

PORTARIA CGM

Publicação Nº 155194

PORTARIA CGM Nº 003/2018

Regulamenta a metodologia, a forma, a distribuição, os procedimentos e demais aspectos da Avaliação da Gratificação de Desempenho instituída pela Lei Municipal nº 4.865, de 30 de julho de 2018.

A Controladora Geral do Município, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso VII do art. 8º e o inciso III, § 4º do art. 30 da Lei Municipal nº 4.865, de 30 de julho de 2018, RESOLVE:

CAPÍTULO I**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Portaria define e regulamenta a metodologia, a forma, a distribuição, os procedimentos e demais aspectos da Avaliação da Gratificação de Desempenho dos servidores da Controladoria Geral do Município da Serra/ES, conforme o Art. 30 e seguintes da Lei nº 4.865, de 30 de julho de 2018.

Art. 2º A Gratificação de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da efetividade, do contraditório e da ampla defesa e observará os critérios definidos nesta Portaria.

Art. 3º Para fazer jus à gratificação de desempenho, o servidor terá que comprovar a execução das atividades através de relatório a ser apresentado ao Controlador Geral do Município, a quem compete homologar ou glosar os pontos correspondentes.

CAPÍTULO II**DOS OBJETIVOS**

Art. 4º A gratificação de desempenho tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações da Controladoria Geral nas áreas técnicas e de assessoria em controle interno, auditoria, transparência, combate à corrupção e integridade governamental e ouvidoria.

Art. 5º A gratificação de desempenho tem os seguintes objetivos:

- I- Apurar o desempenho do servidor no exercício do cargo ocupado e na consecução dos objetivos e metas pactuadas;
- II- Estimular o comprometimento do servidor com a missão institucional;
- III- Identificar necessidades de capacitação e apoiar a produção e o compartilhamento do conhecimento;
- IV- Contribuir para o desenvolvimento profissional do servidor.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da avaliação dos servidores

Art. 6º A Avaliação da Gratificação de Desempenho dos servidores da Controladoria Geral do Município será registrada na forma do Anexo II.

Parágrafo Único. Para efeito do preenchimento do anexo de que trata o *caput* deste artigo, observar-se-á os seguintes critérios:

I- Desempenho individual – pontuação atribuída: até 20 (vinte) pontos – mensura a assiduidade, o empenho do servidor em realizar suas tarefas, compartilhar os seus conhecimentos, conduta ética no trabalho, com os seguintes itens de avaliação:

- a) Cumprimento e execução das atividades individuais atribuídas - 10 (dez) pontos;
- b) Assiduidade, conduta ética e cumprimento dos prazos estipulados para entrega de tarefas e atividades, obedecendo ao Plano Anual de Atividades da Controladoria Geral do Município - 10 (dez) pontos.

II- Competência para gerar qualidade e cumprir prazos – pontuação atribuída: até 40 (quarenta) pontos – mensura o empenho da equipe em imprimir qualidade na execução dos trabalhos e contribuir para a melhoria contínua do trabalho e da própria instituição, com os seguintes itens de avaliação:

- a) Apresentação das atividades ou tarefas, de forma tempestiva, completa, correta e eficaz – 10 (dez) pontos;

- b) Monitoramento e avaliação do trabalho de forma sistemática, fazendo as devidas correções, em busca de melhorias contínuas – 10 (dez) pontos;
- c) Colaboração da equipe no cumprimento das metas estabelecidas e resultados almejados – 10 (dez) pontos;
- d) Elaboração de Estudos Técnicos e Pesquisas – 10 (dez) pontos.

III - Competência para gerar produtividade – pontuação atribuída: até 40 (quarenta) pontos – mensura a quantidade de trabalho extra que a equipe realizou no período avaliativo, com os seguintes itens de avaliação:

- a) Cumprimento e execução de demandas internas não previstas, que surgirem por solicitação do Exmo. Prefeito ou Secretário – 20 (quinze) pontos;
- b) Participação mensal em Comissões, Grupos de Trabalhos, reuniões e cursos de aperfeiçoamento e atualização – 20 (quinze) pontos.

Seção II

Do Recurso

Art. 7º O servidor que se sentir prejudicado em qualquer capítulo da avaliação deverá interpor recurso no prazo de 02 (dois) dias úteis, contados do momento em que tiver conhecimento da avaliação.

Parágrafo único. O Controlador Geral Municipal analisará e julgará o recurso no prazo de 03 (três) dias úteis.

Seção III

Do Relatório de Atividades

Art. 8º O Controlador Geral Municipal deverá apresentar o Relatório de Atividades para percepção da Gratificação de Desempenho até o dia 21 de cada mês ou no 1º dia útil seguinte, caso este recaia em sábado, domingo, feriado ou ponto facultativo.

Art. 9º Caso o Relatório de Atividades não seja apresentado no prazo especificado no artigo anterior, os servidores somente receberão a Gratificação de Desempenho na folha de pagamento do segundo mês subsequente.

Art. 10 O Relatório de Atividades terá que conter todos os pontos alcançados pelo servidor, não sendo computados para a acumulação, os pontos referentes às atividades que deixaram de constar do relatório do mês anterior.

CAPÍTULO IV

DA PERCEPÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11 A Gratificação de Desempenho será calculada sobre o número de pontos obtidos na avaliação de desempenho computados do dia 21 de um mês a 20 do mês seguinte, efetivamente alcançados pelo servidor.

Art. 12 O teto da gratificação de que trata o inciso III do Art. 30 e 32 da Lei nº 4.865, de 30.07.2018, será de até 100% do salário base do servidor ou cargo devendo ser atualizado pelo mesmo índice e data-base do reajuste concedido aos servidores públicos do Município da Serra.

Parágrafo Único. O valor do ponto corresponderá a um 1% (um por cento) do valor do salário base do servidor ou do cargo do avaliado.

Art. 13 A Média da Gratificação de Desempenho estabelecida no §1º do Art. 32 da Lei Municipal nº 4.865/2018, será a soma total dos pontos atribuídos a todos os servidores, dividido pelo número de servidores avaliados.

Art. 14 A média da Gratificação de Desempenho de que trata o artigo anterior, será estimada com a apresentação dos respectivos Relatórios de Atividades, contendo a média da Gratificação de Desempenho mensal.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 15 Até o provimento dos cargos de Auditor Público Interno Municipal, mediante concurso público, os recursos humanos necessários às tarefas de competência da Unidade Central de Controle Interno serão recrutados preferencialmente do quadro efetivo de pessoal dos Poderes Executivo e Legislativo Municipal, desde que preencham as qualificações para o exercício da função, conforme preconiza a Lei Municipal nº 4.080/2013.

Parágrafo Único. A Gratificação de Desempenho alcançará o servidor, em efetivo exercício na Controladoria Geral do Município, recrutado para

cumprimento das atividades do Sistema de Controle Interno nos termos deste artigo.

Art. 16 Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação e seus efeitos serão a contar de 10 de agosto de 2018.

MAGALY NUNES NASCIMENTO

Controladora Geral do Município

ANEXO I
TABELA DE PONTOS - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Desempenho Individual	PONTOS
Cumprimento e execução das atividades individuais atribuídas;	10 pontos
Assiduidade, conduta ética e cumprimento dos prazos estipulados para entrega de tarefas e atividades, obedecendo ao Plano Anual de Atividades da Controladoria Geral do Município;	10 pontos
Competência para gerar qualidade e cumprir prazos	PONTOS
Apresentação das atividades ou tarefas, de forma tempestiva, completa, correta e eficaz;	10 pontos
Monitoramento e avaliação do trabalho de forma sistemática, fazendo as devidas correções, em busca de melhorias contínuas;	10 pontos
Colaboração da equipe no cumprimento das metas estabelecidas e resultados almejados;	10 pontos
Elaboração de Estudos Técnicos e Pesquisas;	10 pontos
Competência para gerar produtividade	PONTOS
Cumprimento e execução de demandas internas não previstas que, surgirem por solicitação do Exmo. Prefeito ou Secretário	20 pontos
Participação mensal em Comissões, Grupos de Trabalhos, reuniões e cursos de aperfeiçoamento e atualização	20 pontos
TOTAL	100 pontos

ANEXO II**RELATÓRIO DE ATIVIDADES****1. Identificação do servidor avaliado**

Nome:

Cargo:

Matrícula:

Lotação

2. Identificação da Chefia

Nome:

Cargo:

Matrícula:

3. Período avaliado: ___/___/___ a ___/___/___**4. Avaliação do Desempenho****4.1: Desempenho individual. Até 20 pontos**

Itens da Avaliação	Pontos	Pontos Atribuídos
Cumprimento e execução das atividades individuais atribuídas	10	
Assiduidade, conduta ética e cumprimento dos prazos estipulados para entrega de tarefas e atividades, obedecendo ao Plano Anual de Atividades da Controladoria Geral do Município	10	

4.2: Competência para gerar qualidade e cumprir prazos. Até 40 pontos

Itens da Avaliação	Pontos	Pontos Atribuídos
Apresentação das atividades ou tarefas, de forma tempestiva, completa, correta e eficaz	10	

Monitoramento e avaliação do trabalho de forma sistemática, fazendo as devidas correções, em busca de melhorias contínuas	10	
Colaboração da equipe no cumprimento das metas estabelecidas e resultados almejados	10	
Elaboração de Estudos Técnicos e Pesquisas	10	

4.3 Competências para gerar produtividade. Até 40 pontos

Itens da Avaliação	Pontos	Pontos Atribuídos
Cumprimento e execução de demandas internas não previstas que, surgirem por solicitação do Exmo. Prefeito ou Secretário	20	
Participação mensal em Comissões, Grupos de Trabalhos, reuniões e cursos de aperfeiçoamento e atualização	20	

Total geral de pontos atribuídos ao servidor

Data da avaliação: ____ / ____ / ____

Controlador Geral do Município

Servidor Avaliado