RESOLUÇÃO Nº 004/2017

Súmula: "Estabelece critérios e procedimentos para a Avaliação de Desempenho dos empregados estáveis no âmbito da Câmara Municipal de Campo Magro".

A CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO MAGRO, ESTADO DO PARANÀ aprovou, e eu Presidente Adeilson Gordo, promulgo a seguinte Resolução:

Art. 1º Esta Resolução estabelece critérios e procedimentos para avaliação de desempenho dos empregados estáveis, no âmbito da Câmara Municipal de Campo Magro, cujos resultados obtidos serão utilizados para fins de progressão na carreira.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A avaliação de desempenho dos empregados estáveis, no âmbito da Câmara Municipal de Campo Magro, consistirá no monitoramento sistemático e contínuo da sua atuação, para verificar se o empregado continua apto e capaz para o exercício do emprego público, com base nos seguintes parâmetros:

I – assiduidade: cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o emprego público;

II – disciplina: observância da hierarquia, acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

III – capacidade de iniciativa: disposição para agir ou solucionar problemas, por si ou recorrendo a outros agentes competentes, e para sugerir melhorias nos processos de trabalho da unidade administrativa em que atua;

IV – produtividade: capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas apropriados, observando-se os prazos aplicáveis e a qualidade do serviço; e

V – responsabilidade: comportamento do empregado frente aos seus deveres, com a assunção dos resultados positivos e negativos de sua atuação.

§ 1º Será atribuída pontuação a cada um dos fatores descritos nos incisos do "***caput***", conforme a seguinte escala:

I – desempenho superior: 5 pontos;

II – desempenho médio superior: 4 pontos;

III – desempenho médio inferior: 3 pontos; e

IV – desempenho inferior: 2 pontos.

§ 2º Ao atribuir desempenho médio inferior ou desempenho inferior em qualquer dos itens, o avaliador deverá justificar a avaliação.

§ 3º As pontuações atribuídas a cada fator de avaliação serão somadas, cujo resultado será a nota final do ciclo avaliativo.

§ 4º A nota final de cada um dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho, serão somadas, sendo extraída a pontuação média em cada ciclo avaliativo.

Art. 3º O planejamento, a coordenação e o processamento da avaliação de desempenho do empregado público, com observância à aplicação de normas e de procedimentos estabelecidos nesta Resolução, compete à Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro.

CAPÍTULO II
DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 4º A avaliação de desempenho do empregado público ocorrerá anualmente.

Art. 5º A cada avaliação, o desempenho do empregado estável será aferido por meio do formulário de avaliação, na forma do Anexo I, parte integrante desta Resolução, numa escala de quarenta a cem pontos.

§ 1º As avaliações terão como base a atuação profissional apresentada pelo empregado durante o período relacionado ao ciclo avaliativo.

§ 2º A avaliação de desempenho do empregado, considerará as características e especificidades da unidade de lotação e do cargo de provimento efetivo.

§ 3º É facultado à Comissão de Avaliação de Desempenho diligenciar para apurar informações coletadas nos processos avaliativos.

§ 4º Todas as decisões da Comissão de Avaliação de Desempenho serão devidamente motivadas.

Art. 6º Ao final da avaliação, a Comissão de Avaliação de Desempenho, disponibilizará o formulário de avaliação do empregado estável, na forma do Anexo I, contendo as avaliações.

§ 1º O empregado avaliado será pessoalmente notificado do resultado da avaliação, pela Comissão de Avaliação de Desempenho, e a avaliação deverá ser conferida e assinada pelo empregado avaliado, que deverá manifestar sua anuência ou discordância.

§ 2º Se o empregado avaliado se recusar a dar ciência da avaliação, o fato deverá ser registrado no próprio formulário de avaliação, com aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, um empregado público efetivo e estável que tenha testemunhado a recusa.

Art. 7º A avaliação de empregado público ficará suspensa durante as licenças e os afastamentos legais previstos na legislação, e na hipótese de participação em programa de formação, sendo retomada a partir do término do impedimento.

Art. 8º Concluído o processo relativo a Comissão de Avaliação de Desempenho, procederá à consolidação dos respectivos resultados, mediante o preenchimento do formulário de consolidação das avaliações do empregado, conforme Anexo II, parte integrante desta Resolução.

Art. 9º. Com base nos formulários de consolidação das avaliações especiais de desempenho, será elaborada planilha com os resultados obtidos e encaminhando-as à Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro.

Art. 10º. Para fim de progressão na carreira, será considerado apto o empregado público que obtiver resultado final da avaliação igual ou superior a sessenta pontos.

§ 1º Fica delegada competência à Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro para fins de homologação da relação de que trata o "***caput***" deste artigo.

§ 2º O empregado público avaliado será pessoalmente notificado da relação prevista no § 1º, deste artigo.

CAPÍTULO III
DOS RECURSOS
SEÇÃO I

DO RECURSO HIERÁRQUICO REFERENTE A CADA CICLO AVALIATIVO

Art. 11. Em cada ciclo avaliativo, o empregado avaliado poderá apresentar à Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro, pedido de reconsideração, devidamente justificado, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da data de comunicação do resultado da avaliação, conforme disposto no Anexo III, parte integrante desta Resolução.

Art.12. A Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro, decidirá o pedido de reconsideração no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

SEÇÃO II
DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA DECISÃO DE HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO

Art. 13. Da homologação do resultado da avaliação pela Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro, caberá pedido de reconsideração no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 14. A Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro decidirá o pedido de reconsideração no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Os casos omissos nesta Resolução serão dirimidos pela Mesa da Câmara Municipal de Campo Magro.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Campo Magro, em 13 de setembro de 2017.

Vereador **Adeilson Gordo**
Presidente da Câmara Municipal de Campo Magro

ANEXO I da 04/2017:

Assiduidade: Cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo, incluindo a observância aos horários de entrada, intervalo para almoço e saída, evitando-se ausências, atrasos ou saídas antecipadas, sem justificação perante a chefia imediata.	Conhecimento (C)	1C1	Conhece a rotina de horários de entradas e saídas.
		1C2	Conhece os direitos relacionados às ausências previstas em leis.
	Habilidade (H)	1H1	Cumpre regularmente sua jornada de trabalho.
		1H2	Justifica antecipadamente ausências, faltas, atrasos e saídas.
Disciplina: Observância ao poder hierárquico e disciplinar, acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais.	Conhecimento (C)	2C1	Conhece as normas e regulamentos necessários ao seu desempenho.
		2C2	Conhece as normas de conduta ética esperadas dos empregados públicos.
	Habilidade (H)	2H1	Realiza o trabalho respeitando as normas e procedimentos relacionados ao seu cargo.
		2H2	Atua em conformidade com os preceitos morais e éticos exigidos no emprego público.
Capacidade de Iniciativa: Apresentação de sugestões que possam melhorar os processos de trabalho da unidade administrativa em que atua.	Conhecimento (C)	3C1	Conhece os fatores que interferem em suas atividades de trabalho.
		3C2	Conhece as atividades realizadas na unidade administrativa em que atua.
	Habilidade (H)	3H1	Apresenta sugestões de melhoria para as atividades relacionadas à sua atuação profissional.
		3H2	Apresenta alternativas de solução para dificuldades encontradas em sua rotina de trabalho.
Produtividade: Capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de	Conhecimento (C)	4C1	Conhece o trabalho que deve ser executado.

métodos e técnicas, observando o prazo e a qualidade.		4C2	Conhece informações necessárias para a realização de seu trabalho de forma correta e autônoma.
	Habilidade (H)	4H1	Utiliza os recursos materiais adequadamente na execução do trabalho.
		4H2	Cumpre os compromissos estabelecidos na execução de seu trabalho.
Responsabilidade: Comportamento do empregado público frente aos seus deveres e proibições, assumindo os resultados positivos e negativos de sua atuação.	Conhecimento (C)	5C1	Conhece os objetivos organizacionais.
		5C2	Executa suas tarefas alinhando-as aos objetivos organizacionais.
	Habilidade (H)	5H1	Apresenta responsabilidade com suas atividades, assumindo os resultados de sua ação.
		5H2	Demonstra ter compromisso com as atividades que desenvolve.