

GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 10.480 DE 21 DE JUNHO DE 2024

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO SISTEMA, CRITÉRIOS E DIRETRIZES DE AVALIAÇÃO PARA RENOVAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE EFICIÊNCIA E GESTÃO PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS QUE EXERCEM O CARGO DE ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO II – DIRETOR DE UNIDADE MUNICIPAL DE ENSINO.

ROGÉRIO SANTOS, Prefeito Municipal de Santos, usando das atribuições que lhe são conferidas por lei,

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 em efetivo exercício das atividades junto à Unidade Municipal de Educação, para fins de recebimento da gratificação criada pela Lei Complementar nº 1.260, de 04 abril de 2024.

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

I – servidor: o servidor público municipal estatutário, ocupante do cargo efetivo de Especialista de Educação II – Diretor de Unidade Municipal de Ensino;

II – avaliador: servidor público designado para realizar a APD;

III – comissão de recursos: comissão instituída para 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 7.327/2016, de 05 de janeiro de 2016, e demais afastamentos permitidos em lei, que não impliquem desconto salarial;

GABINETE DO PREFEITO

V – APD: Avaliação Periódica de Desempenho do servidor indicado no artigo 2º, inciso I, deste decreto.

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 APD tem por objetivos:

I – aferir o desempenho do servidor no exercício de atividades administrativas e de gestão, no exercício de seu cargo junto à unidade de ensino em que estiver lotado, nos termos da Lei Complementar nº 1.260, de 04 de abril de 2024;

II – identificar necessidades de capacitação do servidor;

III – fornecer subsídios à política de gestão de pessoas e ambiente de trabalho;

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 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 secretaria;

GABINETE DO PREFEITO

II – desempenho de atividades complexas da função para a qual foi designado, inclusive, no que couber, o atendimento aos preceitos do Decreto nº 4.707, de 05 de dezembro de 2006;

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 nº 4.623, de 12 de junho de 1984.

Art. 6º Os critérios acima dispostos compõem a ficha de avaliação trimestral, 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 – abaixo do esperado: de 00 a 11 pontos.

CAPÍTULO IV DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

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

Art. 8º A primeira avaliação corresponderá ao período da frequência de 26 de abril de 2024 a 25 de julho de 2024, conforme disposto no artigo 7º, da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024.

Parágrafo único. A avaliação trimestral considerará o período de efetivo exercício.

Art. 9º A APD será realizada pela chefia imediata, com utilização dos formulários contidos no Anexo Único, assinada e datada pelo avaliador e pelo próprio servidor a ser avaliado.

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 subsequente à da avaliação.

CAPÍTULO V DAS METAS E PAGAMENTOS E DO PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO

Seção I Das Metas e Pagamentos

Art. 10. Fica estabelecido que o não atingimento dos critérios previstos nos incisos I e II do artigo 6º implicará no cancelamento da gratificação.

§ 1º Na avaliação do trimestre seguinte, sendo atingindo algum dos critérios previstos nos incisos I e II do artigo 6º, o pagamento da gratificação será retomado.

§ 2º Pontuação total inferior a 50 (cinquenta) resulta no não atingimento das metas necessárias ao pagamento da gratificação, nos termos do disposto no artigo 6º, “caput”, da Lei Complementar nº 1.268, de 04 de abril de 2024.

Art. 11. Nos termos do artigo 4º da Lei Complementar nº 1.260, 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 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 ingresso de novo servidor público na Unidade Municipal de Ensino após iniciado o trimestre a ser avaliado, 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 dos afastamentos previstos no parágrafo anterior.

Seção II Dos Direitos do Servidor Avaliado

Art. 12. É assegurado ao servidor avaliado ter:
I – conhecimento prévio das normas e dos critérios da avaliação de desempenho;

GABINETE DO PREFEITO

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 16.

Art. 13. 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 Secretaria Municipal de Educação, que o instruirá e remeterá à Comissão de Recursos para julgamento.

Seção III Do Avaliador

Art. 14. A avaliação será operacionalizada pelo Especialista de Educação III – Supervisor de Ensino, ainda que em substituição.

§ 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, nestes casos, à chefia superior.

§ 2º Na hipótese de o servidor mudar de unidade de ensino, durante o período a ser avaliado, será avaliado pela Especialista de Educação III – Supervisor de Ensino da Unidade Municipal de Ensino em que permaneceu por mais tempo ou, se coincidentes os períodos, pela que estiver vinculada.

Art. 15. Compete ao avaliador:

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

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

Seção IV Da Comissão de Recursos

GABINETE DO PREFEITO

Art. 16. 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) Especialistas de Educação III – Supervisor de Ensino, nomeados pela Secretária Municipal de Educação.

§ 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.

§ 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. 17. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se e publique-se.
Palácio “José Bonifácio”, em 21 de junho de 2024.

ROGÉRIO SANTOS
Prefeito Municipal

Registrado no livro competente.
Departamento de Registro de Atos Oficiais do Gabinete do Prefeito Municipal, em 21 de junho de 2024.

NATÁLIA LUCENA DOS SANTOS
Diretora do Departamento

ANEXO ÚNICO

 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO - APD			
Lei Complementar nº 1260/2024, 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 20 pontos			
I- Acima do esperado: de 18 a 20 pontos;		III – Abaixo do esperado: de 00 a 11 pontos.	
II – Dentro do esperado: de 12 a 17 pontos;			
Pontuação de 0 a 4 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	Concorde com a avaliação ? <input type="checkbox"/> Concorde <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 3 (pontos)
desempenho de atividades complexas da função a que foi designado: administração e prestação de contas da Associação de Pais e Mestres; uso adequado das verbas públicas; utilização adequada do espaço físico da escola, do material escolar, uniforme escolar e manutenção dos equipamentos; produtividade técnica do servidor, de acordo com a especificidade e demandas da unidade de ensino; atendimento às diretrizes do Decreto nº 4.707, de 5 de dezembro de 2006.	de 0 (zero) a 8 (pontos)
relacionamento interpessoal: convívio saudável e colaborativo entre seus pares	de 0 (zero) a 3 (pontos)
atendimento aos servidores e público em geral: qualidade no atendimento ao público alvo	de 0 (zero) a 3 (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 3 (pontos)

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