

**DECRETO N.º 46.644, DE 14/06/2024.**

**REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO (SAAE) DO MUNICÍPIO DE ARACRUZ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE ARACRUZ, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, E;

CONSIDERANDO AS DISPOSIÇÕES DA LEI MUNICIPAL N.º 2.898/2006, ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARACRUZ;

CONSIDERANDO O ESTABELECIDO NA LEI MUNICIPAL N.º 4.693/2024 PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DO MUNICÍPIO DE ARACRUZ;

**DECRETA:**

**Art. 1º** Este Decreto regulamenta a Avaliação de Desempenho e a Evolução da Qualificação, estabelecida na Lei Municipal n.º 4.693/2024, Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Aracruz.

**CAPÍTULO I  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 2º** A Avaliação de Desempenho se constitui como procedimento anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização dos servidores e melhoria da qualidade e da eficiência do serviço público, e será utilizada para fins de evolução funcional dos servidores do SAAE de Aracruz, compreendendo:

- I – Assiduidade;
- II – avaliação de competências;
- III – avaliação de desempenho estratégico e operacional;
- IV – evolução da qualificação.

**Art. 3º** A Avaliação Periódica de Desempenho terá pontuação máxima de 100 pontos, sendo 30 pontos da avaliação de competências, 60 pontos do desempenho estratégico e operacional e 10 pontos da qualificação profissional.

**Art. 4º** Todos os servidores efetivos e estáveis ativos passarão pela Avaliação de Desempenho, desde que tenham no mínimo 150 (cento e cinquenta) dias de efetivo exercício no SAAE de Aracruz em cada período avaliativo.





§ 1º Considerar-se-á período avaliativo de 01 de janeiro até 31 de dezembro de cada exercício.

§ 2º Os servidores cedidos para outros órgãos, exceto para os órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de Aracruz, quando retornarem, somente serão avaliados com o prazo de 180 (cento e oitenta) dias de reinício de atividade no seu cargo de origem junto ao SAAE de Aracruz.

**Art. 5º** A nota de corte da Avaliação de Desempenho corresponderá a 75% do resultado da soma das notas da Avaliação de Competências, da Avaliação de Desempenho Estratégico e Operacional, e da Qualificação Profissional.

**Art. 6º** Para fins de Avaliação de Desempenho serão consideradas como efetivo exercício, exclusivamente, as situações previstas como tal no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Aracruz.

### **Seção I** **Da Assiduidade**

**Art. 7º** A assiduidade será aferida conforme Anexo I deste Decreto, através das informações de registro de frequência constantes do Sistema de Recursos Humanos do SAAE de Aracruz.

**Parágrafo único.** A assiduidade refere-se às faltas, excetuando-se os afastamentos legais, e acarreta pontuação que será subtraída da soma das notas da Avaliação de Competências, da Avaliação de Desempenho Estratégico e Operacional, e da Qualificação Profissional

### **Seção II** **Da Avaliação de Competências**

**Art. 8º** A avaliação de competências corresponderá a 30 pontos e ocorrerá anualmente, a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional do SAAE de Aracruz.

**Art. 9º** A avaliação de competências será composta pela aferição de 05 (cinco) competências:

I – Resiliência: capacidade de lidar com ambientes de pressão e com situações adversas, mantendo o equilíbrio emocional;

II – compromisso com prazo: cumprir os prazos estabelecidos para a realização de atribuições e atividades funcionais.

III – pensamento analítico e inovação: raciocinar de forma mais assertiva e inovadora.

IV – foco nas metas e resultado: compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os objetivos institucionais.





**Parágrafo único.** Cada competência terá 02 (dois) indicadores, que serão pontuados com notas de 3,75 a 0,5 conforme Anexo II deste Decreto.

**Art. 10.** O desempenho será aferido através de avaliação de competência realizada pela chefia imediata e pelo próprio servidor através da auto-avaliação, em instrumento próprio e individual, a ser preenchido por cada avaliador.

§ 1º Ocorrendo a exoneração da chefia imediata após o início da Avaliação de Competências no Sistema de Avaliação de Desempenho, a responsabilidade da avaliação passa para a Chefia Imediatamente Superior.

§ 2º Os formulários de avaliação serão disponibilizado para preenchimento por um período de até 15 dias (quinze dias).

§ 3º Cada avaliador é responsável pelo preenchimento da Avaliação no Sistema de Avaliação de Desempenho, no prazo previsto no parágrafo anterior.

§ 4º É obrigatório justificar as notas de cada competência.

§ 5º O resultado da avaliação de competências será o valor da avaliação da chefia imediata multiplicado por 0,7 (zero vírgula sete), mais o da auto-avaliação multiplicado por 0,3 (zero vírgula três).

### Seção III

#### Da Avaliação de Desempenho Estratégico e Operacional

**Art. 11.** A avaliação de desempenho estratégico e operacional será constituída por metas institucionais definidas anualmente e corresponderá a 60 pontos.

**Parágrafo único.** As metas institucionais da avaliação de desempenho estratégico e operacional serão definidas no ano que antecede o período avaliativo por meio de ato expedido pelo Diretor Geral do SAAE.

### Seção IV

#### Da Evolução da Qualificação

**Art. 12.** A evolução da qualificação, mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional do servidor, será aferida anualmente, compreendendo o período avaliativo de 01 de janeiro até 31 de dezembro de cada exercício.

§ 1º A pontuação máxima da evolução da qualificação será de 10 (dez) pontos, sendo diferente por grupo, conforme Anexo III deste Decreto.

§ 2º Não será permitido anexar outros títulos após a emissão do comprovante dos títulos entregues.

§ 3º Os servidores poderão entregar os títulos referentes à data da última progressão, sendo utilizada como referência a data fim de 31 de dezembro.





§ 4º A data dos cursos refere-se à data de conclusão do curso ou evento.

§ 5º Os títulos apresentados só poderão ser utilizados uma única vez para efeitos de progressão.

§ 6º A aferição da evolução da qualificação ocorrerá nos seguintes termos:

I - A aferição da primeira evolução da qualificação, em relação aos servidores que estejam ingressando no quadro de pessoal do SAAE, considerará os títulos obtidos a partir da data de admissão do servidor, ao passo que em relação aos servidores submetidos ao enquadramento previsto na Lei Municipal n.º 4.693/2024, considerará os títulos obtidos nos últimos 05 (cinco) anos;

II - nas demais aferições da evolução da qualificação serão considerados os títulos obtidos a partir da última evolução funcional.

**Art. 13.** Fica constituída a Comissão de Recurso de Evolução Funcional, que será nomeada por Portaria do Diretor-Geral do SAAE, com a seguinte composição:

I - 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) membros suplentes do SAAE de Aracruz;

II - 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) membros suplentes indicados pela entidade representativa dos servidores públicos municipais.

§ 1º Havendo mais de uma entidade representativa o critério de escolha será o de maior número de filiados.

§ 2º A Comissão será presidida por outro representante do SAAE de Aracruz, diferente dos 02 (dois) membros mencionados no inciso I do *caput* deste artigo, que somente exercerá o direito de voto na hipótese de empate.

§ 3º A Comissão será assessorada, quando requisitado, por um representante do órgão jurídico do SAAE, ou na sua falta da Procuradoria-Geral do Município, sem direito a voto.

§ 4º A Comissão de Recurso de Evolução Funcional poderá convocar outro (s) servidor(es), se achar necessário, para obter maiores esclarecimentos.

## CAPÍTULO II DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

### Seção I Da Progressão Horizontal

**Art. 14.** Para a progressão horizontal serão observados os critérios do art. 29 da Lei Municipal n.º 4.693/2024, Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Aracruz.





**Art. 15.** Para a Progressão Horizontal será observado o interstício mínimo de 03 (três) anos na Referência em que se encontra de efetivo exercício, caso em que o intervalo de aquisição do direito será prorrogado pelo total de dias do limite estabelecido.

**Parágrafo único.** Entende-se por efetivo exercício as situações previstas como tal no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Aracruz.

**Art. 16.** A nota de classificação para a Progressão Horizontal, obedecendo aos critérios estabelecidos na lei do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Aracruz, será a média das 03 (três) últimas avaliações de desempenho, que compreende a Avaliação de Competências, a Avaliação de Desempenho Estratégico e Operacional, e da Qualificação Profissional.

## Seção II Da Progressão Vertical

**Art. 17.** Para a progressão vertical será necessário a solicitação pelo servidor interessado, observadas as disposições deste Decreto e os critérios próprios estabelecidos pela Lei Municipal n.º 4.693/2024, Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Aracruz.

§ 1º Para obter a Progressão Vertical o servidor deverá alcançar a nota mínima da avaliação de desempenho mais recente e escolaridade superior à exigida como requisito para o cargo.

## CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 18.** O servidor aprovado no estágio probatório terá direito à progressão horizontal de acordo com o Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, conforme Decreto n.º 17.383 de 05/10/2007.

**Art. 19.** Ficam revogadas as disposições em contrário.

**Art. 20.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Aracruz-ES, 14 de junho de 2024.

**LUIZ CARLOS COUTINHO**  
Prefeito do Município de Aracruz





**ANEXO I**  
**PONTUAÇÃO DA ASSIDUIDADE**

<b>Nº de falta</b>	<b>Pontuação</b>
0	0
1	-1
2-3	-2
4-6	-4
7-9	-6
10-12	-8
> 12	-10



## ANEXO II

### 1 - TABELA DE COMPETÊNCIAS

COMPETÊNCIAS	INDICADORES
I – Resiliência: capacidade de lidar com ambientes de pressão e com situações adversas, mantendo o equilíbrio emocional.	1 – Manter o equilíbrio emocional em diferentes situações. 2 – Adaptar diante de novos cenários ou transformações.
II – Cumprimento de prazo: cumpre os prazos estabelecidos.	1 - Cumprir os prazos estabelecidos obtendo resultados satisfatórios na execução das atividades. 2 – Ter compromisso e envolvimento na realização das atividades dentro do prazo determinado.
III – Pensamento analítico e inovação: raciocinar de forma mais assertiva e inovadora.	1 – Pensar e agir de forma assertiva no desenvolvimento de suas atividades. 2 – Analisar as situações observando os detalhes encontrando soluções inovadora.
IV – Comprometimento e resultado: compromisso e envolvimento do servidor na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os objetivos institucionais.	1 – Realizar seu trabalho com compromisso e envolvimento buscando resultados comuns da Unidade Administrativa. 2 – Realizar trabalho em equipe comprometendo-se a buscar resultados comuns da Unidade Administrativa.

### 2- TABELA DE AFERIÇÃO

Tabela de Aferição	Pesos
• Desempenho desejável	3,75 pontos
• Desempenho adequado	2,5 pontos
• Desempenho inadequado	1,5 pontos
• Desempenho indesejável	0,5 pontos





**ANEXO III**  
**PONTUAÇÃO EVOLUÇÃO DA QUALIFICAÇÃO**

**NÍVEL FUNDAMENTAL**

CARGA HORÁRIA/EVENTO	PONTOS POR CURSO
Mínimo de 120h	10,0
100h a 119h	9,0
80h a 99h	8,0
60h a 79h	7,0
40h a 59h	6,0
20h a 39h	5,0
08h a 19h	3,0
02h a 7h	2,0
Participação em Conselho ou Comissão não remunerada (mínimo de 1 ano de participação, mediante apresentação de declaração de efetiva participação)	4,0
Participação em Congresso, Simpósio, Seminário, Encontro ou Conferência	2,0
Participação em Palestra	1,0

- A carga horária refere-se a curso, formação, capacitação ou evento similar.

**NÍVEL MÉDIO**

CARGA HORÁRIA	PONTOS POR CURSO
Mínimo de 160h	10,0
140h a 159h	9,0
120h a 139h	8,0
100h a 119h	7,0
70h a 99h	6,0
40h a 69h	5,0
12h a 39h	3,0
02h a 11h	2,0
Publicação de Artigo Científico (*)	5,0
Participação em Conselho ou Comissão não remunerada (mínimo de 1 ano de participação, mediante apresentação de declaração de efetiva participação)	4,0
Facilitador ou Palestrante	4,0
Participação em Congresso, Simpósio e/ou Seminário Internacional ou Nacional com apresentação de trabalho, pôster ou painel	4,0
Participação em Congresso, Simpósio e/ou Seminário Estadual ou Municipal com apresentação de trabalho, pôster ou painel	3,0
Participação em Congresso, Simpósio, Seminário, Encontro ou Conferência	2,0
Participação em Palestra	1,0

- A carga horária refere-se a curso, formação, capacitação ou evento similar.





**NÍVEL SUPERIOR**  
**CARGA HORÁRIA**

	<b>PONTOS POR CURSO</b>
Mínimo de 220h	10,0
180h a 219h	9,0
120h a 179h	8,0
60h a 119h	7,0
20h a 59h	6,0
10h a 19h	4,0
02h a 09h	2,0
Publicação de Artigo Científico	5,0
Facilitador ou Palestrante	4,0
Participação em Conselho ou Comissão não remunerada (mínimo de 1 ano de participação, mediante apresentação de declaração de efetiva participação).	4,0
Participação em Congresso, Simpósio e/ou Seminário Internacional ou Nacional com apresentação de trabalho, pôster ou painel.	4,0
Participação em Congresso, Simpósio e/ou Seminário Estadual ou Municipal com apresentação de trabalho, pôster ou painel.	3,0
Participação em Congresso, Simpósio, Seminário, Encontro ou Conferência.	2,0
Participação em Palestra.	1,0

- A carga horária refere-se a curso, formação, capacitação ou evento similar.

