



PORTARIA SEMED Nº 008/2024

**REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO INDIVIDUAL
APLICADA AOS SERVIDORES
PÚBLICOS EFETIVOS E EM
DESIGNAÇÃO TEMPORÁRIA
LOTADOS NA SECRETARIA
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

A SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, no uso das atribuições que lhes foram conferidas por lei,

RESOLVE:

Art. 1º Fica autorizada a regulamentação da Avaliação de Desempenho Individual a ser aplicada aos servidores públicos efetivos e em designação temporária em atividade na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 2º A aferição do desempenho individual do servidor será realizada anualmente, em período previamente estabelecido e divulgado de forma ampla, por meio de avaliação de desempenho individual, tendo por base os critérios definidos no art. 13 desta Portaria.

Art. 3º A avaliação de desempenho individual será utilizada como instrumento de gestão, com a identificação das competências que interferem no desempenho, e que possam ser aprimoradas por meio de plano de desenvolvimento de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 4º A avaliação será realizada pela Chefia Imediata do servidor, conforme procedimentos descritos nesta Portaria.

Art. 5º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho individual, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 6º O procedimento de organização e acompanhamento do processo de avaliação será realizado pela Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, que é uma comissão permanente e específica, integrada por servidores públicos efetivos, com formação de nível superior, composta por três servidores titulares e respectivos suplentes, com o



objetivo de coordenar e controlar as ações essenciais à eficácia do processo de avaliação de desempenho individual dos servidores.

Art. 7º A Secretaria Municipal de Educação deverá instituir a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, através de Portaria Municipal.

§ 1º No ato de designação da CAD deverá ser indicado o servidor que irá presidir a referida comissão.

§ 2º No caso de o membro da CAD ser cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até terceiro grau do servidor avaliado, ou de sua chefia, deverá ser substituído por um dos membros em observância às disposições previstas no Código de Ética Municipal.

§ 3º O membro da CAD não poderá atuar em sua própria avaliação ou avaliações nas quais é uma das partes envolvidas.

§ 4º O desempenho das funções da CAD dar-se-á sem prejuízo das demais atribuições funcionais de seus integrantes.

Art. 8º À CAD compete:

- I - acompanhar e fiscalizar o processo de avaliação de desempenho individual;
- II - analisar e decidir os recursos interpostos pelos servidores acerca das avaliações individuais, se houver;
- III - realizar as diligências necessárias para o esclarecimento de fatos relacionados ao acompanhamento e fiscalização do processo de avaliação do servidor;
- IV - exercer outras atividades correlatas e complementares na sua área de atuação.

Art. 9º Compete à unidade responsável pela administração de recursos humanos da Secretaria Municipal de Educação:

- I - informar ao servidor, no seu ingresso, sobre os mecanismos de avaliações utilizadas para aferição do desempenho de suas atividades laborais;
- II – operacionalizar o processo de avaliação de desempenho individual, disponibilizando os instrumentos de avaliação para cada avaliador;
- III - acompanhar o processo de avaliação de desempenho individual;
- IV - tomar as medidas cabíveis para que os prazos sejam cumpridos nos termos desta Portaria;
- V - exercer outras atividades correlatas e complementares na sua área de atuação.



Art. 10. O servidor será avaliado pelo Chefe Imediato, no caso das Escolas Municipais, o Diretor realizará a avaliação dos servidores localizados em sua escola que estiverem sob sua chefia.

Art. 11. Os servidores localizados na Secretaria Municipal de Educação serão avaliados pelo seu Coordenador ou Secretário Municipal de Educação.

Art. 12. Compete ao avaliador:

- I - acompanhar constantemente o desempenho do servidor;
- II - realizar a avaliação de desempenho individual do servidor com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, abstendo-se de opiniões pessoais no processo de avaliação;
- III - elaborar, acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento ao servidor, a fim de auxiliá-lo no aprimoramento das competências que interferem no seu desempenho;
- IV - tratar com o servidor os aspectos relevantes ocorridos na avaliação;
- V - esclarecer eventuais omissões, contradições ou obscuridades constatadas;
- VI - propor plano de capacitação e desenvolvimento para os servidores, com base nos resultados da avaliação de desempenho individual, caso seja necessário;
- VII - monitorar e avaliar o resultado do plano de desenvolvimento individual do servidor.

Parágrafo único. As regras e prazos estabelecidos nesta Portaria, são de cumprimento obrigatório pelo avaliador, sob pena de apuração de responsabilidade funcional pelos prejuízos causados ao servidor avaliado.

Art. 13. O servidor público será avaliado quanto ao cumprimento dos seguintes critérios constantes no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual:

- I - postura profissional** - atua com esmero no cumprimento dos seus deveres, seguindo os preceitos morais e éticos no exercício do cargo;
- II - trabalho em equipe** - relaciona-se de forma cordial com as pessoas de diversos níveis hierárquicos, de forma a manter o ambiente de trabalho produtivo, bem como desenvolve tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados efetivos para a instituição, colaborando com o desenvolvimento dos trabalhos;
- III - aplicação de normas e procedimentos** - conhece e aplica corretamente as normas



legais, regimentais e procedimentais e respeita a hierarquia instituída;

IV - iniciativa e capacidade de lidar com situações novas e inusitadas - demonstra iniciativa e proatividade na execução de suas atividades, bem como apresenta alternativas para solucionar problemas e situações inesperadas, contribuindo para tornar o trabalho mais produtivo e eficaz;

V - conhecimentos técnicos - domina e busca aprimorar os conhecimentos necessários para a realização das atividades associadas ao exercício de suas atribuições;

VI - qualidade do trabalho - planeja e realiza as atividades com exatidão e clareza, evitando o retrabalho;

VII - produtividade e resultados no trabalho - realiza o trabalho com rapidez e rendimento adequado, levando em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho;

VIII - aproveitamento em programas de capacitação - aplica os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação e dissemina-os no ambiente de trabalho, visando à melhoria do serviço público prestado.

Art. 14. Fica estabelecida a pontuação máxima de 100 pontos para a avaliação individual, distribuídos segundo os critérios estabelecidos no artigo anterior.

Art. 15. Será avaliado o servidor que tiver exercido, por um período mínimo de 60 (sessenta) dias, as atribuições do cargo, seja ele efetivo ou em designação temporária.

§ 1º A apuração do tempo previsto no caput deste artigo se dará dentro do ano letivo vigente.

§ 2º O servidor que no período avaliativo não possuir o tempo mínimo de que trata o caput deste artigo, não será avaliado.

Art. 16. Fica assegurado ao servidor que discordar, em qualquer das etapas da avaliação de desempenho individual, o direito de interpor recurso contra o resultado no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da data de sua ciência, apresentando os argumentos e provas pertinentes.

Parágrafo único. Os recursos deverão ser analisados e decididos pela CAD no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados do seu recebimento, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em face de circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

Art. 17. Não será conhecido o recurso que for interposto fora do prazo, precluindo-se o



direito do avaliado de questionar os critérios avaliados.

Art. 18. Compete à Secretaria Municipal de Educação exercer a supervisão e orientação dos processos de Avaliação de Desempenho Individual dos servidores.

Art. 19. As situações não previstas nesta Portaria serão resolvidas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 20. O cumprimento dos prazos e das regras estabelecidas nesta Portaria são de cumprimento obrigatório, passível de apuração de responsabilidade.

Art. 21. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação

Afonso Cláudio, 11 de outubro de 2024.

VALQUÍRIA KARLA CARNIELLI TONOLI
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO