

**EDITAL 02/2025 - CONVOCAÇÃO PARA
AVALIAÇÃO ESPECIAL E PERIÓDICA DE
DESEMPENHO**

A Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho — COPAD, do Município de Baixo Guandu — ES, no uso de suas atribuições legais e regimentais, torna público que ocorrerá o Processo de Avaliação Periódica de Desempenho, nos termos disposto na Lei Municipal Nº 2.519/09, alterada pela Lei Municipal Nº 2.903, de 09 de dezembro de 2016 e 3.123, de 07 de julho de 2022 e regulamentada pelo decreto 4.263/2009, observadas as seguintes normas:

1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 - O processo de Avaliação de Desempenho será coordenado pela Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho — COPAD, instituída nos termos da Lei Municipal Nº 2.519, de 29 de maio de 2009 e suas alterações.

1.2 – Para os efeitos da apuração de desempenho em seu respectivo cargo relativo ao período de **01 de julho a 30 de dezembro de 2025**, O **SERVIDOR** deverá acessar o endereço eletrônico **www.pmbg.es.gov.br** no período de **01/01/26 a 20/01/2026** para efetuar o preenchimento da autoavaliação, através do link **https://pmbg.es.gov.br/avaliacao-de-desempenho/**.

1.3 - A **Chefia Imediata** deverá acessar o endereço eletrônico **www.pmbg.es.gov.br** no período de **21/01/26 a 31/01/26** para efetuar o preenchimento da avaliação dos servidores lotados em suas unidades, através do link **https://pmbg.es.gov.br/avaliacao-de-desempenho/**.

1.4 - A Avaliação de Desempenho destina-se, em caráter obrigatório, aos servidores efetivos estáveis e em estágio probatório, nos termos da Lei Municipal Nº 2.946/2017 e 2.923/2017.

1.5 – A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA CHEFIA E DO SERVIDOR, DEVERÁ SER IMPRESSA E ASSINADA E POSTERIORMENTE ENTREGUE NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DESTA PREFEITURA.

2. DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2.1 - O Processo de Avaliação de Desempenho é dividido em 2 (dois) sistemas distintos de avaliação, assim definidos:

2.1.1 - **Sistema de Avaliação Especial de Desempenho Funcional:** destinada aos servidores em estágio probatório, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público municipal, de acordo com o disposto no art. 41, § 4ª da Constituição Federal.

2.1.1.1 - A avaliação especial de desempenho para efeito de estágio probatório será realizada individualmente, por meio de avaliação de competências, composta de 05 fatores e 05 níveis, com pontuação máxima de 50 pontos.

2.1.1.2 – O servidor avaliado, será considerado apto e capaz para continuar o exercício do cargo, desde que atinja o rendimento mínimo de 70% (setenta por cento) na média da soma de duas avaliações consecutivas.

2.1.1.3 – Caso o servidor obtiver média inferior 40%(quarenta por cento) na média da soma de duas avaliações consecutivas, ou em qualquer uma das avaliações o rendimento inferior a 30%(trinta por cento), será este considerado inapto e incapaz para o exercício do serviço público.

2.1.2 - **Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho Funcional:** destinada aos servidores estáveis no serviço público municipal, utilizada para fins de Progressão Funcional e comprovação da eficiência do desempenho, conforme dispõe o inciso III do § 1º art. 41 da Constituição Federal. E será apurado da seguinte forma:

2.1.2.1 - A Avaliação de Competências (AC) deverá ser preenchida pelo servidor e pela chefia imediata, observando 08(oito) fatores e 05(cinco) níveis com pontuação máxima de 80(oitenta) pontos.

2.1.2.2 - A Qualificação Profissional (QP) prevista no § 2º art. 16 da Lei Nº 2.519, de 29 de maio de 2009, constará como informação no formulário on-line, bem como mediante entrega de documentos que comprovem a efetiva participação nos cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do servidor estável no Departamento de Desenvolvimento Humano e Gestão Pessoal, até 31/01/2026, serão aceitos somente cursos/Qualificação profissional realizados dentro do período avaliado ou que seja iniciado em período anterior porém concluído dentro do período da avaliação. Pontuação da qualificação profissional de 200 a 360 horas 10(dez) pontos; 50 a 199 horas 05(cinco) pontos; 05 a 49 horas 02(dois) pontos; ou apresentação de estudos, pesquisas e iniciativas concretas que visem à melhoria do serviço público 02(dois) pontos.

2.1.2.3 - A mensuração da assiduidade (MA) prevista no § 3º do art. 16 da Lei Nº 2.519, de 29 de maio de 2009, será preenchida pelo Departamento de Desenvolvimento Humano e Gestão de Pessoal, com levantamento através da ficha funcional conforme segue, nenhuma falta 10 (dez) pontos; 01(uma) falta ou atestado médico de até 03(três) dias 06(seis) pontos; 02(duas) a 04(quatro) faltas ou atestado médico de até 05(cinco) dias 03(três) pontos; 04(quatro) a 06(seis) faltas ou atestado médico de até 10(dez) dias 02(dois) pontos; igual ou superior a 06(seis) faltas ou atestado médico superior a 10(dez) dias 0(zero) pontos;

2.1.2.4 - O desempenho do servidor será obtido mediante a soma da pontuação dos quesitos descritos nos itens anteriores, com pontuação máxima de 100 (cem) pontos, observada a

Desempenho do Servidor: AC + QP + MA; onde:

AC: Avaliação de Competências;

QP: Qualificação Profissional;

MA: Mensuração da Assiduidade.

fórmula abaixo:

2.2 - Os formulários deverão ser preenchidos tanto pelo servidor avaliado, quanto pela sua chefia imediata, identificando as competências relativas ao servidor sob avaliação.

2.3 - Somente será permitida a marcação de uma única opção para cada competência, sob pena de ser considerado nulo o item.

2.4 - A pontuação relativa às questões objeto da avaliação especial e periódica de desempenho é a constada na tabela de pontuação e nível de desempenho, consoante aos artigos 13 e 19 do Decreto 4.263/2009, respectivamente.

3. DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

3.1 - O resultado da avaliação do segundo semestre de 2025, será divulgado através da matrícula de cada servidor na página eletrônica do Município de Baixo Guandu - ES (www.pmbg.es.gov.br), e no mural da sede Administrativa do Município a partir das 09 (nove) horas, do dia **02/03/2026**, podendo essa data ser prorrogada por mais 30 dias, com a devida justificativa, conforme lei Nº 2.519, de 29 de maio de 2009.

3.2 - Caso o servidor não esteja satisfeito com os resultados de sua avaliação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis a contar da data de divulgação do resultado prevista no item 3.1, poderá peticionar recurso, por escrito, dirigido à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho — COPAD, através do Protocolo Geral do Município de Baixo Guandu, assegurando-se ao servidor o direito ao contraditório e ampla defesa nos termos do inciso IV do art. 5º da Constituição Federal.

3.2.1 - O servidor deverá ser claro, consistente e objetivo na elaboração de seu recurso, indicando, precisamente, as questões e os pontos em que se perceber prejudicado.

3.2.2 - O julgamento dos recursos pela COPAD terá caráter irrecorrível, passado a avaliação a ser definitiva na esfera administrativa.

3.2.3 - O servidor que, no período especificado no item 3.2, não se manifestar quanto ao resultado de sua avaliação, acolherá o resultado apresentado pela COPAD, tendo por concluída sua avaliação.

3.2.4 - Não serem aceitos recursos alegando esquecimento, a não ser que, seja a primeira avaliação realizada pelo servidor desde a sua admissão.

4. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 — Havendo servidores que não atinjam o desempenho esperado após concluída cada avaliação, a Comissão emitirá um relatório circunstanciado com Parecer Conclusivo, identificando os referidos servidores.

4.2 - A Avaliação Periódica de Desempenho para os servidores em exercício de mandato sindical compreenderá a análise da qualificação profissional e de mensuração da assiduidade.

4.3 - O servidor efetivo e estável que estiver ocupando cargo comissionado ou função gratificada, será avaliado por sua chefia imediata.

- 4.4 - O servidor que estiver ocupando o cargo de secretário municipal, será avaliado pelo Prefeito Municipal.
- 4.5 - Em caso de afastamento previsto em lei, o servidor será avaliado somente se tiver cumprido 50%(cinquenta por cento) do período em avaliação.
- 4.6 - Será suspensa a avaliação do servidor, em virtude de afastamento superior a 90 (noventa) dias, deixando este de usufruir dos benefícios da progressão.
- 4.7 - Será avaliado com base no processo 8911/2022 o servidor cedido que não esteja designado paracargo comissionado no órgão cessionário.
- 4.8 - Será avaliado com base no processo 8911/2022 o servidor em estágio probatório que estiver ocupando função gratificada ou designado para cargo comissionado, no órgão ou entidade a qual pertença, desde que haja comprovada e manifesta similaridade com as funções do cargo efetivo devidamente atestado pelo responsável do setor ao qual o servidor pertença.

Baixo Guandu — ES, 16 de dezembro de 2025.



ANGELO MARCOS DA COSTA
Presidente da Comissão de Coordenação do
Processode Avaliação de Desempenho - COPAD