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II

PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DESEMPENHO QUADRO TECNICO ADMINISTRATIVO E PROFISSIONAIS DA SAUDE

1 - IDENTIFICAÇÃO DO (A) SERVIDOR (A)	
NOME:	
CARGO FUNÇÃO:	MATRICULA:
LOCAL DE TRABALHO:	ADMISSÃO:
2 - IDENTIFICAÇÃO DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	
1.	2.
3.	4.
5.	6.
7.	8.
3 - NOTIFICAÇÃO DO RESULTADO REGISTRADO NO PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
CRITÉRIOS	Pontuação Média do somatório das etapas
Critério I - Responsabilidade	
Critério II - Assiduidade	
Critério III - Disciplina	
Critério IV - Produtividade	
Critério V - Capacidade de Iniciativa	
PONTUAÇÃO TOTAL	
Tendo em vista o resultado obtido, a Comissão de Avaliação notifica o servidor e conclui que o mesmo foi considerado: () APTO _____% () INAPTO _____%	
Estou ciente do resultado de _____ pontos referentes à média do somatório do resultado das etapas que me foi atribuído pela Comissão de Avaliação e Desempenho.	
Data da Notificação: ____/____/____	
Assinatura do servidor avaliado/Matricula	
4 - ASSINATURA DE TESTEMUNHAS (EM CASO DE RECUSA DO SERVIDOR EM ASSINAR)	
Testemunha:	Testemunha:

¹ Preencher os conceitos "apto" ou "inapto", conforme a média de pontuação obtida na Avaliação de Desempenho.

² Nos casos de conceito "inapto" a comissão poderá solicitar uma nova avaliação.