SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO

Autarquia Municipal
Ibiraçu/ES

PORTARIA SAAE-IBI – Nº 33/2016

Dispõe sobre a aplicação do §3° do art. 14 da Lei n° 1.895/95, regulamentando os procedimentos e condições relativas à promoção dos servidores do SAAE.

O DIRETOR DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE IBIRAÇU, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições, considerando o disposto no §3° do art. 14 da Lei n° 1.895/15,

RESOLVE:

Art. 1° Ficam regulamentados, por meio desta portaria, os procedimentos e condições relativas à promoção dos servidores do SAAE de Ibiraçu.

Art. 2° A promoção é a passagem do servidor de um nível de vencimento para outro imediatamente superior da mesma classe a que pertence o cargo e ocorrerá por antiguidade e por merecimento, de forma alternada, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no nível de vencimento em que se encontre.

Art. 3° A verificação da implementação das condições de promoção será feita de ofício pelo SAAE, ou seja, sem necessidade de requerimento por parte do servidor, cabendo exclusivamente ao órgão da Divisão Administrativa da autarquia.

Art. 4° No que tange à promoção por antiguidade, tão logo o servidor tenha completado o período de 2 (dois) anos de efetivo exercício no nível de vencimento em que se

encontre, o órgão da Divisão Administrativa fará a devida informação à Direção da autarquia para que esta edite, no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados da implementação do período, a respectiva portaria de promoção, com efeitos financeiros a partir do primeiro pagamento imediatamente subseqüente.

Art. 5° No que tange à promoção por merecimento, o órgão da Divisão Administrativa do SAAE solicitará à Comissão de Avaliação de Desempenho, formada exclusivamente por 3 (três) servidores do quadro efetivo da autarquia, sendo pelo menos um deles detentor de curso superior e os outros 2 (dois) detentores pelo menos de ensino médio, a realização de avaliação de desempenho do servidor.

§1° A solicitação de que trata o **caput** deverá ser feita pelo órgão da Divisão Administrativa no prazo de 90 (noventa) a 60 (sessenta) dias antes da implementação do período de 2 (dois) anos de efetivo exercício, por parte do servidor, no nível de vencimento em que se encontre.

§2° A Comissão de Avaliação de Desempenho, por sua vez, deverá entregar a avaliação no prazo de 60 (sessenta) a 30 (trinta) dias antes da implementação do período de 2 (dois) anos de efetivo exercício, por parte do servidor, no nível de vencimento em que se encontre.

§3° Entregue a avaliação ao órgão da Divisão Administrativa, este dará ciência ao servidor do resultado da avaliação, de modo que, ficando o servidor insatisfeito, este poderá recorrer à Direção do SAAE sobre o resultado no prazo de até 10 (dez) dias contados da ciência, sendo que o Direção terá o prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento do recurso, para emitir decisão fundamentada.

Art. 6° Sendo a avaliação de desempenho positiva, e tão logo tenha havido a implementação do período de 2

(dois) anos de efetivo exercício, por parte do servidor, no nível de vencimento em que se encontre, a Direção da autarquia editará, no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados da implementação do período, a respectiva portaria de promoção, com efeitos financeiros a partir do primeiro pagamento imediatamente subseqüente.

Art. 7° Os critérios da promoção por merecimento encontram-se devidamente detalhados no Anexo Único desta Portaria.

Art. 8° Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ibiraçu, 17 de agosto de 2016.

Igino Cezar Rezende Netto
Diretor Executivo

SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO

Autarquia Municipal
Ibiraçu/ES

PORTARIA SAAE-IBI – Nº 33/2016

ANEXO ÚNICO
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1) Para a concessão de promoção por merecimento, serão utilizados os seguintes critérios:

a) qualidade de trabalho;
b) produtividade no trabalho;
c) iniciativa;
d) presteza;
e) aproveitamento em programas de capacitação;
f) administração do tempo;
g) assiduidade;
h) uso adequado dos equipamentos de serviço;
i) desempenho específico no cargo.

2) A avaliação dos fatores deverá ser realizada por meio da utilização de indicadores numéricos, conforme segue:

a) Tabela de Classificação:

CONCEITO	PONTUAÇÃO
ÓTIMO	4
BOM	3
REGULAR	2
INSUFICIENTE	1

b) Tabela de Fatores:

b1) qualidade de trabalho, no qual se avalia a qualidade dos trabalhos executados e a responsabilidade no desenvolvimento das atividades, em relação ao capricho, precisão, clareza e ausência de erros:

SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO

Autarquia Municipal
Ibiraçu/ES

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Serviços apresentam imperfeições, exigindo que sejam refeitos, necessitando sempre ser chamada sua atenção.	1
REGULAR	Raramente precisa ser cobrado quanto à qualidade de seu trabalho.	2
BOM	O serviço na maioria das vezes é de boa qualidade, errando apenas em pequenos detalhes, no entanto procura sempre corrigir.	3
ÓTIMO	Destaca-se pela excelente qualidade de seu trabalho, apresentando sempre com perfeição, sugerindo às vezes, mudanças que visem a economia de tempo e de recursos.	4

b2) produtividade no trabalho, no qual se avalia o tempo e frequência com que executa as tarefas que lhe são designadas:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Interrompe suas atividades com grande freqüência para tratar de assuntos alheios ao serviço, prejudicando o desenvolvimento dos trabalhos, necessitando sempre ser chamada a atenção.	1
REGULAR	Interrompe suas atividades com média freqüência, para tratar de assuntos alheios ao serviço, trazendo pequenos prejuízos no desenvolvimento dos trabalhos.	2
BOM	Executa suas atividades quase que de forma constante, interrompendo raramente, não prejudicando o andamento das atividades.	3
ÓTIMO	Destaca-se pela constância com que executa suas atividades e, quando disponível, coloca-se à disposição para realização de outras atividades.	4

b3) iniciativa, no qual se considera a atitude de agir dentro de seus limites de atuação e a capacidade de adaptar-se a novos métodos para atender solicitações de trabalho que fogem à rotina, mas que lhe são próprias:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não resolve os casos que não se enquadrem na mais absoluta rotina de trabalho, e mesmo nestes, precisa ser cobrado pela chefia ou precisa ser ajudado pelos colegas.	1
REGULAR	Tem iniciativa de resolver os casos ou tarefas mais rotineiros.	2
BOM	Atua resolvendo e encaminhando os casos rotineiros ou não. Toma decisões dentro de seus limites, não comprometendo o andamento do trabalho, nem gerando constrangimento entre colegas e chefia.	3
ÓTIMO	Toma as atitudes cabíveis mesmo frente às situações mais complexas e distintas de sua rotina. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços de seu setor, apresentando-se disponível para colaborar com a chefia e colegas.	4

b4) presteza, no qual se considera a cooperação e solidariedade, a disponibilidade que apresenta para ajudar colegas, encarregados e chefia em situações de trabalho:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não se sabe se irá colaborar com o grupo, encarregado ou com a chefia. Quando solicitado, se dispõe, mas não se empenha como deveria, ocasionando sobrecarga para os outros e prejudicando os resultados finais.	1
REGULAR	Colabora sem maior envolvimento ou comprometimento. Participa, mas deixa claro que o problema não lhe diz respeito.	2
	Terminadas as suas tarefas dispõe a	

BOM	colaborar com colegas, encarregado ou chefia, objetivando o bom andamento dos trabalhos do grupo.	3
ÓTIMO	Percebe a necessidade de sua colaboração. Não poupa esforços, e suas atitudes demonstram preocupação com o cumprimento dos objetivos a serem alcançados pelo grupo, independente de estarem diretamente sob sua responsabilidade.	4

b5) aproveitamento em programas de capacitação, no qual se considera o aproveitamento em cursos de capacitação, avaliando o horário, disciplina e responsabilidade:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	É avesso ao aprimoramento profissional, necessitando chamar sua atenção nos cursos ministrados, não se empenhando em chegar no horário, saindo antes do término e ausentando-se durante o período das atividades. Nas palestras e reuniões ministradas pelo encarregado ou chefia do setor onde trabalha ou por convidados, causa transtorno para os participantes, com conversas, comentários e saídas.	1
REGULAR	Tem limitações quanto ao aproveitamento. Falta a persistência necessária, necessitando ser estimulado a permanecer no local durante as atividades dos cursos ministrados ou mesmo palestras.	2
BOM	Tem iniciativa própria em buscar informações, e percebe a necessidade que o aprimoramento faz para sua capacitação.	3
ÓTIMO	É pontual, responsável e disciplinado nos cursos e palestras; sobressai-se no meio em que trabalha pelo interesse que demonstra no aprimoramento contínuo, buscando fontes gerais e variadas, não dependendo unicamente de programas de capacitação .	4

b6) administração do tempo, no qual se avalia a organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos com atenção e execução:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Necessita ser cobrado constantemente pelo desenvolvimento e organização das atividades que lhe são próprias, não tendo atenção e atrasando-se sempre no cumprimento das tarefas. Pela sua falta de planejamento prejudica o desenvolvimento do grupo no setor.	1
REGULAR	Atrasa ocasionalmente suas atividades em relação ao seu planejamento comprometendo parcialmente o desenvolvimento do setor. Necessita de ajustes no sentido de colocar em dia suas tarefas e organização.	2
BOM	Mantém em dia as tarefas e atividades relacionadas ao seu cargo.	3
ÓTIMO	Cumpre suas tarefas com atenção, tem organização em todas as atividades, cumprindo com determinações e ajudando os colegas para o bom andamento do setor.	4

b7) assiduidade, no qual se considera a pontualidade e o cumprimento do horário, tanto na chegada quanto na saída do local de trabalho:

b7.1) atrasos:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Chegou atrasado por 20 vezes ou mais no ano.	1
REGULAR	Chegou atrasado por 10 vezes ou mais no ano.	2
BOM	Chegou atrasado por 05 vezes ou mais no ano.	3
ÓTIMO	Não chegou atrasado	4

b7.2) faltas:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Faltou mais de 3,5 dias, sem justificativa.	1
REGULAR	Faltou de 2 a 3 dias, sem justificativa.	2
BOM	Faltou de 0,5 a 1,5 dias, sem justificativa.	3
ÓTIMO	Não faltou.	4

b8) uso adequado dos equipamentos de serviço, no qual se avalia o uso e economia para com os materiais e equipamentos, tanto no local de trabalho, como em todos os setores da administração, considerando o aproveitamento e conservação:

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não demonstra cuidado com o uso e conservação de seus materiais e equipamentos. Precisa ser cobrado constantemente para a economia dos recursos disponíveis.	1
REGULAR	Tem cuidado com os bens e equipamentos que estão sob a sua responsabilidade. Quanto aos materiais, sua utilização e economia, e em algumas situações necessita de recomendações e orientações.	2
BOM	Usa e cuida dos bens e equipamentos que estão sob a sua responsabilidade, aproveitando-os adequada e satisfatoriamente. Tem zelo quanto aos materiais, preocupando-se em aproveitá-los convenientemente, diminuindo assim seu consumo.	3
ÓTIMO	Busca o seu aperfeiçoamento profissional para aproveitar ao máximo os bens, equipamentos, utensílios e materiais colocados a sua disposição. Preocupa-se com sua qualidade, estando atento para qualquer irregularidade que possa perceber e comunica ao seu encarregado. Mantém os cuidados necessários de manutenção preventiva de bens, utensílios e equipamentos e mantém controle e organização em sua rotina de trabalho.	4

b9) desempenho específico, no qual se considera a capacidade e adaptação a novos métodos e atendimento de solicitações de trabalho que fogem à rotina e à atitude de executar com responsabilidade o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante; refere-e ainda ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, com determinação e interesse, considerando as atividades que são exigidas do seu cargo.

CONCEITO	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE	Não aceita métodos e ordens de serviço que sejam diferentes das de costume e que afetem a sua rotina de trabalho. Precisa ser acompanhado para segui-las. Evita comprometer-se ou assumir sua responsabilidade. Quando cobrado tem sempre uma desculpa pronta, atribuindo a falha a uma causa ou pessoa.	1
REGULAR	Precisa ser convencido de que os novos métodos ou ordens de serviços fazem parte das suas atribuições e tem dificuldade para adequar-se às modificações propostas ou para executar uma nova tarefa. Algumas de suas atitudes no trabalho precisam ser acompanhadas para que se possa ter certeza de que entregará suas tarefas conforme estabelecido.	2
BOM	Reage adequadamente acatando as ordens ou assimilando os novos métodos. Adapta-se bem às modificações. Demonstra conhecimento de suas responsabilidades. Não precisa ser cobrado pela sua chefia para que cumpra os prazos ou padrões estabelecidos.	3
ÓTIMO	Acata as novas ordens e assimila perfeitamente os novos métodos, preocupando-se em questionar dentro das formas previstas as novidades afim de melhor compreendê-las e aplicá-las no seu dia a dia. Compromete-se com seu trabalho, sendo extremamente responsável pelo que faz. Está atento a todos os	4

	detalhes. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços.	

3) A avaliação dos fatores dispostos referido no item acima deverá ser realizada periodicamente, devendo a área de recursos humanos encaminhar para os avaliadores uma Ficha de Avaliação Individual de cada servidor para que os responsáveis realizem a referida avaliação, a qual deverá, posteriormente, ser devolvida à origem.

4) Terá direito à promoção por merecimento o servidor que obtiver média igual ou superior a 22 (vinte e dois) pontos.