

DECRETO Nº 9.691
DE 16 DE MAIO DE 2022

***REGULAMENTA O SISTEMA DE AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO PREVISTO NA LEI
COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 1.089, DE
02 DE JANEIRO DE 2020.***

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

DECRETA:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este decreto regulamenta os critérios e procedimentos gerais do sistema de Avaliação de Desempenho Individual (ADI) a serem utilizados para fins da progressão funcional dos servidores da carreira previdenciária municipal e para o pagamento da Gratificação por Desempenho de Atividade – GDA, nos termos do disposto nos artigos 10 e 31 a 33 da Lei Complementar nº 1.089, de 02 de janeiro de 2020.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto neste decreto, ficam definidos os seguintes termos:

I – avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos servidores integrantes do plano de cargos e de carreiras abrangidos pela Lei Complementar nº 1.089, de 02 de janeiro de 2020;

II – avaliação de desempenho institucional: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação das unidades organizacionais, com o propósito de aferir o desempenho do IPREVSANTOS no alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias, definidas para cada ciclo de avaliação;

III – avaliação de desempenho individual: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação do servidor público para a aferição de seu desempenho, seja no exercício das atribuições de cargo público ou de função

pública, com foco na contribuição do profissional para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV – unidade de avaliação: o IPREVSANTOS como um todo, um subconjunto de unidades administrativas do IPREVSANTOS que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o “caput” do artigo 4º deste decreto, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

V – ciclo de avaliação: período de 03 (três) meses considerado para realização da avaliação de desempenho para fins de pagamento da GDA e período de um ano para fins de evolução funcional;

VI – plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO II **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – ADI**

Art. 3º A avaliação de desempenho será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação de desempenho deverão ser avaliados os seguintes critérios para compor 60% (sessenta por cento) da nota:

- I** – assiduidade;
- II** – pontualidade;
- III** – produtividade no trabalho;
- IV** – aproveitamento em programas de capacitação;
- V** – uso adequado dos equipamentos de serviço.

§ 2º Além dos critérios objetivos de que trata o § 1º, serão utilizados os seguintes critérios para compor 40% (quarenta por cento) da nota:

- I** – qualidade de trabalho;
- II** – iniciativa;
- III** – administração do tempo;
- IV** – presteza.

§ 3º Para fins da progressão funcional, além do disposto nos incisos dos parágrafos 1º e 2º deste artigo, deverão ser considerados os seguintes critérios:

- I** – relações interpessoais;
- II** – conhecimento do trabalho.

§ 4º Os indicadores e metas utilizados para medir os critérios do § 1º, inciso III (produtividade no trabalho) e § 2º, inciso I (qualidade no trabalho) derivarão dos processos, rotinas, procedimentos e, ainda, diretamente dos projetos estabelecidos no Planejamento Estratégico do IPREVSANTOS.

§ 5º As metas da avaliação de desempenho deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada servidor passível de avaliação.

Art. 4º Os critérios e procedimentos específicos da avaliação de desempenho individual e institucional regulamentadas por este decreto serão estabelecidos em ato do Presidente do IPREVSANTOS.

Art. 5º O plano de trabalho a que se refere o § 5º do artigo 3º deste decreto deverá conter, no mínimo:

- I** – as ações mais representativas da unidade de avaliação;
- II** – as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III** – os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe.

§ 1º As metas individuais pactuadas poderão ser revistas ao longo do período de avaliação, excepcionalmente, quando os resultados não puderem ser alcançados em razão de fatores externos imprevisíveis.

§ 2º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 3º Os servidores públicos, efetivos ou não, em exercício de função de confiança ou que estejam ocupando cargo em comissão, também serão avaliados.

Art. 6º A avaliação individual tem por objetivo subsidiar a política de gestão de pessoas e seus respectivos programas, projetos e ações, para fins de:

- I** – acompanhamento e desenvolvimento profissional;
- II** – educação e desenvolvimento a partir da identificação da necessidade de capacitação;
- III** – incentivos e recompensas.

Art. 7º O resultado das metas individuais deverá ser obtido por meio de apuração do cumprimento das metas descritas no plano de trabalho.

Art. 8º A avaliação individual deverá ser processada considerando-se a apuração das metas individuais e a avaliação dos fatores de desempenho.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 9º A avaliação periódica de desempenho, prevista no artigo 33, inciso II, da Lei Complementar nº 1.089, de 02 de janeiro de 2020, com periodicidade anual, para fins de evolução funcional, será obtida a partir das notas atribuídas:

- I** – pela chefia imediata (hierárquica);
- II** – pelo próprio avaliado (autoavaliação);
- III** – pelos integrantes da equipe de trabalho (pares), inclusive nas relações de ascendência hierárquica (invertida).

§ 1º Na modalidade de avaliação hierárquica, o servidor público será avaliado pela chefia imediata a que permanecer subordinado durante o período de avaliação.

§ 2º O servidor público subordinado a mais de uma chefia durante o período avaliativo será avaliado por aquela a qual permanecer subordinado por mais tempo.

§ 3º Nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata, a avaliação será feita pelo substituto legal e, na ausência também deste, pelo superior hierárquico do titular da unidade, podendo este último designar formalmente outro servidor público com função de chefia para realizar a avaliação da equipe.

§ 4º A avaliação individual deverá ser calculada considerando-se os seguintes parâmetros:

- I** – autoavaliação: 15% (quinze por cento) do somatório da pontuação aferida;
- II** – avaliação da equipe: 25% (vinte e cinco por cento) do somatório da média aferida; e

III – avaliação da chefia imediata: 60% (sessenta por cento) do somatório da pontuação aferida.

§ 5º Quando o servidor público não possuir equipe, a autoavaliação corresponderá a 27,5% (vinte e sete e meio por cento) do somatório da pontuação aferida e a avaliação da chefia imediata, a 72,5% (setenta e dois e meio por cento) do somatório da pontuação aferida.

CAPÍTULO IV GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO POR ATIVIDADE

Art. 10. A Gratificação de Desempenho por Atividade – GDA será paga de acordo com a nota da avaliação de desempenho a que se refere o artigo 33, inciso III, da Lei Complementar nº 1.089, de 02 de janeiro de 2020, observado o limite máximo de 100 (cem) pontos percentuais e o mínimo de 0 (zero) pontos percentuais, conforme a seguinte distribuição:

Percentual alcançado na Avaliação de Desempenho	Valor percentual da GDA
De 0 a 49%	0
De 50 a 70%	50
De 71 a 90%	75
De 91 a 100%	100

§ 1º Os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50 % (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista não farão jus ao recebimento da GDA.

§ 2º Os servidores que obtiverem pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos percentuais em 02 (duas) avaliações de desempenho consecutivas deverão ser submetidos a processo de capacitação.

Art. 11. A GDA não será paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 12. A avaliação de desempenho para fins do recebimento da GDA será apurada trimestralmente e produzirá efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O primeiro ciclo de avaliação poderá ter duração inferior à estabelecida neste artigo.

§ 2º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

§ 3º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém empossado no cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimentos, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, não fará jus ao recebimento da GDA.

Art. 13. A avaliação de desempenho somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o artigo 5º, por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 14. Ocorrendo a revogação da portaria de função gratificada, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a revogação.

CAPÍTULO V DOS RECURSOS

Art. 15. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o “caput” deste artigo será apresentado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 05 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo

para apreciação pelo avaliador, à unidade de recursos humanos, que dará ciência da decisão ao servidor.

Art. 16. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor público poderá interpor recurso ao presidente do IPREVSANTOS, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência da decisão.

§ 1º O recurso deverá ser instruído com:

I – justificativa fundamentada;

II – argumentação clara e consistente;

III – apontamento dos parâmetros objetivos que contestam a pontuação recebida;

IV – solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 2º Apresentado recurso, o mesmo será encaminhado ao avaliador para manifestação em 03 (três) dias úteis.

§ 3º Após a manifestação do avaliador, o recurso será julgado em no máximo 05 (cinco) dias úteis.

Art. 17. Enquanto não decidido o recurso, o pagamento da GDA será realizado em conformidade com a nota atribuída ao servidor.

Parágrafo único. Em caso de procedência do recurso, a diferença referente ao pagamento da GDA será paga no mês subsequente.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. A avaliação de desempenho individual e institucional será utilizada como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 19. Caberá à unidade de recursos humanos consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processado.

Art. 20. O atraso ou o não envio da avaliação para fins de pagamento da GDA implicará na percepção da gratificação de desempenho no valor correspondente à última avaliação, implementando-se a parcela individual no mês

seguinte à regularização da avaliação do servidor público, caso esta ocorra dentro do mês de processamento.

Art. 21. Ao titular de cargo de provimento efetivo que não permanecer em exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação, será aplicado o disposto no § 2º do artigo 9º.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 22. Os titulares dos cargos de provimento efetivo, quando não se encontrarem em exercício no IPREVSANTOS, não serão submetidos à avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Suspensa a avaliação de desempenho, também estarão suspensos a evolução funcional e o pagamento da GDA.

Art. 23. Os casos omissos serão tratados por ato específico do Presidente do IPREVSANTOS.

Art. 24. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se e publique-se.

Palácio “José Bonifácio”, em 16 de maio de 2022.

ROGÉRIO SANTOS
Prefeito Municipal

Registrado no livro competente.
Departamento de Registro de Atos Oficiais do Gabinete do
Prefeito Municipal, em 16 de maio de 2022.

RODRIGO SALES
Chefe do Departamento