

RESOLUÇÃO Nº 213, DE 30 DE JANEIRO DE 2026.

Regulamenta os procedimentos de Avaliação de Desempenho Contínua dos empregados públicos da Associação Pública de Municípios da Microrregião do Médio Rio Grande – AMEG e dá outras providências.

O Presidente da Associação Pública dos Municípios da Microrregião do Médio Rio Grande - AMEG, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

Considerando a necessidade de estabelecer critérios claros e objetivos para a realização da Avaliação de Desempenho Contínua dos empregados públicos da AMEG, incluindo contratados e comissionados, com o propósito de promover a melhoria contínua, fortalecer a responsabilidade na gestão de recursos humanos desta instituição e, como consequência, garantir maior eficiência na prestação dos serviços públicos e no cumprimento dos objetivos definidos pelos entes consorciados,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída, por esta Resolução, a Avaliação de Desempenho dos empregados públicos da AMEG, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento das atividades funcionais, reconhecer competências, valorizar o desenvolvimento profissional e orientar o planejamento de capacitações, em conformidade com os princípios da administração pública, estabelecendo também as diretrizes para sua realização.

Art. 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por três empregados públicos da AMEG, selecionados por concurso público ou processo seletivo simplificado e será instituída por Portaria do Presidente da AMEG, que designará um deles para exercer a função de Presidente da Comissão, nomeando, ainda, seus respectivos suplentes.

§ 1º A Comissão de Avaliação de Desempenho terá caráter permanente, sem limitação de prazo de atuação.

§ 2º O trabalho desenvolvido pela comissão não será remunerado, sendo considerado serviço público relevante.

§ 3º Durante o período necessário à realização dos atos incumbidos à Comissão, os empregados designados ficarão dispensados de seus afazeres ordinários.

Art. 3º Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

- I – Garantir a equidade e o caráter sigiloso do processo, bem como o respeito as prazos fixados;
- II - reunir-se, sempre que necessário, sob a convocação do Presidente designado, para discussões, orientações, planejamentos, distribuição de trabalhos, entrevistas e avaliações;
- III - orientar todo o processo de avaliação de desempenho, intervindo se verificada a inobservância das regras previstas nesta Resolução;
- V – emitir parecer sobre as avaliações de desempenho, analisando a observância dos critérios estabelecidos nesta resolução, ratificando o resultado das avaliações e apresentando sugestões de aprimoramento;

VI – analisar e julgar eventuais contestações, podendo requisitar os documentos ou processos que sejam necessários para instrução do processo de avaliação;

VII - Emitir relatório consolidado anual de desempenho institucional.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho será composta por três instrumentos de avaliação, complementares entre si:

I – Autoavaliação: realizada pelo próprio empregado, com análise crítica de suas atividades, competências e condutas;

II – Avaliação pelos Pares: realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, a ser instituída através de Portaria do Presidente da AMEG.

III – Avaliação pela Chefia Imediata: realizada pela Secretaria Executiva, considerando critérios e competências objetivos de desempenho.

Art. 5º Na Avaliação de Desempenho deverão ser observados os seguintes critérios e competências, assim definidos:

I – Assiduidade e Pontualidade: Comparecimento diário ao trabalho e o cumprimento dos horários estabelecidos e/ou determinados, demonstrando responsabilidade e respeito às normas institucionais.

II – Produtividade e Qualidade Técnica do Trabalho: Capacidade de executar tarefas com eficiência, entregando resultados consistentes e tecnicamente adequados, conforme os padrões exigidos pela função e pela instituição.

III – Proatividade e Resolução de Problemas: Atitude de antecipar demandas, propor soluções e agir com autonomia diante de situações adversas, contribuindo para o bom funcionamento dos processos e serviços.

IV – Comprometimento Institucional e Ética no Serviço Público: Postura alinhada aos valores e objetivos da AMEG, com respeito às normas legais e éticas que regem o serviço público, demonstrando responsabilidade social e institucional.

V – Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe: Capacidade de interagir de forma respeitosa, colaborativa e construtiva com colegas, gestores e parceiros, promovendo um ambiente de trabalho harmônico e cooperativo.

VI – Cumprimento de Prazos e Organização: Habilidade de planejar e executar atividades dentro dos prazos estabelecidos, mantendo organização, controle e priorização das demandas sob sua responsabilidade.

VII – Capacidade de Comunicação e Clareza na Informação: Facilidade para transmitir ideias, dados e orientações de forma clara, objetiva e adequada ao público-alvo, contribuindo para a transparência e efetividade da comunicação institucional.

VIII – Iniciativa para Capacitação e Atualização Profissional: Busca ativa por desenvolvimento técnico e aperfeiçoamento contínuo, por meio de cursos, treinamentos e outras formas de aprendizado, visando à melhoria da atuação profissional.

Art. 6º Cada critério será avaliado em escala de 1 (insatisfatório) a 5 (excelente), tendo como média final a ponderação dos tres instrumentos, na seguinte proporção:

I - Autoavaliação: 20%

II - Avaliação pelos Pares: 30%

III- Avaliação pela Chefia Imediata: 50%

§1º O empregado público deverá preencher o Formulário de Autoavaliação de Desempenho, contido no Anexo I desta Resolução, assinando-o, datando-o e encaminhando-o à Comissão de Avaliação de Desempenho.

§2º Reunidas todas as autoavaliações, a Comissão se reunirá e realizará para cada um dos empregados públicos a Avaliação de Desempenho do Empregado público pelos pares, preenchendo e assinando o formulário contido no Anexo II desta Resolução.

§3º A Secretaria Executiva realizará a Avaliação de Desempenho de cada um dos empregados públicos, preenchendo e assinando o formulário contido no Anexo III desta Resolução.

Art. 7º Encerrado o processo de avaliação a Comissão de Avaliação de Desempenho emitirá parecer no prazo de 10 (dez) dias e dará ciência ao Empregado Público, que poderá apresentar recurso de reconsideração no prazo de 5 (cinco) dias, contados da data da sua notificação do resultado.

Parágrafo único. Havendo recurso de reconsideração, a Comissão emitirá novo parecer a respeito, no prazo de 10 (dez) dias, manifestando-se pela manutenção ou retratação da sua Decisão.

Art. 8º O resultado final da Avaliação de Desempenho será consolidado pela Comissão de Avaliação de Desempenho no prazo de 20 (vinte) dias, contados do encerramento do processo avaliatório.

Parágrafo único. Será considerado aprovado na Avaliação periódica de desempenho o empregado público que obtiver pontuação igual ou superior a 65% (sessenta e cinco) por cento.

Art. 9º O resultado individual da avaliação é de caráter sigiloso, acessível apenas ao Empregado Público avaliado, sua chefia e à Comissão de Acompanhamento, contudo, o relatório consolidado com os indicadores institucionais será de acesso público, resguardando-se os dados individuais.

§1º O resultado individual será registrado em relatório sigiloso que deverá ser incluído na pasta funcional do empregado público.

§2º O empregado público que obtiver média inferior a 30% (trinta por cento) será incluído em Plano de Melhoria de Desempenho da AMEG, visando seu aprimoramento profissional.

Art. 10 Na avaliação do empregado público portador de necessidades especiais serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de seu laudo préadmissional.

Parágrafo único. As limitações e restrições médicas suportadas pelo empregado público portador de necessidades especiais não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

Art. 11 Os prazos previstos nesta Resolução serão contados em dias úteis, exclui-se o dia do começo e inclui-se o dia do vencimento.

§1º Os prazos serão iniciados no primeiro dia útil subsequente à notificação e em caso de encerramento em dia não útil ficará prorrogado ao primeiro dia útil subsequente.

§2º O protocolo das manifestações será realizado na sede da AMEG, em horário de expediente, mediante recibo.

Art. 12 O disposto nesta Resolução aplica-se a todos os empregados públicos da AMEG, independentemente do vínculo que mantenham com a autarquia.

Art. 13 A avaliação de desempenho do empregado público não elide eventual apuração de responsabilidade por faltas disciplinares e a aplicação das penalidades cabíveis, assegurado seu direito a ampla defesa.

Art. 14 Eventuais denúncias de falsidade ideológica, falso testemunho, perseguição de chefia e/ou política, não cumprimento dos prazos legais, bem como condutas que possam causar prejuízos ao processo de avaliação do empregado público, por culpa ou dolo, serão objeto de apuração a ser realizada pela AMEG, através de Sindicância.

Art. 15 Os casos omissos serão decididos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, com a assistência da Procuradoria Jurídica e do Controladoria Interna da AMEG.

Art. 16 Os anexos I, II, III e IV são partes integrantes desta Resolução.

Art. 17 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Passos, 30 de janeiro de 2026.

Daniel Ferreira da Silva
Prefeito de São Tomás de Aquino
Presidente da AMEG

RESOLUÇÃO Nº 213, DE 30 DE JANEIRO DE 2026

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EMPREGADO
PÚBLICO

Período de Avaliação: ____/____/202__ a ____/____/202__

Nome do Empregado: _____

Cargo/Função: _____

Setor: _____

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO: Avalie com sinceridade o seu desempenho no período indicado. Utilize a escala de 1 a 5 para cada critério, sendo:

1 – Insatisfatório

2 – Regular

3 – Bom

4 – Muito Bom

5 – Excelente

BLOCO A – CRITÉRIOS DE DESEMPENHO

Nº	Critério	Nota (1 a 5)
1	Assiduidade e pontualidade	
2	Produtividade e qualidade do trabalho entregue	
3	Proatividade na execução das atividades	
4	Comprometimento com os objetivos institucionais	
5	Ética, conduta profissional e responsabilidade no exercício das funções	
6	Relacionamento com colegas, respeito e espírito de equipe	
7	Organização, cumprimento de prazos e gestão de tempo	
8	Clareza na comunicação oral e escrita	
9	Iniciativa para buscar capacitação e melhorar seu desempenho	
10	Capacidade de resolver problemas e lidar com imprevistos	

MÉDIA FINAL: (somar todas as notas e dividir por 10) _____

BLOCO B – AUTOANÁLISE QUALITATIVA

1. Quais foram suas principais contribuições neste período?

2. Quais são os pontos que você acredita que precisam ser melhorados?

3. Você sente que recebeu apoio suficiente da equipe e da chefia? Justifique.

() Sim () Parcialmente () Não

4. Sugestões para melhorar seu desempenho e o ambiente de trabalho:

Declaro que as informações prestadas refletem, de forma honesta, minha autoavaliação no período.

Data: __/__/202__

Nome e assinatura do Empregado Público: _____

RESOLUÇÃO Nº 213, DE 30 DE JANEIRO DE 2026

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EMPREGADO
PÚBLICO PELOS PARES

Período de Avaliação: ____/____/202__ a ____/____/202__

Nome do Empregado avaliado: _____

Cargo/Função: _____

Setor: _____

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO: Avalie o desempenho do empregado público no período indicado. Utilize a escala de 1 a 5 para cada critério, sendo:

- 1 – Insatisfatório
- 2 – Regular
- 3 – Bom
- 4 – Muito Bom
- 5 – Excelente

BLOCO A – CRITÉRIOS DE DESEMPENHO

Nº	Critério	Nota (1 a 5)
1	Assiduidade e pontualidade	
2	Produtividade e qualidade do trabalho entregue	
3	Proatividade na execução das atividades	
4	Comprometimento com os objetivos institucionais	
5	Ética, conduta profissional e responsabilidade no exercício das funções	
6	Relacionamento com colegas, respeito e espírito de equipe	
7	Organização, cumprimento de prazos e gestão de tempo	
8	Clareza na comunicação oral e escrita	
9	Iniciativa para buscar capacitação e melhorar seu desempenho	
10	Capacidade de resolver problemas e lidar com imprevistos	

MÉDIA FINAL: (somar todas as notas e dividir por 10) _____

BLOCO B – ANÁLISE QUALITATIVA

1. Sugestões para melhorar seu desempenho do empregado público e o ambiente de trabalho:

Passos, _____ de _____ de 2025.

Nome e assinatura do Avaliador

RESOLUÇÃO Nº 213, DE 30 DE JANEIRO DE 2026

ANEXO III

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO EMPREGADO
PÚBLICO PELA CHEFIA IMEDIATA

Período de Avaliação: ____/____/202__ a ____/____/202__

Nome do Empregado: _____

Cargo/Função: _____

Setor: _____

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO: Avalie o desempenho do empregado público no período indicado. Utilize a escala de 1 a 5 para cada critério, sendo:

1 – Insatisfatório

2 – Regular

3 – Bom

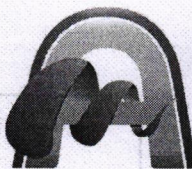
4 – Muito Bom

5 – Excelente

BLOCO A – CRITÉRIOS DE DESEMPENHO

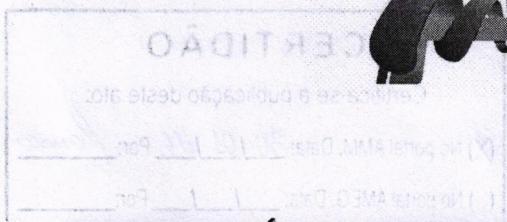
Nº	Critério	Nota (1 a 5)
1	Assiduidade e pontualidade	
2	Produtividade e qualidade do trabalho entregue	
3	Proatividade na execução das atividades	
4	Comprometimento com os objetivos institucionais	
5	Ética, conduta profissional e responsabilidade no exercício das funções	
6	Relacionamento com colegas, respeito e espírito de equipe	
7	Organização, cumprimento de prazos e gestão de tempo	
8	Clareza na comunicação oral e escrita	
9	Iniciativa para buscar capacitação e melhorar seu desempenho	
10	Capacidade de resolver problemas e lidar com imprevistos	

MÉDIA FINAL: (somar todas as notas e dividir por 10) _____



AMEG

ASSOCIAÇÃO PÚBLICA DOS MUNICÍPIOS
DA MICRORREGIÃO DO MÉDIO RIO GRANDE



BLOCO B – ANÁLISE QUALITATIVA

1. Sugestões para melhorar seu desempenho do empregado público e o ambiente de trabalho:

Passos, _____ de _____ de 2025.

Nome e assinatura do Avaliador
