

PROTOCOLO Nº: 30465/2025

ASSUNTO: Resposta ao SINDSERV.

DESTINATÁRIO: Sindicato dos Servidores Municipais de Itapemirim

DESPACHO

Servimo-nos do presente instrumento para cordialmente cumprimentá-los e, na oportunidade, responder ao pedido de retificação da Portaria SEME nº 075/2025, que trata da normatização, instituição e nomeação dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho dos profissionais contratados por designação temporária no ano de 2025. Após a análise da arguição apresentada por este respeitado Sindicato, através do Ofício / SINDSERV nº 085/2025, urge considerar o seguinte:

Considerando a observação apresentada no Ofício citado, no item 1, em que alega-se que “os critérios avaliativos possuem natureza subjetiva, o que pode gerar distorções, perseguições pessoais e privilégios a determinados servidores em detrimento de outros” a defesa é deveras contraditória, uma vez que o Formulário Avaliativo, anexo ao Ofício SEME nº 248, encaminhado às instituições de ensino, contém todas as orientações para o preenchimento adequado da avaliação de desempenho e estabelece critérios quantitativos variando entre 0 (zero) e 20 (vinte) pontos, em escala gradativa e múltipla de 04 (quatro) pontos, alterando-se entre critérios como “nunca”, “quase nunca”, “raramente”, “algumas vezes”, “quase sempre” e “sempre”. Esses itens permitem que o Trio Gestor e também o próprio servidor determine a pontuação objetivamente a ser dada em cada critério avaliativo da Etapa 1, sendo eles: “Participação nas atividades escolares”; “Comunicação e ética”; “Desenvolvimento profissional”; “Ações da Secretaria”; e “Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe”. No item correspondente à análise da Assiduidade e Pontualidade do servidor (I e II - Etapa 2) também há orientações de como deve ser mensurada a pontuação dos profissionais contratados em designação temporária, em uma escala ainda maior, variando entre 0 (zero) e 50 (cinquenta) pontos, cujas orientações estão descritas no mesmo formulário anexado ao Ofício SEME nº 248/2025 e estabelecem como teto de faltas justificadas o mínimo de frequência no ano letivo (75%), excedendo-se as folgas abonadas, licença gozo, nojo e para tratamento de saúde.

Considerando o que versa o item 2, da arguição apresentada no Ofício deste respeitado Sindicato, que afirma que “não há previsão de contraditório e ampla defesa no processo” e ainda o item 3 do mesmo ofício que narra que “o servidor, portanto, fica à mercê de decisões unilaterais, sem possibilidade de questionar, justificar ou impugnar eventuais avaliações injustas” salientamos que a Avaliação de Desempenho dos profissionais contratados através de designação temporária ocorrerá em dois momentos: em setembro (relativo ao desempenho no primeiro semestre de 2025) e em dezembro (correspondente às funções desempenhadas no segundo semestre do mesmo). Logo, o profissional que não tiver sido bem avaliado no primeiro semestre poderá rever sua prática funcional de forma a se enquadrar nos padrões de qualidade e assiduidade previstas para o serviço público municipal e, ao final do ano de 2025, poderá ter sua avaliação como satisfatória, uma vez que o resultado final da avaliação consiste na média das duas avaliações ao longo do ano. Mesmo assim, caso a média do servidor ainda se mantenha como insatisfatória, o profissional poderá interpor um recurso, que será disponibilizado ao final do ano letivo, antes do resultado final ser

publicado. Antes disso, é válido lembrar que toda a insatisfação do servidor diante da avaliação de desempenho pode ser requerida por meio de protocolo via BPMS, para análise do direito inerente ao contraditório. Vale o destaque de que o resultado das avaliações decorrerem de três processos avaliativos: Avaliação do Trio Gestor; Avaliação dos Membros da Comissão da SEME; e Autoavaliação, garantindo que o resultado seja verossímil aos trabalhos desempenhados pelos servidores e que não partem de uma visão subjetiva ou, como descrito no Ofício deste Sindicato, ficam “à mercê de decisões unilaterais”. A avaliação é um compilado significativo composto por pareceres de diferentes agentes com competência administrativa e pedagógica para julgar os servidores em questão.

Salientamos que o Processo de Avaliação de Desempenho é uma prática comum em órgãos públicos para aferição da qualidade do serviço oferecido e vem sendo adotado largamente pelo Estado do Espírito Santo e pela própria Prefeitura de Itapemirim, no que tange os servidores efetivos. Porém, a prática de avaliação dos servidores DTs vem sendo sonogada em gestões anteriores, que adotaram como rotina a prorrogação de contratos ou oferta de novos processos seletivos sem a realização de avaliações de desempenho dos servidores no ano de seu exercício. É mister considerar que tal avaliação para servidores contratados por designação temporária está prevista nos Editais nº 07, 08 e 09/2024, que dispõem, nos itens 11.4 e 12.4, o seguinte:

11.4/12.4 - Durante o ano letivo de 2025, todos os profissionais da Unidade de Ensino, serão avaliados pela equipe de trabalho tendo como base a gestão democrática.

11.4.1/12.4.1 - O Departamento de Inspeção Escolar regulamentará a avaliação com a participação da Comissão Especial, considerando após análise e parecer técnico, as reflexões apresentadas pelas Gerências Pedagógicas, Departamento para Assuntos Administrativos e Financeiros e também do Conselho Municipal de Educação.

11.4.2/12.4.2 - Na regulamentação da avaliação será considerado o desempenho profissional, podendo o resultado da avaliação, acarretar ao designado impedimento de participação no edital do próximo processo seletivo.

11.4.3/12.4.3 - O candidato contemplado com a Designação Temporária fica automaticamente ciente que está sujeito à regulamentação, conforme subitem 11.4.1.

Em suma, diante dos fatos apresentados não vislumbramos a necessidade de retificação da Portaria nº 075/2025, que trata da Avaliação de Desempenho dos servidores em Designação Temporária e reiteramos a urgência de avaliar o profissional temporário no magistério público municipal de Itapemirim, de forma que esta avaliação incida diretamente na qualidade do ensino ofertado em nossas escolas.

Encerramos o presente despacho e nos colocamos à disposição para o que precisar.

Atenciosamente,

Angélica Rufino Sales
Secretária Municipal de Educação