

DECRETO Nº 10.473
DE 13 DE JUNHO DE 2024

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO SISTEMA, DIRETRIZES E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DESIGNADOS PARA ATUAR NA COMISSÃO PERMANENTE DE INQUÉRITOS E SINDICÂNCIAS E NA FUNÇÃO ESPECÍFICA DE AUXÍLIO AO CONTROLE INTERNO.

ROGÉRIO SANTOS, Prefeito Municipal de Santos, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei Complementar nº 1.268/2024, de 04 abril de 2024,

DECRETA:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este decreto estabelece as diretrizes e define os critérios para a Avaliação Periódica de Desempenho (APD) do servidor no desempenho individual de suas atividades, enquanto designado para atuar como Auxiliar, Secretário, Membro ou Presidente da Comissão Permanente de Inquéritos e Sindicâncias (COMINQ) e para a função específica de Auxílio ao Controle Interno da Controladoria Geral do Município (COGER), para fins de recebimento da gratificação criada pela Lei Complementar nº 1.268, de 04 abril de 2024.

Art. 2º Para os devidos fins deste decreto, consideram-se:

I – Servidor: servidor público municipal estatutário, ocupante de cargo efetivo, lotado no âmbito da Comissão de Inquéritos e Sindicâncias (COMINQ) no desempenho de atividades de Auxiliar, Secretário, Membro e Presidente ou da Controladoria Geral do Município (COGER) na função específica de Auxílio ao Controle Interno, da Ouvidoria, Transparência e Controle (OTC), cuja as atividades sejam relacionadas à execução de serviços relativos aos procedimentos de natureza disciplinar e da função de auxílio ao controle interno;

II – Avaliador: servidor público designado para realizar a Avaliação Periódica de Desempenho - APD;

III – Comissão de Recursos: comissão instituída para fins de julgamento de recursos interpostos em face do resultado da APD;

IV – faltas abonadas: ausências decorrentes de convocação para o serviço militar, júri e outros obrigatórios em lei, doação de sangue devidamente comprovada, atestado médico de 01 (um) dia, nos termos do Decreto nº 7.327, de 05 de janeiro de 2016, e demais afastamentos permitidos em lei, que não impliquem desconto salarial;

V – Avaliação Periódica de Desempenho - APD do servidor indicado no inciso I, deste artigo.

Parágrafo único A gratificação não será devida aos servidores ocupantes do cargo de Auditor Municipal de Controle Interno.

Art. 3º Os dados referentes à APD deverão ser registrados em ficha funcional do servidor ou processados e armazenados em sistema digital, sendo disponibilizados para posteridade.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art. 4º A Avaliação Periódica de Desempenho - APD tem por objetivos:

I – valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor público;

II – aferir o desempenho do servidor no exercício do desempenho de atividades na Comissão Permanente de Inquéritos e Sindicâncias (COMINQ) de Auxiliar, Secretários, Membros, Presidentes ou na função específica de Auxílio ao Controle Interno da Controladoria Geral do Município (COGER), nos termos da Lei Complementar nº 1268, de 04 abril de 2024;

III – identificar necessidades de capacitação do servidor municipal;

- IV** – aprimorar o desempenho do servidor no desenvolvimento de suas funções;
- V** – possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e para com seus superiores hierárquicos;
- VI** – identificar e potencializar as habilidades e talentos do servidor;
- VII** – estimular a reflexão e a conscientização do papel que cada servidor exerce no contexto organizacional;
- VIII** – estimular o reconhecimento individual acerca da produtividade e qualidade dos serviços prestados;
- IX** – reter os talentos e o conhecimento organizacional pelo estímulo à meritocracia como política motivacional.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 5º A Avaliação Periódica de Desempenho - APD, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, respeitada a ampla defesa e o contraditório, observando-se os seguintes critérios:

- I** – iniciativa e presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho, além do comprometimento com o trabalho e cumprimento das metas e prioridades estabelecidas pela chefia;
- II** – desempenho de atividades complexas da função a que foi designado: produtividade técnica do servidor, de acordo com a especificidade e demandas da unidade administrativa em que estiver lotado;
- III** – relacionamento interpessoal: convívio saudável e colaborativo entre seus pares;
- IV** – atendimento aos servidores e público em geral: qualidade no atendimento ao público alvo;
- V** – comportamento e pontualidade: cumprir normas e procedimentos administrativos vigentes, observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para a função ocupada, sobretudo os deveres impostos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Santos, Lei 4.623, de 12 de junho de 1984.

Art. 6º Os critérios acima dispostos, compõem a ficha de avaliação mensal, conforme Anexo Único deste decreto, e serão pontuados de 0 a 20 pontos, para cada quesito, conforme abaixo:

- I – acima do esperado: de 18 a 20 pontos;
- II – dentro do esperado: de 12 a 17 pontos;
- III – parcialmente esperado: de 08 a 11 pontos;
- IV – abaixo do esperado: de 0 a 07 pontos.

CAPÍTULO IV DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 7º A APD será aplicada mensalmente aos servidores elencados no artigo 2º, inciso I, deste decreto.

§ 1º Caso os afastamentos previstos no artigo 7º da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024, sejam superiores a 15 (quinze) dias no período avaliado, o servidor não será submetido a avaliação, sendo que o pagamento da gratificação corresponderá ao valor médio recebido pelo servidor nos últimos 03 (três) meses a esse título.

§ 2º Durante os 03 (três) primeiros meses após a publicação do presente decreto, o valor devido nas hipóteses de afastamento descritas no parágrafo anterior será o último valor pago a esse título, uma vez que não haverá avaliações anteriores suficientes para o cálculo da média trimestral.

Art. 8º A primeira avaliação ocorrerá no mês da publicação deste decreto na forma prevista no artigo 10, compreendendo um período mínimo de 15 (quinze) dias e terá como termo final o dia 25 (vinte e cinco) do mês em curso.

Art. 9º Os demais períodos avaliados terão como termo inicial o dia 26 (vinte e seis) de cada mês e termo final o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente.

Art. 10. As Avaliações Periódicas de Desempenho - APD dos servidores serão realizadas com a utilização do formulário contido no Anexo Único, assinada e datada pelo próprio servidor e pelo avaliador, com o seguinte critério:

I – no âmbito da Comissão Permanente de Inquéritos e Sindicâncias (COMINQ), a APD dos Secretários, Auxiliares e Membros será realizada por um dos Presidentes da Comissão Permanente de Inquéritos e Sindicâncias e a dos Presidentes por seu superior hierárquico; e

II – no âmbito da Controladoria Geral (COGER), a APD da função específica de Auxílio ao Controle Interno será realizada pelo Controlador Geral.

Parágrafo único. Os resultados da avaliação de desempenho serão encaminhados ao Departamento de Gestão de Pessoas e Ambiente de Trabalho, da Secretaria Municipal de Finanças e Gestão, até o 3º (terceiro) dia útil do mês.

CAPÍTULO V **DAS METAS E PAGAMENTOS E DO PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO**

Seção I **Das Metas e Pagamentos**

Art. 11. Ficam estabelecidas as seguintes metas, a serem aferidas por meio da APD, a partir da pontuação resultante da aplicação dos critérios previstos nos incisos I ao V do artigo 5º:

I – Para as atividades de Auxiliar da COMINQ e para função específica de Auxílio ao Controle Interno da COGER:

a) "Excelente": pontuação total de 90 (noventa) a 100 (cem), o valor da gratificação será de R\$ 1.511,04 (um mil, quinhentos e onze reais e quatro centavos);

b) "Bom": pontuação total de 70 (setenta) a 89 (oitenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 1.133,26 (um mil, cento e trinta e três reais e vinte seis centavos);

c) "Satisfatório": pontuação de 50 (cinquenta) a 69 (sessenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 755,52 (setecentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e dois centavos);

d) "Insatisfatório": pontuação inferior a 50 (cinquenta) não fará jus à gratificação, nos termos do disposto no artigo 6º, caput, da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024.

II – Para as atividades de Secretário da Câmara da COMINQ:

a) "Excelente": pontuação total de 90 (noventa) a 100 (cem), o valor da gratificação será de R\$ 1.711,04 (um mil, setecentos e onze reais e quatro centavos);

b) "Bom": pontuação total de 70 (setenta) a 89 (oitenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 1.283,28 (um mil, duzentos e oitenta e três reais e vinte e oito centavos);

c) "Satisfatório": pontuação de 50 (cinquenta) a 69 (sessenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 855,52 (oitocentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e dois centavos);

d) "Insatisfatório": pontuação inferior a 50 (cinquenta) não fará jus à gratificação, nos termos do disposto no art. 6º, caput, da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024.

III – Para as atividades de Membro da Câmara da COMINQ:

a) "Excelente": pontuação total de 90 (noventa) a 100 (cem), o valor da gratificação será de R\$ 1.911,04 (um mil, novecentos e onze reais e quatro centavos);

b) "Bom": pontuação total de 70 (setenta) a 89 (oitenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 1.483,28 (um mil, quatrocentos e oitenta e três reais e vinte e oito centavos);

c) "Satisfatório": pontuação de 50 (cinquenta) a 69 (sessenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 1.055,52 (um mil e cinquenta e cinco reais e cinquenta e dois centavos);

d) "Insatisfatório": pontuação inferior a 50 (cinquenta) não fará jus à gratificação, nos termos do disposto no art. 6º, caput, da Lei Complementar nº 1.268/2024.

IV – Para as atividades de Presidente da Câmara da COMINQ:

a) "Excelente": pontuação total de 90 (noventa) a 100 (cem), o valor da gratificação será de R\$ 2.111,04 (dois mil, cento e onze reais e quatro centavos);

b) "Bom": pontuação total de 70 (setenta) a 89 (oitenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 1.636,25 (um mil, seiscentos e trinta e seis reais e vinte e cinco centavos);

c) "Satisfatório": pontuação de 50 (cinquenta) a 69 (sessenta e nove), o valor da gratificação será de R\$ 1.161,46 (um mil, cento e sessenta e um reais e quarenta e seis centavos);

d) "Insatisfatório": pontuação inferior a 50 (cinquenta) não fará jus à gratificação, nos termos do disposto no art. 6º, caput, da Lei Complementar nº 1.268/2024.

Art. 12. Nos termos do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024, as gratificações não serão devidas durante o período em que o servidor público estiver afastado, por período contínuo ou intercalado superior a 15 (quinze) dias da frequência mensal, em decorrência de faltas abonadas, licença-prêmio, licença acompanhante ou licença para tratamento de saúde, somadas ou intercaladas.

§ 1º Nos casos de afastamentos decorrentes de faltas abonadas, licenças para tratamentos de saúde e licença acompanhante serem iguais ou inferiores a 15 (quinze) dias, as gratificações serão calculadas proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.

§ 2º Na hipótese de designação de novo servidor público para atuar conforme previsto no artigo 1º, da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024, após o início da frequência mensal, será devida a gratificação proporcional aos dias trabalhados, desde que igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetivo exercício de suas funções, ressalvados os casos de afastamentos previstos no parágrafo anterior..

Seção II **Dos Direitos Do Servidor Avaliado**

Art. 13. É assegurado ao servidor avaliado ter:

I – conhecimento prévio das normas e dos critérios da avaliação de desempenho;

II – acesso ao processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho;

III – direito de interpor recurso, no prazo de 03 (três) dias úteis, contados a partir da notificação do resultado, endereçado à Comissão de Recursos prevista no artigo 17.

Art. 14. O recurso será interposto por meio de requerimento fundamentado, sendo facultada a juntada de documentos que o recorrente julgue pertinentes.

§ 1º O recurso deverá ser protocolado na unidade de Protocolo Geral do Poupatempo/Santos.

§ 2º O recurso será encaminhado à unidade de lotação do servidor que o instruirá e remeterá à Comissão de Recursos, para julgamento.

Seção III **Do Avaliador**

Art. 15. A avaliação será operacionalizada nos termos do artigo 10 deste Decreto.

§ 1º O avaliador fica impedido de avaliar servidor que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente, cabendo tal avaliação, nesses casos, à chefia superior.

§ 2º Em caso de mudança da chefia durante o período de avaliação, o avaliador será o chefe da unidade do termo final do período.

Art. 16. Compete ao avaliador:

I – avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor;

II – retificar o resultado da APD do servidor que tiver o recurso deferido pela Comissão de Recursos.

Seção IV **Da Comissão de Recursos**

Art. 17. Fica instituída a Comissão de Recursos, com o objetivo de julgar os recursos interpostos por avaliados que não concordem com o resultado da avaliação.

§ 1º A Comissão de Recursos será composta por 03 (três) membros, nomeados pelo Ouvidor Público Municipal, com nível hierárquico igual ou superior ao do avaliado.

§ 2º Não poderá integrar a Comissão de Recursos:

I – aquele que tenha participado da avaliação recorrida;

II – cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau do avaliado.

§ 3º Os recursos deverão ser julgados no prazo de 05 (cinco) dias úteis, podendo este prazo ser prorrogado por igual período, desde que fundamentada esta necessidade.

GABINETE DO PREFEITO

§ 4º Os trabalhos da Comissão de Recursos serão realizados com a presença da maioria de seus membros.

§ 5º Da decisão proferida pela Comissão de Recursos, não caberá recurso.

§ 6º O julgamento dos recursos será feito por decisão fundamentada.

Art. 18. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se e publique-se.

Palácio “José Bonifácio”, em 13 de junho de 2024.

ROGÉRIO SANTOS

Prefeito Municipal

Registrado no livro competente.

Departamento de Registro de Atos Oficiais do Gabinete do Prefeito Municipal, em 13 de junho de 2024.

NATÁLIA LUCENA DOS SANTOS

Diretora do Departamento



GABINETE DO PREFEITO

ANEXO ÚNICO

 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO - APD			
Lei Complementar nº 1268/2024, de 04 abril de 2024 - Decreto ____ de ____ de ____ de 2024			
PERÍODO DA AVALIAÇÃO ____/____/____ a ____/____/____			
Servidor avaliado		Registro nº	Lotação
Cargo/Função/Atividade		Avaliador	
Pontuação - Decreto ____/2024 - artigo----- - Pontuação atribuída entre 0 e 100 pontos			
I- Excelente: de 90 a 100 pontos;		III - Satisfatório: de 50 a 69 pontos;	
II - Bom: de 70 a 89 pontos;		IV - Insatisfatório: inferior a 50 ponto;	
Pontuação de 0 a 20 pontos por item:			
Critérios de Desempenho (artigo 5º)			Pontuação
I - iniciativa e presteza			
II - desempenho de atividades complexas da função a foi designado			
III - relacionamento interpessoal			
IV - atendimento aos servidores e público em geral			
V - comportamento e pontualidade			
Pontuação Total:			XXX pontos (R\$ XXX)
Assiduidade:			XXX %
Observações:			Nota
Data ____/____/____	Assinatura do Servidor Avaliado	Assinatura do Avaliador	Concorda com a avaliação ? <input type="checkbox"/> Concordo <input type="checkbox"/> Discordo

Critério	Pontuação
Iniciativa e presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho, além do comprometimento com o trabalho e cumprimento das metas e prioridades estabelecidas pela chefia;	de 0 (zero) a 20 (pontos)
Desempenho de atividades complexas da função a que foi designado: produtividade técnica do servidor, de acordo com a especificidade e demandas da unidade administrativa em que estiver lotado	de 0 (zero) a 20 (pontos)
Relacionamento interpessoal: convívio saudável e colaborativo entre seus pares	de 0 (zero) a 20 (pontos)
Atendimento aos servidores e público em geral: qualidade no atendimento ao público alvo	de 0 (zero) a 20 (pontos)
Comportamento e pontualidade: cumprir normas e procedimentos administrativos vigentes, observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para a função ocupada, sobretudo os deveres impostos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Santos, Lei 4.623, de 12 de junho de 1984.	de 0 (zero) a 20 (pontos)

Critérios de atribuição de pontuação	
Atende acima do esperado:	18 a 20 pontos
Atende dentro do esperado:	12 a 17 pontos
Atende parcialmente ao esperado:	8 a 11 pontos
Atende abaixo do esperado:	0 a 7 pontos

I – AUXILIAR DA COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA E FUNÇÃO DE AUXÍLIO AO CONTROLE INTERNO DA CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Atendimento das metas	Resultado do desempenho (em pontos)	Valor da gratificação
"Excelente"	de 90 a 100 pontos	R\$ 1.511,04
"Bom"	de 70 a 89 pontos	R\$ 1.133,26
"Satisfatório"	de 50 a 69 pontos	R\$ 755,52
"Insatisfatório"	menos de 50 pontos	Zero

II – SECRETÁRIO DA CÂMARA DA COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

Atendimento das metas	Resultado do desempenho (em pontos)	Valor da gratificação
"Excelente"	de 90 a 100 pontos	R\$ 1.711,04
"Bom"	de 70 a 89 pontos	R\$ 1.283,28
"Satisfatório"	de 50 a 69 pontos	R\$ 855,52
"Insatisfatório"	menos de 50 pontos	Zero

III – MEMBRO DA CÂMARA DA COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

Atendimento das metas	Resultado do desempenho (em pontos)	Valor da gratificação
------------------------------	--	------------------------------

"Excelente"	de 90 a 100 pontos	R\$ 1.911,04
"Bom"	de 70 a 89 pontos	R\$ 1.483,28
"Satisfatório"	de 50 a 69 pontos	R\$ 1.055,52
"Insatisfatório"	menos de 50 pontos	Zero

IV – PRESIDENTE DA CÂMARA DA COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

Atendimento das metas	Resultado do desempenho (em pontos)	Valor da gratificação
"Excelente"	de 90 a 100 pontos	R\$ 2.111,04
"Bom"	de 70 a 89 pontos	R\$ 1.636,25
"Satisfatório"	de 50 a 69 pontos	R\$ 1.161,46
"Insatisfatório"	menos de 50 pontos	Zero