



ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 3782 DE 13 DE JULHO DE 2012

“Dispõe sobre os critérios de aferição do adicional de produtividade de engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo previsto no art. 16, I, alínea “h”, da Lei Municipal nº 1.892, de 03 de abril de 2012”.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO, Capital do Estado Acre, no uso das atribuições que lhe confere o art. 58, incisos V e VII da Lei Orgânica do Município de Rio Branco,

DECRETA:

Art. 1º O Adicional de Produtividade, previsto no art. 16, I, alínea “h”, da Lei Municipal nº 1.892, de 03 de abril de 2012, visa aprimorar a qualidade e incrementar a produção dos serviços executados pelos Órgãos da Administração Pública Municipal e será atribuído aos ocupantes do cargo público de engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo pelo desempenho individual e pela participação do servidor no desempenho coletivo da unidade a que esteja vinculado.

Art. 2º O valor do adicional de produtividade será calculado de acordo com os percentuais e pontos apurados na forma do anexo I e II deste Decreto, limitando a 100% (cem por cento) do salário base do servidor engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo.

Art. 3º O desempenho será apurado por mês mediante procedimento de avaliação de cada engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo e seus resultados, não acumuláveis, serão utilizados, para efeito de pagamento, no mês subsequente ao da sua realização.



ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º A avaliação individual será realizada pela chefia imediata do engenheiro, arquiteto, tecnólogo ou geógrafo ou, em caso do seu impedimento, pelo seu substituto formalmente designado.

§ 2º Considera-se chefia imediata, para efeito do § 1º, o ocupante do cargo em comissão de direção, gerência ou assessoramento identificado como de comando ou coordenação.

§ 3º Se durante o período de avaliação ocorrer fato que resulte na subordinação do servidor a mais de uma chefia, cada uma delas avaliará seu desempenho, relativamente ao período em que o mesmo esteve sob sua subordinação.

§ 4º O desempenho coletivo será aferido mensalmente, considerando a realização das metas estabelecidas no Programa de Gestão para a unidade.

Art. 4º A avaliação individual de desempenho será processada com base nos seguintes critérios:

I - será considerada a contribuição pessoal do servidor no atingimento dos resultados programados para a unidade e no exercício das atividades correspondentes as suas atribuições visando à execução ou o aprimoramento dos processos de trabalho;

II - o avaliador deverá agir de forma impessoal, com justiça, isenção e imparcialidade, para não comprometer a sua avaliação;

III - o procedimento importa na disposição do avaliador e do avaliado em participarem do processo de avaliação, com maturidade profissional e respeito mútuo;

IV - a avaliação terá por objetivo os resultados apresentados pelo avaliado, bem como o conhecimento e o conjunto de habilidades por ele



ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

demonstrado na execução das tarefas que lhe forem confiadas no período de avaliação, considerando-se o desempenho que dele se espera.

§ 1º Para efeito de aplicação dos critérios previstos neste artigo, serão considerados os fatores e parâmetros indicados no Relatório de Avaliação Técnica e de Desempenho Individual, anexo I e anexo II deste Decreto.

§ 2º O Relatório de Avaliação Técnica e de Desempenho Individual será assinado pela chefia imediata, pelo avaliado e pelo Secretário Municipal a qual o servidor esteja vinculado e será preservado no cadastro funcional do servidor pelo prazo de cinco anos.

§ 3º As informações constantes no Relatório de Avaliação Técnica e de Desempenho Individual serão utilizadas exclusivamente para os fins estabelecidos neste Decreto, vedada qualquer outra destinação, sob pena de aplicação das sanções previstas na legislação pertinente.

Art. 5º Caberá ao superior imediato a que os servidores estiverem subordinados, estabelecer as atividades a serem realizadas no mês de competência da avaliação, devendo ser considerado a situação atual do servidor e o aprimoramento visado.

Art. 6º O superior imediato dará ciência da avaliação final ao servidor que, se discordar, poderá interpor recurso ao Secretário Municipal, o qual será apreciado sem efeitos suspensivos.

§ 1º O recurso será interposto no prazo de até quinze dias úteis contados da data de ciência do resultado da avaliação ou, em caso de recusa do servidor em firmá-la, da data em que este lhe foi apresentado.



ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

§ 2º O recurso acompanhado de manifestação conclusiva do avaliador e acompanhado pelo Secretário Municipal a que o avaliado esteja vinculado deverá ter sua decisão proferida no prazo de dez dias, em última instância.

§ 3º A decisão final será comunicada ao servidor e ficará arquivada em anexo ao relatório do período avaliado.

§ 4º Se houver reconsideração da avaliação, os recursos acatados terão efeitos financeiros na folha de pagamento relativa ao mês subsequente ao da comunicação da decisão à unidade setorial de recursos humanos.

Art. 7º O procedimento de avaliação será formalizado e encaminhado, com manifestação conclusiva do Secretário Municipal, ao órgão setorial de recursos humanos a que esteja vinculado, até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês da avaliação, para a inclusão na folha de pagamento.

Art. 8º O engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo ocupante de cargo em comissão, de direção, gerência ou assessoramento, será avaliado regularmente na forma estabelecida neste Decreto, para efeito de percebimento do adicional de produtividade, desde que tenha feito opção pelos vencimentos relativos ao seu cargo público.

Art. 9º Fica revogado o Decreto nº 2.250, de 10 de agosto de 2007.

Art. 10. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação, com os efeitos retroativos a 04/04/2012.

Rio Branco-Acre, 13 de julho de 2012, 124º da República, 110º do Tratado de Petrópolis, 51º do Estado do Acre e 129º do Município de Rio Branco.

Raimundo Angelim Vasconcelos
Prefeito de Rio Branco



ESTADO DO ACRE

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

<p>Chefia Imediata/Avaliador</p> <p>Data:</p> <p>Carimbo e assinatura</p>	<p>Servidor (a) Avaliado (a)</p> <p>() Concordo com a avaliação () Não concordo com a avaliação</p> <p>Data:</p> <p>Assinatura</p>
<p>Titular da Unidade/Chefia Imediata</p> <p>Data:</p> <p>Carimbo e Assinatura</p>	<p>Apresentação de recurso:</p>



ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II

TABELA DE REFERÊNCIA PARA AUFERIÇÃO DE PONTUAÇÃO PARA ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE DO CARGO DE ENGENHEIRO, ARQUITETO, TECNÓLOGO E GEÓGRAFO			
– Transportar o total de pontos obtidos para o item 5 do Anexo I –			
<u>PRODUÇÃO TÉCNICA</u>			
Item	Especificação do Serviço	Unidade de medida	Pontuação
1	PROJETOS DE ARQUITETURA, ENGENHARIA E CONGÊNERES		
1.1	Avaliação de projetos de arquitetura, engenharia e congêneres	Pontos por unidade	10,00
1.2	Elaboração de estudo da viabilidade técnica, econômica e ambiental do empreendimento		15,00
1.3	Elaboração do EIA/RIMA	Pontos por projeto	10,00
1.4	Elaboração de projetos técnicos para crédito rural		10,0
1.5	Projeto de inventário florestal		10,00
1.6	Elaboração e revisão de projetos de arquitetura, engenharia e congêneres – até 500,00 m2		20,00
1.7	Elaboração e revisão de projetos de arquitetura, engenharia e congêneres – de 501,00 m2 até 1.000,00 m2		30,00
1.8	Elaboração e revisão de projetos de arquitetura, engenharia e congêneres – acima de 1.001,00 m2		40,00
2	ADMINISTRAÇÃO E GERENCIAMENTO DE CONTRATOS (OBRAS E SERVIÇOS)		
2.1	Controle de documentação técnica	Pontos por contrato	10,00
2.2	Análise de propostas técnicas e financeiras em licitação	Pontos por unidade	10,00
2.3	Executor de contrato – titular e substituto	Pontos por contrato	20,00
2.4	Fiscalização de obras e serviços		10,00
2.5	Medição de serviços executados	Pontos por unidade	10,00
2.6	Reprogramação de contratos		15,00
2.7	Controle do recebimento de obras e serviços	Pontos por contrato	10,00
3	CONTROLE E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL		
3.1	Combate a incêndio em área urbana	Pontos por dia	10,00
3.2	Elaboração de diagnóstico técnico	Pontos por parecer ou relatório	7,00
3.3	Avaliação de impacto ambiental		15,00
3.4	Monitoramento ambiental		5,00
3.5	Subsídio à execução de corte e poda de árvores		8,00
3.6	Subsídio à emissão de licenciamento ambiental		10,00
3.7	Subsídio à conservação de áreas verdes e outras		2,00



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

3.8	Visitas às comunidades rurais		10,00
3.9	Acompanhamento e manejo de projetos técnicos	Pontos por visita	5,00
3.10	Acompanhamento e monitoramento do EIA/RIMA		10,00
3.11	Supervisão creditícia		5,00
3.12	Implantação de unidades demonstrativas	Pontos por unidade	10,00
3.13	Realização de dias de campo e similares		10,00
4	ORÇAMENTOS DE OBRAS E SERVIÇOS		
4.1	Elaboração e revisão de orçamentos completos – até 500,00 m2	Pontos por orçamento	20,00
4.2	Elaboração e revisão de orçamentos completos – de 501,00 m2 até 1.00,00 m2		30,00
4.3	Elaboração e revisão de orçamentos completos – acima de 1.001,00 m2		40,00
5	DOCUMENTAÇÕES TÉCNICAS		
5.1	Registro de responsabilidade técnica (ART ou RRT)	Pontos por unidade	5,00
5.2	Elaboração de relatórios	Pontos por unidade	10,00
5.3	Emissão de pareceres técnicos		10,00
5.4	Elaboração de laudos de auditorias, perícias e avaliações		20,00
5.5	Elaboração de normas, procedimentos e especificações técnicas	Pontos por unidade	15,00
5.6	Elaboração ou renovar programas de prevenção de risco ambiental do trabalho	Pontos por posto de trabalho	2,50
5.7	Elaboração ou renovar avaliação ergonômica de postos de trabalho		2,50
5.8	Elaboração mapa de risco ambiental		1,50
5.9	Elaboração de artigos técnicos científicos	Pontos por artigo	20,00
5.10	Elaboração de material para divulgação de produtos, serviços e equipamentos	Pontos por temática	10,00
5.11	Elaboração de parecer técnico ou relatório aos Órgãos Federais, Estaduais e Municipais	Pontos por parecer técnico ou relatório	10,00
6	CONSULTORIA, ASSISTÊNCIA E ACESSORIA		
6.1	Realização de vistorias técnicas	Pontos por vistoria	5,00
6.2	Avaliar o ambiente de trabalho na área de Saúde e Segurança do Trabalho	Pontos por posto de trabalho	1,50
6.3	Serviços emergenciais externos ao departamento	Pontos por dia	10,00
6.4	Participação em reuniões de departamento, de conselhos, de comissões e comunitárias	Pontos por reunião	5,00
6.5	Organização de cursos, oficinas, capacitações, palestras e similares	Pontos por unidade	10,00
6.6	Participação em cursos, oficinas, capacitações, palestras e similares	Pontos por hora	1,00



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

6.7	Ministrar cursos, oficinas, capacitações, palestras e similares	Pontos por unidade	10,00
6.8	Supervisão e repasse de orientações técnicas	Pontos por visitas/atendimento	5,00
7	ANALISE E APROVACAO DE PROJETOS E OBRAS		
7.1	Subsidio à emissão de certidão de viabilidade de uso e ocupação do solo	Pontos por parecer técnico	5,00
7.2	Subsidio a emissão de alvará de aprovação de projeto – até 500,00 m2		5,00
7.3	Subsidio a emissão de alvará de aprovação de projeto – 501,00 m2 até 1.000,00 m2		10,00
7.4	Subsidio a emissão de alvará de aprovação de projeto – acima de 1.001,00 m2		15,00
7.5	Subsidio a emissão de alvará de licença/regularização – até 500,00 m2		5,00
7.6	Subsidio a emissão de alvará de licença/regularização – 501,00m2 até 1.000,00 m2		10,00
7.7	Subsidio a emissão de alvará de licença/regularização – acima de 1.001,00 m2		15,00
7.8	Subsidio a emissão de termo de habite-se – até 500,00 m2		5,00
7.9	Subsidio a emissão de termo de habite-se – 501,00 m2 até 1.000,00 m2		10,00
7.10	Subsidio a emissão de termo de habite-se – acima de 1.001,00 m2		15,00
7.11	Subsidio à emissão de alvará de licença para construção (PROMORE)		5,00
7.12	Subsidio à emissão de documento		2,00
7.13	Subsidio à emissão de alvará de localização e funcionamento		2,00

Obs.: A aplicação da referida planilha pressupõe a disponibilidade de todas as informações e recursos necessários à execução dos serviços, sendo que os casos omissos e conflitantes deverão ser dirimidos junto ao superior hierárquico do funcionário em questão.