



DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

1/4

Altera dispositivos do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, que regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho.

MARCELO OLIVEIRA, Prefeito do Município de Mauá, Estado de São Paulo; no uso das atribuições conferidas pelo art. 60, VIII, da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 317/2003 – vol. 6, **DECRETO**:

Art. 1º O art. 2º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passa a vigorar acrescido do inciso VI, com a seguinte redação:

“Art. 2º (...)

(...)

VI - chefia imediata: superior hierárquico do servidor avaliado, no local onde ele exerça suas atividades, ainda que vinculado a órgão diverso.” **(NR)**

Art. 2º Os incisos I e V do art. 7º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º (...)

I - excelente: 20 (vinte) pontos;

(...)

V - insuficiente: 0 (zero) ponto.” **(NR)**

Art. 3º O inciso I do art. 9º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passa a vigorar acrescido da alínea “e”, com a seguinte redação:

“Art. 9º (...)

I - (...)

(...)

e) emitir relatório de ocorrências à Controladoria Interna do Município para providências.
(...)” **(NR)**

Art. 4º O inciso IV do art. 9º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º (...)

(...)

IV - à Comissão de Avaliação de Desempenho:

- a) coordenar, acompanhar e deliberar sobre todos os procedimentos pertinentes às avaliações de desempenho, respondendo recursos, elucidando dúvidas, propondo melhorias e ajustes técnicos;
- b) atuar como instância complementar na análise dos resultados das avaliações, verificando os procedimentos utilizados, recursos, relatórios, testemunhos e demais atos que fundamentaram a pontuação e o desempenho do servidor, podendo propor medidas para melhoria do desempenho e da análise dos avaliadores;



- c) apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos pelos servidores avaliados, confrontando os dados colhidos junto às partes envolvidas, podendo determinar quaisquer atos de ofício do poder público para melhoria do desempenho do servidor e dos serviços prestados ao município;
- d) analisar os resultados das avaliações de desempenho dos servidores e emitir parecer acerca delas, com proposta de homologação, ou não, encaminhando para deliberação da Secretaria de Administração e Modernização;
- e) acompanhar, mediar, intervir e registrar paralelamente aos atos da chefia imediata/avaliador, o desempenho dos servidores cuja avaliação especial de desempenho tenha nota inferior a 75 (setenta e cinco) pontos.

(...)" (NR)

Art. 5º O inciso V do art. 9º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 9º (...)

(...)

V - à Secretaria de Administração e Modernização:

- a) apreciar o relatório encaminhado pela Comissão de Avaliação de Desempenho para homologação de estágio probatório;
- b) analisar e emitir decisão final nos processos administrativos, após parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho." (NR)

Art. 6º O art. 9º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021 passa a vigorar acrescido do inciso VI, com a seguinte redação:

"Art. 9º (...)

(...)

VI - ao Prefeito:

- a) homologar, por meio de portaria, o estágio probatório dos servidores;
- b) nomear servidores para compor a Comissão de Avaliação de Desempenho." (NR)

Art. 7º O § 2º do art. 14 do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 14. (...)

(...)

§ 2º O formulário de avaliação especial de desempenho para fins de estágio probatório, devidamente preenchido e assinado por todos os envolvidos no processo (avaliado, avaliador e chefia do avaliador) deverá ser encaminhado à unidade responsável da Secretaria de Administração e Modernização no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data de emissão que constará no formulário.

(...)" (NR)



DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

3/4

Art. 8º Os incisos I, II e III, do § 4º do art. 15 do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 15. (...)

(...)

§ 4º (...)

- I - tenha desempenho abaixo de 75 (setenta e cinco) pontos em duas avaliações de desempenho, consecutivas ou não;
- II - tenha recebido, em uma avaliação de desempenho, conceito inferior a 01 (um) ponto no total de geral de pontos;
- III - receba penalidade de suspensão por duas vezes no prazo de 12 (doze) meses, qualquer que seja o total de dias suspensos, e cometa nova infração disciplinar, independentemente da gravidade.

(...)” (NR)

Art. 9º O art. 22 do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 22 É facultado ao servidor que obtiver total geral de pontos inferior a 120 (cento e vinte) pontos em sua avaliação de desempenho interpor recurso administrativo, devidamente fundamentado, à autoridade superior a que tiver expedido o ato, no caso, à chefia imediata do avaliador, por meio de preenchimento do formulário constante do Anexo V deste Decreto.” (NR)

Art. 10. O art. 23 do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 23. São regras para o processo e julgamento dos recursos dos servidores relativos à Avaliação de Desempenho:

- I - somente o servidor pode recorrer de sua avaliação de desempenho;
- II - o recurso deve apontar a competência questionada ou eventual irregularidade identificada na avaliação;
- III - o recurso deverá ser entregue ao membro representante de sua secretaria na Comissão de Avaliação de Desempenho em até 30 (trinta) dias, contados da ciência da avaliação de desempenho pelo servidor;
- IV - recebido o recurso, o membro da Comissão encaminhará os autos à chefia imediata do avaliador para que, no prazo de 10 (dez) dias, aprecie e elabore justificativa fundamentada para cada uma das competências questionadas pelo servidor interessado, alterando as notas estabelecidas, quando considerar ser justa medida;
- V - após recebimento da justificativa o membro deverá cientificar o servidor da resposta do recurso e, permanecendo a discordância, o servidor poderá interpor recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho, em última instância, que o analisará e decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do recebimento dos autos, alterando as notas estabelecidas, ou não;

120



DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

4/4

VI - após decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho, deverão ser cientificados do resultado do recurso o servidor e o Núcleo de Gerenciamento de Desempenho." (NR)

Art. 11. Os modelos dos instrumentos que formalizam o Sistema de Avaliação de Desempenho constantes dos incisos III, IV e V do art. 5º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021, passam a vigorar conforme modelos nos anexos I, II e III deste Decreto.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. Fica revogado o parágrafo único do art. 9º do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021.

Município de Mauá, em 29 de dezembro de 2022.


MARCELO OLIVEIRA
Prefeito


TATYANA DE MELO MORETTI
Secretária Adjunta de Justiça e Defesa da Cidadania


ELENI DE CASSIA RODRIGUES RUBINELLI
Secretária de Administração e Modernização

Registrado na Divisão de Atos Oficiais e afixado no quadro de editais. Publique-se na imprensa oficial, nos termos da Lei Orgânica do Município.


HELICIO ANTONIO DA SILVA
Chefe de Gabinete

ca///



ANEXO I AO DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

1/2

(referente à nova redação do Anexo III do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021)

ANEXO III – AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO – ESTÁGIO PROBATÓRIO

NOME DO SERVIDOR:

REGISTRO FUNCIONAL:

LOCAL:

NOME DO AVALIADOR:

DATA DE ADMISSÃO:

CARGO:

PERÍODO AVALIATIVO:

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

CONCEITOS DE AVALIAÇÃO				
EXCELENTE 20 pontos	BOM 15 pontos	REGULAR 10 pontos	RUIM 5 pontos	INSUFICIENTE 0 ponto

COMPETÊNCIAS GERAIS		PONTOS
PRODUTIVIDADE	Executa suas tarefas com eficiência e efetividade, alcançando bons níveis de rendimento no trabalho, considerando a complexidade, o tempo de execução e as condições em que foram desenvolvidas. Contribui significativamente para o alcance dos objetivos da área de atuação. Demonstra aptidão para o cargo ocupado.	
RESPONSABILIDADE	Demonstra empenho e confiabilidade na forma como assume e cumpre os seus compromissos. Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia a dia com presteza e qualidade. Zela pelos materiais, equipamentos, ferramentas, e mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.	
DISCIPLINA	Demonstra facilidade em aceitar e seguir instruções e recomendações de ordem superior. Segue com rigor normas e procedimentos estabelecidos na Prefeitura.	
CAPACIDADE DE INICIATIVA	Adota as providências necessárias para a realização de suas tarefas com autonomia e prontidão. Resolve problemas por si, com segurança e acerto, ou dá o devido encaminhamento correto para solucioná-los. Propõe melhorias nos processos e rotinas de trabalho.	
TOTAL		

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS		PONTOS
COMUNICAÇÃO: Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.	Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.	
	Anota com clareza, dados simples referentes às suas atividades.	
COLABORAÇÃO: Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.	Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.	
	Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.	
SABER OUVIR: Está associada à capacidade de ouvir relatos, opiniões e sugestões percebendo a mensagem dos clientes (internos e externos) de forma produtiva.	Está sempre preparado para receber críticas sobre sua atuação profissional, aceitando sugestões de melhoria e buscando ajustar sua conduta.	
	Demonstra ser atencioso, compreensivo e cordial com os munícipes e colegas, tentando sempre atender às suas demandas ou solucionar seus problemas.	
TOTAL		

Ho



Prefeitura de Mauá

ANEXO I AO DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

2/2

PONTUAÇÃO	TOTAL NOTAS
COMPETÊNCIAS GERAIS	
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	
TOTAL 1 (SOMA DO TOTAL DAS NOTAS DAS COMPETÊNCIAS GERAIS E ESPECÍFICAS)	

DESCONTOS	PESO	QUANTIDADE	TOTAL DESCONTOS
FALTAS JUSTIFICADAS	01		
FALTAS INJUSTIFICADAS	03		
ADVERTÊNCIA	04		
REPREENSÃO	08		
SUSPENSÃO	15		
TOTAL 2 (SOMA DO TOTAL DE DESCONTOS DAS QUANTIDADES DE FALTAS E PENALIDADES)			

TOTAL GERAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO (VALOR TOTAL 1 MENOS VALOR TOTAL 2)	
------------------------------------------------------------------------	--

CONHECIMENTOS E HABILIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS POR MEIO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO	

COMENTÁRIOS DO AVALIADOR SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR NESTE PERÍODO			
PONTOS POSITIVOS		A MELHORAR	

COMENTÁRIOS DO AVALIADO SOBRE SEU DESEMPENHO NESTE PERÍODO			
PONTOS POSITIVOS		A MELHORAR	

OBSERVAÇÕES

ASSINATURAS	DATA
AVALIADO	____/____/____
AVALIADOR	
CHEFIA DO AVALIADOR	

EMITIDO EM: ____/____/____

Handwritten initials and signature



Prefeitura de Mauá

ANEXO II AO DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

1/2

(referente à nova redação do Anexo IV do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021)

ANEXO IV – FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS
GRUPOS OCUPACIONAIS: I – OPERACIONAL (NÍVEL A) / II – OPERACIONAL (NÍVEL B) III – ADMINISTRATIVOS / IV – ADMINISTRATIVOS E TÉCNICOS / V – NÍVEL SUPERIOR E VI – GERENCIAL

NOME DO SERVIDOR:	DATA DE ADMISSÃO:
REGISTRO FUNCIONAL:	CARGO:
LOCAL:	
NOME DO AVALIADOR:	ANO AVALIADO:

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

CONCEITOS DE AVALIAÇÃO				
EXCELENTE 20 pontos	BOM 15 pontos	REGULAR 10 pontos	RUIM 5 pontos	INSUFICIENTE 0 ponto

COMPETÊNCIAS GERAIS		PONTOS
PROFISSIONALISMO	Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.	
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma, honesta, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Prefeitura, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.	
COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL	Demonstra compromisso com a missão da Prefeitura perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria na qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.	
TOTAL		

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS: COMPOSTAS POR TRÊS FATORES, DIVIDIDOS EM DOIS SUBFATORES CADA. SERÃO DEFINIDAS PELA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO A CADA PERÍODO AVALIATIVO, CONFORME O GRUPO OCUPACIONAL REFERENTE AO CARGO		PONTOS
FATOR 1	SUBFATOR 1	
	SUBFATOR 2	
FATOR 2	SUBFATOR 1	
	SUBFATOR 2	
FATOR 3	SUBFATOR 1	
	SUBFATOR 2	
TOTAL		

10 8



Prefeitura de Mauá

ANEXO II AO DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

2/2

PONTUAÇÃO	TOTAL NOTAS
COMPETÊNCIAS GERAIS	
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	
TOTAL 1 (SOMA DO TOTAL DAS NOTAS DAS COMPETÊNCIAS GERAIS E ESPECÍFICAS)	

DESCONTOS	PESO	QUANTIDADE	TOTAL DESCONTOS
FALTAS JUSTIFICADAS	01		
FALTAS INJUSTIFICADAS	03		
ADVERTÊNCIA	04		
REPREENSÃO	08		
SUSPENSÃO	15		
TOTAL 2 (SOMA DO TOTAL DE DESCONTOS DAS QUANTIDADES DE FALTAS E PENALIDADES)			

TOTAL GERAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO (VALOR TOTAL 1 MENOS VALOR TOTAL 2)	
------------------------------------------------------------------------	--

CONHECIMENTOS E HABILIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS POR MEIO DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO			

COMENTÁRIOS DO AVALIADOR SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR NESTE PERÍODO			
PONTOS POSITIVOS		A MELHORAR	

COMENTÁRIOS DO AVALIADO SOBRE SEU DESEMPENHO NESTE PERÍODO			
PONTOS POSITIVOS		A MELHORAR	

OBSERVAÇÕES

ASSINATURAS	DATA
AVALIADO:	___/___/___
AVALIADOR:	
CHEFIA DO AVALIADOR:	

[Handwritten signature]



Prefeitura de Mauá

ANEXO III AO DECRETO Nº 9.109, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

(referente à nova redação do Anexo V do Decreto nº 8.957, de 2 de dezembro de 2021)

ANEXO V – FORMULÁRIO PARA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO ADMINISTRATIVO

RECURSO ADMINISTRATIVO	
SERVIDOR:	RF:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	
PERÍODO AVALIATIVO CONTESTADO:	
AVALIADOR:	

Venho, por meio deste recurso administrativo, contestar o resultado da minha avaliação de desempenho, nos seguintes aspectos: () competências gerais / () competências específicas / () realização da avaliação

Discordo das notas pelas seguintes razões:

Resuma seu trabalho, recursos e dificuldades diárias:

Diante do exposto, encaminho para apreciação, requerendo que sejam analisadas as notas dos seguintes requisitos:

ASSINATURA DO SERVIDOR

DATA

120 J