



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

Nº de falta	Pontuação
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

	PONTOS POR CURSO
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.

