

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

ATO NÚMERO 061 /08

De 30 de dezembro de 2008

Processo nº 257/07

Fixa as normas para verificação dos critérios de avaliação de desempenho para fins de progressão funcional, conforme artigo 53, da Lei Municipal nº 6.646 de 31 de outubro de 2007.

A MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais,

RESOLVE:

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Por este Ato ficam regulamentados o método, os critérios, conceitos, fatores e cálculos de avaliação de desempenho para fins de progressão horizontal na carreira.

Art. 2º O servidor do legislativo nomeado para emprego ou cargo de provimento efetivo será submetido a avaliação de desempenho a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, totalizando 3 (três) avaliações continuadas.

§ 1º A data-base das avaliações será a data de admissão do servidor.

§ 2º As avaliações serão consideradas em grupos de três, não podendo ser considerada duas vezes a mesma avaliação para fins de verificação do direito à progressão horizontal.

§ 3º A avaliação dos servidores recém-aprovados em estágio probatório será feita na forma do artigo 51-A da Lei Municipal 6.646, de 31 de outubro de 2007.

§ 4º Ficará suspenso o período avaliável nas hipóteses de licenças, afastamentos e faltas, salvo as abonadas e as debitadas em banco de horas.

Art. 3º Ao final de cada avaliação será atribuído ao desempenho do servidor um dos seguintes conceitos:

Edna Patrão

I - "satisfatório", caso obtenha, no mínimo, 75 (setenta e cinco) pontos, correspondentes a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima possível, conforme somatório previsto no artigo 18; ou

II - insatisfatório: caso obtenha 50 (cinquenta) pontos ou menos.

Parágrafo único. Somente será concedida a progressão de que trata o artigo primeiro se o servidor obtiver em todas as avaliações o conceito "satisfatório".

Art. 4º As avaliações realizar-se-ão obrigatoriamente até o último dia do mês subsequente ao final do período avaliável.

Parágrafo único. O Setor de Recursos Humanos deverá informar a cada chefia, com, no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência, contados do fim previsto para o período avaliável, a necessidade de se proceder à avaliação de desempenho de seus subordinados diretos.

Art. 5º O servidor cujo desempenho for considerado satisfatório, na forma do parágrafo único, do artigo 3º, deste Ato, fará *jus* ao aumento de remuneração decorrente da concessão da progressão funcional a partir do mês subsequente à data da finalização de cada período avaliável.

Parágrafo único. Sendo a decisão final proferida e/ou comunicada ao Setor de Recursos Humanos após a data do pagamento da remuneração do servidor prevista no *caput*, a diferença devida a maior será paga juntamente com a próxima remuneração.

Art. 6º As avaliações de desempenho serão realizadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que será composta por três servidores efetivos e estáveis, sendo um o superior imediato do avaliado e os demais nomeados por ato da Mesa Diretora da Câmara Municipal, com mandato de dois anos.

§ 1º O servidor que tiver alterada a sua lotação será avaliado em seu desempenho pelo seu novo superior hierárquico.

§ 2º No caso do parágrafo primeiro, o superior hierárquico anterior do servidor, por ocasião da alteração da lotação, fornecerá à nova chefia relatório informativo do desempenho do funcionário durante o período em que foi seu subordinado.

Art. 7º É obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo de cada avaliação periódica.

Art. 8º A Comissão de Avaliação de Desempenho terá como funções:

- I – zelar pela observância dos procedimentos legais e administrativos;
- II – permitir ao avaliado a oportunidade de expressar o seu ponto de vista;
- III – sugerir alterações à Mesa Diretora visando o aprimoramento do processo;
- IV – revisar e atualizar as fichas de avaliação, para melhor atender às necessidades do legislativo;
- V – emitir parecer sobre o resultado das avaliações;
- VI – indicar, à Administração, programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no legislativo;
- VII – participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.
- VIII – exigir que o servidor avaliado ou a chefia imediata na emissão de suas opiniões as circunstanciem com fatos e documentos comprobatórios;
- IX – evitar que fatores de relacionamento ou preconceitos pessoais interfiram no resultado da avaliação;
- X – solicitar que avaliado e chefia tracem objetivos e passos para a melhoria do desempenho;
- XI – informar ao Setor de Recursos Humanos os resultados obtidos nas avaliações periódicas.

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DO RECURSO

Art. 9º Para a apuração do critério ASSIDUIDADE e PONTUALIDADE serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste ato.

Parágrafo único. Não serão consideradas, no critério PONTUALIDADE, os atrasos do servidor debitados no banco de horas pelo seu superior hierárquico.



Art. 10. Para a apuração dos critérios ESCOLARIDADE e QUALIFICAÇÃO PARA O SERVIÇO, previstos no artigo 35, inciso I, da Lei Municipal 6.646/07, serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II deste ato.

§ 1º Somente serão considerados os cursos superiores que não sejam requisitos para o cargo.

§ 2º Os cursos superiores serão considerados, para fins de progressão funcional, uma única vez, e a pontuação correspondente somente será atribuída ao servidor na avaliação de desempenho subsequente à entrega do certificado de conclusão do mesmo ao Setor de Recursos Humanos.

Art. 11. Para a apuração do critério DISCIPLINA serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste Ato.

Parágrafo único. Perderá o direito à progressão no triênio o servidor condenado irreversivelmente em processo administrativo disciplinar à perda de função.

Art. 12. É de responsabilidade do Setor de Recursos Humanos o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 9º, 10 e 11 deste ato.

Art. 13. Para apuração do critério QUALIDADE DE TRABALHO, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO III.

Parágrafo único. Para a apuração do critério QUALIDADE DE TRABALHO, serão considerados:

- I – qualidade e atenção: referem-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;
- II – interesse: refere-se à atitude de buscar as informações **necessárias para a execução do seu trabalho, visando o cumprimento das ordens recebidas;**
- III – produtividade: refere-se ao atingimento de metas de produção, traçadas individualmente para cada servidor, órgão, ou Unidade de Gerenciamento, observadas as condições específicas para o desempenho das atividades;
- IV – iniciativa: refere-se à atitude de agir espontaneamente dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

- V – flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e de atender solicitações de trabalho que fogem à rotina, mas que lhe são próprias;
- VI – presteza: refere-se à rapidez e agilidade com que o servidor desempenha as tarefas inerentes ao seu cargo;
- VII – administração do tempo: refere-se à capacidade de organização em situações de aumento de demanda de serviços;
- VIII – cumprimento de prazos: refere-se à realização de serviço solicitado ao servidor no prazo assinalado pelo seu superior hierárquico, ou por lei, ou por norma interna da Câmara Municipal de Araraquara;
- IX – aproveitamento em programas de capacitação: refere-se ao melhoramento do desempenho funcional do servidor devido à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em cursos e treinamentos pagos ou oferecidos pela Câmara Municipal;
- X – cumprimento de ordens lícitas: refere-se ao cumprimento, pelo servidor, de ordens não manifestamente ilegais emanadas de seu superior hierárquico;
- XI – cumprimento de normas técnicas e éticas no desempenho profissional: refere-se à observância das normas fixadas por instituições reguladoras para desempenho de atividades e/ou exercício da profissão, quando existirem;
- XII - uso adequado dos equipamentos de serviço: Utilização dos equipamentos de serviço de acordo com os respectivos manuais, instruções de uso, regras de segurança e, exclusivamente para o exercício de suas atribuições na Câmara Municipal.
- XIII - civilidade no atendimento ao público e nas relações interpessoais: urbanidade no atendimento à população e manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho.

Art. 14 - O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos no artigo 13 é o seguinte:

Grau 1 : o avaliado não atendeu às expectativas de desempenho exigíveis, apresentando características inaceitáveis em relação ao aspecto avaliado;

Grau 2 : o avaliado atendeu parcialmente às expectativas de desempenho exigíveis, possuindo ainda alguns defeitos que necessitam ser corrigidos;



Grau 3 : o avaliado atendeu às expectativas de desempenho exigíveis, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhoria;

Grau 4 : o avaliado apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado;

Art. 15. Para apuração do critério USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II

Art. 16. Para apuração do critério CIVILIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO E NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO IV.

Art. 17. O servidor avaliado procederá uma auto-avaliação, utilizando o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, conforme estabelecido no ANEXO V.

Parágrafo único. A auto-avaliação do servidor terá caráter meramente informativo.

Art. 18. Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios em todos os critérios.

Art. 20. Fica assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo de avaliação de seu desempenho.

Art. 21. Cada avaliação será submetida à Presidência da Câmara Municipal de Araraquara para homologação.

§ 1º Caso a Presidência perceba que o conceito atribuído ao desempenho do servidor é manifestamente contrário aos documentos e demais elementos de convicção determinantes do julgamento, determinará o refazimento da avaliação por outra comissão nomeada especialmente para o caso, da qual será membro o superior imediato do servidor avaliado.

§ 2º Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar pedido de reconsideração no prazo de 10 dias corridos, dirigido à autoridade que homologou a avaliação, que decidirá em igual prazo.



§ 3º Contra a decisão de indeferimento do pedido de reconsideração cabe recurso voluntário, ao Administrador Geral, no prazo de 10 (dez) dias corridos.

§ 4º Havendo alteração do conceito desfavorável inicialmente atribuído ao desempenho do servidor, este fará *jus* ao aumento de sua remuneração na forma do artigo 5º, *caput* e parágrafo único, deste Ato.

Art. 21. A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá informar formalmente ao Setor de Recursos Humanos o resultado de cada avaliação em até 15 (quinze) dias após sua realização.

Parágrafo único. No mesmo prazo deverá ser informada a decisão proferida em sede de reconsideração ou de recurso.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 22. Os servidores que entraram em exercício em data anterior a do início da vigência deste ato deverão ser avaliados tão logo completarem doze meses de efetivo exercício.

Art. 23. Os casos omissos neste ato, serão dirimidos pela Mesa da Câmara Municipal.

Art. 24. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Araraquara, aos 30 (trinta) dias do mês de dezembro do ano 2008 (dois mil e oito).


EDNA SANDRA MARTINS
Presidenta


RONALDO NAPELOSO
Vice-Presidente


EVERSON MIGUEL INFORSATO
2º Secretário


VALDERICO JÓI
1º Secretário


ARCÉLIO LUIS MANELLI
Administrador Geral

mesma data.

Publicado na Câmara Municipal de Araraquara, na

Anexo I

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARAAVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Progressão Funcional

SERVIDOR		Numero da Matrícula	
Cargo		Data da Posse	
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação	

CRITÉRIO: ASSIDUIDADE

TIPO DE FALTA	Nº OCORRENCIAS	PESO	NOTA (ocor. X peso)
Injustificada		-8	

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO ASSIDUIDADE	
--	--

CRITÉRIO: PONTUALIDADE

TIPO DE ATRASO	Nº OCORRENCIAS	PESO	NOTA (ocor. X peso)
Injustificado e descontado		-5	

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO PONTUALIDADE	
---	--

CRITÉRIO: DISCIPLINA

TIPO	Nº OCORRENCIAS	PESO	NOTA (ocor. X peso)
Advertência		-5	
Repreensão		-10	
Suspensão	(em dias)	-5	

OBS: Se a suspensão for dada por período inferior a três dias serão computados 15 (quinze) pontos negativos

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO DISCIPLINA	
---	--

Encarregado Recursos Humanos _____

Ciente: _____

Membro da Comissão (Superior Imediato) _____

Membro da Comissão _____

Membro da Comissão _____

Edna

Edna

00220

Anexo II

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Progressão Funcional

SERVIDOR	Numero da Matrícula	
Cargo	Data da Posse	
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação

CRITÉRIO: ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO PARA O SERVIÇO			
FATORES	Nº OCORRENCIAS	PESO	NOTA (ocor. X peso)
CURSOS		5	
TREINAMENTOS		5	
CURSOS SUPERIORES RELACIONADOS À ÁREA DE ATUAÇÃO		40	
DEMAIS CURSOS SUPERIORES		30	
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU		25	
PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU		20	

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO PARA O SERVIÇO	
---	--

Encarregado Recursos Humanos _____

Ciente:

Membro da Comissão (Superior Imediato) _____

Membro da Comissão _____

Membro da Comissão _____

Edna Patrício

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Progressão Funcional

SERVIDOR	Numero da Matrícula		
Cargo	Data da Posse		
Lotação	Período Avaliação	nº avaliação	

CRITÉRIO: QUALIDADE DE TRABALHO

FATOR	DESCRIÇÃO	GRAU				PESO	NOTA (grau X peso)
		1	2	3	4		
QUALIDADE E ATENÇÃO	Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução das tarefas.					15	
INTERESSE	Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.						
PRODUTIVIDADE	Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.						
INICIATIVA	Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.						
EXIBILIDADE	Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias.						
PRESTEZA	Refere-se à rapidez e agilidade com que o servidor desempenha as tarefas inerentes ao seu cargo.						
ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO	Refere-se à capacidade de organização em situações de aumento de demanda de serviços.						
CUMPRIMENTO DE PRAZOS	Refere-se à realização de serviço solicitado ao servidor no prazo assinalado pelo seu superior hierárquico, ou por lei, ou por norma interna da Câmara Municipal de Araraquara.						
PROVEITAMENTO DE PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	Refere-se ao melhoramento do desempenho funcional do servidor devido à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em cursos e treinamentos pagos ou oferecidos pela Câmara Municipal.						
CUMPRIMENTO DE OBRIGACIONES LÍCITAS	Refere-se ao cumprimento, pelo servidor, de ordens não manifestamente ilegais emanadas de seu superior hierárquico.						
CUMPRIMENTO DE NORMAS TÉCNICAS E ÉTICAS	refere-se à observância das normas fixadas por instituições reguladoras para desempenho de atividades e/ou exercício da profissão, quando existirem.						
USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO	Utilização dos equipamentos de serviço de acordo com os respectivos manuais, instruções de uso, regras de segurança e, exclusivamente para o exercício de suas atribuições na Câmara Municipal.						
ABILIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO E NAS RELAÇÕES INTER-PESSOAIS	Urbanidade no atendimento à população e manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho.						

Edna

INDICAÇÃO DOS ELEMENTOS DE CONVICÇÃO PARA ATRIBUIÇÃO DE GRAU:

1. QUALIDADE E ATENÇÃO: _____

2. INTERESSE: _____

3. PRODUTIVIDADE: _____

4. INICIATIVA: _____

5. FLEXIBILIDADE: _____

6. PRESTEZA: _____

7. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO: _____

8. CUMPRIMENTO DE PRAZOS: _____

9. APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO: _____

10. CUMPRIMENTO DE ORDENS LÍCITAS: _____

11. CUMPRIMENTO DE NORMAS TÉCNICAS E ÉTICAS: _____

Edna Martins

12. USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO: : _____

13. CIVILIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO E NAS RELAÇÕES INTER-PESSOAIS: __

Ciente:

Membro da Comissão (Superior Imediato) _____

Membro da Comissão _____

Membro da Comissão _____

Edna Patrícia

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Progressão Funcional

FATOR	DESCRIÇÃO	CONCEITO			
		Ruim	Médio	Bom	Ótimo
QUALIDADE E ATENÇÃO	Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução das tarefas.				
INTERESSE	Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.				
PRODUTIVIDADE	Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.				
INICIATIVA	Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.				
FLEXIBILIDADE	Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias.				
PRESTEZA	Refere-se à rapidez e agilidade com que o servidor desempenha as tarefas inerentes ao seu cargo.				
ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO	Refere-se à capacidade de organização em situações de aumento de demanda de serviços.				
CUMPRIMENTO DE PRAZOS	Refere-se à realização de serviço solicitado ao servidor no prazo assinalado pelo seu superior hierárquico, ou por lei, ou por norma interna da Câmara Municipal de Araraquara.				
PROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	Refere-se ao melhoramento do desempenho funcional do servidor devido à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em cursos e treinamentos pagos ou oferecidos pela Câmara Municipal.				
CUMPRIMENTO DE ORDENS LÍCITAS	Refere-se ao cumprimento, pelo servidor, de ordens não manifestamente ilegais emanadas de seu superior hierárquico.				
CUMPRIMENTO DE NORMAS TÉCNICAS E ÉTICAS	refere-se à observância das normas fixadas por instituições reguladoras para desempenho de atividades e/ou exercício da profissão, quando existirem.				
USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO	Utilização dos equipamentos de serviço de acordo com os respectivos manuais, instruções de uso, regras de segurança e, exclusivamente para o exercício de suas atribuições na Câmara Municipal.				
CIVILIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO E NAS RELAÇÕES INTER-PESSOAIS	urbanidade no atendimento à população e manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho.				

JUSTIFICATIVAS PARA A ATRIBUIÇÃO DE CONCEITOS:

1. QUALIDADE E ATENÇÃO: _____

Edna

- 2. INTERESSE: _____

- 3. PRODUTIVIDADE: _____

- 4. INICIATIVA: _____

- 5. FLEXIBILIDADE: _____

- 6. PRESTEZA: _____

- 7. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO: _____

- 8. CUMPRIMENTO DE PRAZOS: _____

- 9. APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO: _____

- 10. CUMPRIMENTO DE ORDENS LÍCITAS: _____

- 11. CUMPRIMENTO DE NORMAS TÉCNICAS E ÉTICAS: _____

- 12. USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO: _____

Edna Patrícia

Edna

00227

13. CIVILIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO E NAS RELAÇÕES INTER-PESSOAIS: __

Ciente:

Membro da Comissão (Superior Imediato) _____

Membro da Comissão _____

Membro da Comissão _____

Edna Martins

Fica as normas para verificação dos critérios de avaliação de desempenho para fins de progressão funcional, conforme artigo 53, da Lei Municipal nº 6.646 de 31 de outubro de 2007.

A MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA, no Município de São Paulo, usando de suas atribuições legais,

RESOLVE:

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Por este Ato ficam regulamentados os critérios, conceitos, fatores e cálculos de avaliação de desempenho funcional na carreira.

Art. 2º O servidor do legislativo nomeado para o cargo em comissão será submetido a avaliação de desempenho efetivo por período de 12 (doze) meses da efetivo exercício, com avaliações contínuas.

§ 1º A data-base das avaliações será a data de publicação do presente ato.

§ 2º As avaliações serão consideradas em grupos considerando duas vezes a mesma avaliação para fins de efeito de progressão funcional.

§ 3º A avaliação dos servidores recém-aprovados será feita na forma do artigo 51-A da Lei Municipal nº 6.646 de 2007.

§ 4º Ficará suspenso o período avaliativo nas férias, afastamentos e faltas, salvo as abonadas e as horas extras.

Art. 3º Ao final de cada avaliação será atribuído ao servidor um dos seguintes conceitos:

- I - satisfatório: caso obtenha, no mínimo, 75 (setenta e cinco) pontos correspondentes a 90% (noventa por cento) da pontuação máxima, conforme somatório previsto no artigo 18; ou
- II - insatisfatório: caso obtenha 50 (cinquenta) pontos.

Parágrafo único. Somente será concedida a promoção ao cargo em comissão se o servidor obtiver em todas as avaliações o conceito satisfatório.

Art. 4º As avaliações realizar-se-ão anualmente, no último dia do mês subsequente ao final do período avaliativo.

Parágrafo único. O Setor de Recursos Humanos fará a avaliação de desempenho de cada servidor, com o mínimo, 10 (dez) dias de antecedência do fim previsto para o período avaliativo, a fim de proceder à avaliação de desempenho de seus subordinados.

Art. 5º O servidor cujo desempenho for considerado insatisfatório, na forma do parágrafo único, do artigo 3º, deste Ato, terá sua remuneração decorrente da concessão da progressão funcional suspensa até a data da finalização de cada período avaliativo.

Parágrafo único. Sendo a decisão final proferida pelo Setor de Recursos Humanos após a data do pagamento da remuneração prevista no caput, a diferença devida a maior será paga com a próxima remuneração.

Art. 6º As avaliações de desempenho serão realizadas pelo Setor de Recursos Humanos, que será composta por chefes de área, sendo um o superior imediato do servidor avaliado e dois membros do quadro de servidores nomeados por ato da Mesa Diretora da Câmara Municipal de Araraquara.

§ 1º O servidor que tiver alterada a sua lotação durante o período avaliativo será avaliado pelo seu novo superior hierárquico.

§ 2º No caso do parágrafo primeiro, o superior imediato do servidor, por ocasião da alteração da lotação, deverá emitir relatório informativo do desempenho do funcionário avaliado que foi seu subordinado.

Art. 7º É obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e demais elementos de convicção no termo de cada avaliação.

Art. 8º A Comissão de Avaliação de Desempenho

deverá observar a observância dos procedimentos legais e administrativos;

deverá emitir parecer sobre a oportunidade de expressar o seu voto;

deverá sugerir alterações à Mesa Diretora visando o melhoramento do processo;

deverá revisar e atualizar as fichas de avaliação, para melhor atender às necessidades do legislativo;

deverá elaborar parecer sobre o resultado das avaliações;

deverá indicar, à Administração, programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de melhorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no legislativo;

deverá participar do processo de acompanhamento dos servidores em todo o desempenho;

deverá emitir que o servidor avaliado ou a chefia imediata na ausência de suas chefias, em circunstâncias com fatos e documentos comprobatórios;

deverá indicar que fatores de relacionamento ou preconceitos pessoais interferem no resultado da avaliação;

deverá indicar que o avaliado e chefia fazem objetivos e passos para a melhoria do desempenho;

deverá informar ao Setor de Recursos Humanos os resultados das avaliações periódicas.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DO RECURSO

Art. 9º Para a apuração do critério ASSIDUIDADE serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste ato.

Parágrafo único. Não serão consideradas, no cálculo da pontuação, as faltas do servidor debitadas no banco de horas.

Art. 10. Para a apuração dos critérios ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO PARA O SERVIÇO, previstos no artigo 35, inciso I, da Lei Municipal nº 6.646/07, serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II deste ato.

§ 1º Somente serão considerados os cursos superiores que não sejam requisitados para o cargo.

§ 2º Os cursos superiores serão considerados, para fins de progressão funcional, uma única vez, e a pontuação correspondente somente será atribuída ao servidor na avaliação de desempenho subsequente à entrega do certificado de conclusão do mesmo ao Setor de Recursos Humanos.

Art. 11. Para a apuração do critério DISCIPLINA serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO I deste Ato.

Parágrafo único. Perderá o direito à progressão no triênio o servidor condenado em processo administrativo disciplinar à perda de função.

Art. 12. É de responsabilidade do Setor de Recursos Humanos a preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 9º, 10 e 11 deste ato.

Art. 13. Para apuração do critério QUALIDADE DE TRABALHO, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO III.

Parágrafo único. Para a apuração do critério QUALIDADE DE TRABALHO, serão considerados:

- I - qualidade e atenção: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;
- II - interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, visando o cumprimento das ordens recebidas;
- III - produtividade: refere-se ao atingimento dos metas de produção, traçadas individualmente para cada servidor, órgão ou Unidade de Gerenciamento, observadas as condições específicas para o desempenho das atividades;
- IV - iniciativa: refere-se à atitude de agir espontaneamente dentro dos seus limites de atuação no trabalho;
- V - flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e de atender solicitações de trabalho que fogem à rotina, mas que lhe são próprias;
- VI - presteza: refere-se à rapidez e agilidade com que o servidor desempenha as tarefas inerentes ao seu cargo;
- VII - administração do tempo: refere-se à capacidade de organização em situações de aumento de demanda de serviços;
- VIII - cumprimento de prazos: refere-se à realização de serviço solicitado ao servidor no prazo assinalado pelo seu superior hierárquico, ou por lei, ou por norma interna da Câmara Municipal de Araraquara;
- IX - aproveitamento em programas de capacitação: refere-se ao melhoramento do desempenho funcional do servidor devido à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em cursos e treinamentos pagos ou oferecidos pela Câmara Municipal;
- X - cumprimento de ordens lícitas: refere-se ao cumprimento, pelo servidor, de ordens não manifestamente ilegais emanadas de seu superior hierárquico;
- XI - cumprimento de normas técnicas e éticas no desempenho profissional: refere-se à observância das normas fixadas por instituições reguladoras para o desempenho de atividades e/ou exercício da profissão, quando existirem;
- XII - uso adequado dos equipamentos de serviço: Utilização dos equipamentos de serviço de acordo com os respectivos manuais, instruções de uso, regras de segurança e, exclusivamente para o exercício de suas atribuições na Câmara Municipal.
- XIII - civildade no atendimento ao público e nas relações interpessoais: urbanidade no atendimento à população e manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho.

Art. 14 - O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos no artigo 13 é o seguinte:

Grau 1 : o avaliado não atendeu às expectativas de desempenho exigíveis, apresentando características insatisfatórias em relação ao aspecto avaliado;

Grau 2 : o avaliado atendeu parcialmente às expectativas de desempenho exigíveis, possuindo ainda alguns defeitos que necessitam ser corrigidos;

Grau 3 : o avaliado atendeu às expectativas de desempenho exigíveis, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhoria;

Grau 4 : o avaliado apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado.

Art. 15. Para apuração do critério USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO II.

Art. 16. Para apuração do critério CIVILIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO E NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, com seus respectivos pesos conforme estabelecido no ANEXO IV.

Art. 17. O servidor avaliado procederá a uma auto-avaliação, utilizando o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, conforme estabelecido no ANEXO V.

Parágrafo único. A auto-avaliação do servidor terá caráter meramente informativo.

Art. 18. Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios em todos os critérios.

Art. 20. Fica assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo de avaliação de seu desempenho.

Art. 21. Cada avaliação será submetida à Presidência da Câmara Municipal de Araraquara para homologação.

§ 1º Caso a Presidência perceba que o conceito atribuído ao desempenho do servidor é manifestamente contrário aos documentos e demais elementos de convicção determinantes do julgamento, determinará o refazimento da avaliação por outra comissão nomeada especialmente para o caso, da qual será membro o superior imediato do servidor avaliado.

§ 2º Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar pedido de reconsideração no prazo de 10 dias corridos, dirigido à autoridade que homologou a avaliação, que decidirá em igual prazo.

§ 3º Contra a decisão de indeferimento do pedido de reconsideração cabe recurso voluntário, ao Administrador Geral, no prazo de 10 (dez) dias corridos.

§ 4º Havendo alteração do conceito desfavorável inicialmente atribuído ao desempenho do servidor, este fará jus ao aumento de sua remuneração na forma do artigo 5º, caput e parágrafo único, deste Ato.

Art. 21. A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá informar formalmente ao Setor de Recursos Humanos o resultado de cada avaliação em até 15 (quinze) dias após sua realização.

Parágrafo único. No mesmo prazo deverá ser informada a decisão proferida em sede de reconsideração ou de recurso.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 22. Os servidores que entrarem em exercício em data anterior a do início da vigência deste ato deverão ser avaliados tão logo completarem doze meses do efetivo exercício.

Art. 23. Os casos omissos neste ato, serão dirimidos pela Mesa da Câmara Municipal.

Art. 24. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Araraquara, aos 30 (trinta) dias do mês de dezembro do ano 2008 (dois mil e oito).

EDNA SANDRÁ MARTINS
Presidente

RONALDO NAPELOSO
Vice-Presidente

VALDERICO JÓE
1º Secretário

EVERSON MIGUEL INFORSATO
2º Secretário

ARCÉLIO LUIS MANELLI
Administrador Geral

Publicado na Câmara Municipal de Araraquara, na mesma data.

Anexo I

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Progressão Funcional

Formulário de identificação do servidor: Nome da Matricula, Cargo, Data de Férias, Unidade, Período Avaliação, Nº avaliação.

Tabela de Critério: ASSIDUIDADE. Colunas: TIPO DE FALTA, Nº OCORRÊNCIAS, PESO, NOTA (conor. X peso). Itens: Injustificada (-8).

Tabela de Critério: PONTUALIDADE. Colunas: TIPO DE ATRASO, Nº OCORRÊNCIAS, PESO, NOTA (conor. X peso). Itens: Injustificada e descontada (-5).

Tabela de Critério: DISCIPLINA. Colunas: TIPO, Nº OCORRÊNCIAS, PESO, NOTA (conor. X peso). Itens: Adversidade (-5), Repreensão (-10), Suspensão (com dias) (-5).

Formulário de observações: OBS: Se a suspensão for dada por período inferior a três dias serão computados 15 (quinze) pontos negativos. TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO DISCIPLINA.

Formulário de preenchimento: Encarregado Recursos Humanos, Cliente, Membro da Comissão (Superior Imediato), Membro da Comissão, Membro da Comissão.

Anexo II

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Progressão Funcional

Formulário de identificação do servidor: Nome da Matricula, Cargo, Data de Férias, Unidade, Período Avaliação, Nº avaliação.

Tabela de Critério: ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO PARA O SERVIÇO. Colunas: FATORES, Nº OCORRÊNCIAS, PESO, NOTA (conor. X peso). Itens: CURSOS (5), TREINAMENTOS (5), CURSOS SUPERIORES RELACIONADOS À ÁREA (40), DE ATUAÇÃO (30), DEMAS CURSOS SUPERIORES (25), PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU (20), PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU (25).

TOTAL DA NOTA PARA O REQUISITO ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO PARA O SERVIÇO.

Formulário de preenchimento: Encarregado Recursos Humanos, Cliente, Membro da Comissão (Superior Imediato), Membro da Comissão, Membro da Comissão.

00229

Edna

