

DECRETO Nº 10.715
DE 13 DE FEVEREIRO DE 2025

***REGULAMENTA O SISTEMA DE AVALIAÇÃO
PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS
AUDITORES MUNICIPAIS DE CONTROLE
INTERNO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.***

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

DECRETA:

Art. 1º Este decreto regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Auditores Municipais de Controle Interno, nos termos do artigo 13 da Lei Complementar nº 1.231, de 05 de dezembro de 2023.

Art. 2º O Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho dos Auditores Municipais de Controle Interno terá por finalidade:

- I** – aprimoramento dos métodos de gestão;
- II** – melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;
- III** – aprimoramento da cultura de controle interno;
- IV** – aferição da competência profissional;
- V** – eficiência no exercício da função pública;
- VI** – avaliação da dedicação no cumprimento das obrigações funcionais;
- VII** – valorização do Auditor Municipal de Controle Interno.

Art. 3º O Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho dos Auditores Municipais de Controle Interno será gerenciado pela Controladoria Geral do Município com suporte da Secretaria Municipal de Finanças e

Gestão e integrará a avaliação especial de desempenho e a avaliação periódica de desempenho.

Art. 4º A avaliação periódica de desempenho compreenderá o período de 1º de janeiro a 25 de dezembro do exercício avaliado.

Art. 5º A avaliação periódica de desempenho será realizada mediante três etapas, com a seguinte pontuação:

I – autoavaliação: 40 pontos;

II – avaliação da chefia imediata: 40 pontos;

III – avaliação da ficha funcional: 60 pontos.

Parágrafo único. A média dos pontos atribuídos na autoavaliação e na avaliação da chefia imediata comporá os pontos do desempenho do Auditor.

Art. 6º A pontuação máxima da avaliação periódica de desempenho será de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

I – desempenho do Auditor: 40 pontos;

II – ficha funcional: 60 pontos.

Parágrafo único. A pontuação final será obtida pela soma dos pontos atribuídos ao desempenho do Auditor e à ficha funcional.

Art. 7º Para a avaliação periódica do desempenho do Auditor, cujo formulário faz parte do Anexo I deste decreto, serão consideradas 5 (cinco) competências representativas das dimensões institucional, funcional e individual:

I – contribuição para o desenvolvimento da Controladoria Geral do Município;

II – participação no aprimoramento da cultura de controle interno;

III – capacidade de propor soluções de problemas e melhorias da forma de trabalho;

IV – disciplina e pontualidade no cumprimento das obrigações funcionais;

V – eficiência no desempenho da função pública.

Art. 8º O desempenho das atribuições de chefias será avaliado mediante formulário específico, conforme Anexo II, considerando as seguintes competências:

- I** – amplo conhecimento do trabalho;
- II** – liderança;
- III** – capacidade para trabalhar em equipe;
- IV** – resolução de problemas;
- V** – transmissão de orientações com objetividade e clareza.

Parágrafo único. A avaliação pelas competências previstas no *caput* somente deverá ser considerada no caso de exercício de chefia por mais de 180 (cento e oitenta) dias no período avaliado.

Art. 9º Para cada competência de desempenho será atribuída uma pontuação, de acordo com os conceitos abaixo:

- a)** abaixo do esperado: 1 a 2 pontos;
- b)** parcialmente esperado: 3 a 4 pontos;
- c)** dentro do esperado: 5 a 6 pontos;
- d)** acima do esperado: 7 a 8 pontos.

Art. 10. Na avaliação da ficha funcional serão deduzidos da pontuação máxima:

- a)** 1 (um) ponto para cada 10 atrasos;
- b)** 3 (três) pontos para cada falta não abonada;
- c)** 5 (cinco) pontos para cada repreensão, advinda de regular apuração em processo administrativo disciplinar.

Art. 11. Os formulários de avaliação de desempenho, referentes ao exercício a ser avaliado, serão distribuídos pelo Departamento de Gestão de Pessoas e Ambiente de Trabalho – DEGEPAT no mês de janeiro.

Parágrafo único. Os formulários de avaliação dos Anexo I e II poderão ser substituídos por formulários eletrônicos.

Art. 12. O preenchimento dos formulários de avaliação será realizado:

- I** – pelo DEGEPAT: identificação do Auditor e avaliação

da ficha funcional;

II – pelo próprio Auditor: autoavaliação;

III – pela chefia imediata: avaliação que lhe compete e
cômputo da pontuação final.

Parágrafo único. Caso o Auditor tenha exercido suas funções em mais de uma unidade durante o período avaliado, sua avaliação será submetida à chefia onde tenha trabalhado pelo maior número de dias.

Art. 13. Os avaliadores deverão:

I – entregar o formulário de avaliação ao Auditor, para que este proceda à autoavaliação, estabelecendo prazo de 5 (cinco) dias, a contar do recebimento, para retorno;

II – avaliar o Auditor com objetividade, atribuindo-lhe uma pontuação para cada competência de desempenho, em conformidade com os critérios determinados neste decreto;

III – calcular a pontuação final obtida, registrando-a no campo específico do formulário;

IV – convocar o Auditor avaliado e cientificá-lo da pontuação final, solicitando sua assinatura e a aposição de data;

V – registrar no sistema informatizado, sob orientação do DEGEPAT, a pontuação dos Auditores avaliados até o terceiro dia útil do mês de março;

VI – entregar os formulários no DEGEPAT, separados por centro de custo e ordem de registro, até o quinto dia útil do mês de março.

Art. 14. O Auditor avaliado deverá:

I – receber o formulário de avaliação da chefia imediata e proceder a sua autoavaliação, atribuindo-se um conceito para cada competência de desempenho, compatível com sua atuação no período avaliado;

II – devolver o formulário preenchido no prazo máximo de até 5 (cinco) dias, a contar do recebimento;

III – aguardar a convocação da chefia imediata para tomar ciência da pontuação final obtida.

Art. 15. Caberá ao DEGEPAT:

I – emitir e distribuir os formulários de avaliação
periódica de desempenho;

II – receber os formulários de avaliação devidamente preenchidos;

III – emitir os relatórios com as pontuações registradas no sistema pelas Auditorias e analisar a existência de divergências ou irregularidades;

IV – classificar os Auditores habilitados de acordo com os critérios estabelecidos e efetuar as providências cabíveis em relação àqueles que obterão promoção.

Art. 16. O Auditor em estágio probatório será submetido apenas à avaliação especial de desempenho, de acordo com o Decreto nº 5.894, de 12 de julho de 2011 e suas alterações posteriores.

Art. 17. O Auditor que adquirir estabilidade no serviço público municipal até 30 de junho do exercício avaliado poderá participar do processo de avaliação periódica de desempenho, assegurada a utilização da última nota da avaliação especial de desempenho para fins de promoção por merecimento.

§ 1º Caso a aquisição da estabilidade ocorra após a data estipulada no *caput*, serão utilizadas as duas últimas notas da avaliação especial de desempenho.

§ 2º Para fins de promoção por merecimento, a nota obtida na avaliação especial de desempenho refletirá apenas na pontuação do desempenho do Auditor.

§ 3º A nota da avaliação especial de desempenho (AE) será convertida na pontuação do desempenho do Auditor (DA), da seguinte forma:

$$DA = AE \times 40/100$$

Art. 18. Na hipótese de o Auditor não concordar com a pontuação final, deverá registrar sua discordância no formulário, podendo interpor recurso, nos termos do artigo 21 da Lei Complementar nº 1.231, de 05 de dezembro de 2023.

§ 1º O recurso deverá ser dirigido ao Presidente da Comissão de Gestão da Carreira de Auditor.

§ 2º Da decisão proferida pela Comissão de Gestão da Carreira de Auditor não caberá recurso.

Art. 19. O primeiro processo de promoção por merecimento utilizará apenas uma avaliação periódica de desempenho e, além do disposto nos incisos I e II do artigo 17 da Lei Complementar nº 1.231, de 05 de dezembro de 2023, o Auditor não poderá ter mais de 10 (dez) faltas não abonadas ou 15 (quinze) atrasos durante o período avaliado.

Art. 20. Após a conclusão do processo de avaliação será elaborada a lista dos habilitados para a promoção por merecimento.

Parágrafo único. A lista dos habilitados para promoção por merecimento será por ordem decrescente da pontuação final obtida nas avaliações de desempenho.

Art. 21. A promoção por antiguidade é a passagem de um nível para outro imediatamente superior e dar-se-á automaticamente no dia em que forem atendidas todas as condições previstas no artigo 19 da Lei Complementar nº 1.231, de 05 de dezembro de 2023.

§ 1º Os efeitos financeiros da promoção por antiguidade ocorrerão no mês de abril de cada ano, com o pagamento dos valores devidos desde a data em que ocorreu a passagem de nível.

§ 2º O DEGEPAT encaminhará à Controladoria Geral do Município até o dia 30 de abril de cada ano a lista dos integrantes da carreira promovidos por antiguidade no exercício anterior, indicando o nível em que se encontrava o Auditor, o tempo de efetivo exercício no cargo e o nível em que se deu a promoção, para os efeitos da promoção por merecimento.

Art. 22. A promoção por antiguidade ou merecimento dos integrantes da carreira nomeados para cargo em comissão ou função gratificada junto ao Executivo Municipal, autarquia, empresa pública ou sociedade de economia mista controladas pelo Município será automaticamente averbada na ficha funcional.

Art. 23. Integram este decreto os Anexos I e II.



GABINETE DO PREFEITO

Art. 24. Este decreto entra em vigor na data da publicação.

Registre-se e publique-se.
Palácio “José Bonifácio”, em 13 de fevereiro de 2025.

ROGÉRIO SANTOS
Prefeito Municipal

Registrado no livro competente.
Departamento de Registro de Atos Oficiais do Gabinete
do Prefeito Municipal, em 13 de fevereiro de 2025.

NATÁLIA LUCENA DOS SANTOS
Diretora do Departamento

ANEXO I

 Avaliação Periódica de Desempenho - AUDITOR		Nota Final:
		Data da Avaliação:
Nome do Avaliado:	Reg.:	Cargo:
Nome do Chefe Imediato (Avaliador)	Reg.:	Cargo:
Lotação:		Período avaliado

Ficha Funcional: (Preenchido pelo DEGEPAT)
--

Atrasos		Faltas		Repreensão		Nota Final (A)
(Dedução de 1 ponto a cada 10 atrasos)		(Dedução de 3 pontos por falta)		(Dedução de 5 pontos por repreensão)		
Nº de Atrasos	Deduções	Nº de Faltas	Deduções	Nº de Repreensões	Deduções	

Relacionamos abaixo, um conjunto de características desejáveis. Analise cada uma delas e atribua uma pontuação ao servidor relacionando-o aos conceitos abaixo.

PARÂMETROS			
Acima do Esperado (7-8 pontos)	Dentro do Esperado (5-6 pontos)	Parcialmente Esperado (3-4 pontos)	Abaixo do Esperado (1-2 pontos)

DESEMPENHO	Autoavaliação	Avaliador
CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO.		
PARTICIPAÇÃO NO APRIMORAMENTO DA CULTURA DE CONTROLE INTERNO.		
CAPACIDADE DE PROPOR SOLUÇÕES DE PROBLEMAS E MELHORIAS DA FORMA DE TRABALHO.		
DISCIPLINA E PONTUALIDADE NO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES FUNCIONAIS.		
EFICIÊNCIA NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO PÚBLICA.		
TOTAL DE PONTOS DA AUTOAVALIAÇÃO (B) E DO AVALIADOR (C)		
MÉDIA (M) = (B + C) ÷ 2		
PONTUAÇÃO FINAL (A+M)		

CIÊNCIA (ASSINATURAS)	DATA
Servidor Avaliado: () Concorde () Discordo _____ Avaliador _____	

ANEXO II

	Avaliação Periódica de Desempenho - CHEFE		Nota Final:
			Data da Avaliação:
	Nome do Avaliado:	Reg.:	Cargo:
	Nome do Chefe Imediato (Avaliador)	Reg.:	Cargo:
Lotação:		Período avaliado	

Ficha Funcional: (Preenchido pelo DEGEPAT)

Atrasos		Faltas		Repreensão		Nota Final (A)
(Dedução de 1 ponto a cada 10 atrasos)		(Dedução de 3 pontos por falta)		(Dedução de 5 pontos por repreensão)		
Nº de Atrasos	Deduções	Nº de Faltas	Deduções	Nº de Repreensões	Deduções	

Relacionamos abaixo, um conjunto de características desejáveis. Analise cada uma delas e atribua uma pontuação ao servidor relacionando-o aos conceitos abaixo.

PARÂMETROS			
Acima do Esperado (7-8 pontos)	Dentro do Esperado (5-6 pontos)	Parcialmente Esperado (3-4 pontos)	Abaixo do Esperado (1-2 pontos)

DESEMPENHO	Autoavaliação	Avaliador
AMPLO CONHECIMENTO DO TRABALHO.		
LIDERANÇA.		
CAPACIDADE PARA TRABALHAR EM EQUIPE.		
RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS.		
TRANSMISSÃO DE ORIENTAÇÕES COM OBJETIVIDADE E CLAREZA.		
TOTAL DE PONTOS DA AUTOAVALIAÇÃO (B) E DO AVALIADOR (C)		
MÉDIA (M) = (B + C) ÷ 2		
PONTUAÇÃO FINAL (A+M)		

CIÊNCIA (ASSINATURAS)	DATA
Servidor Avaliado: () Concorde () Discordo Avaliador 	