CMNAT - PROJETO
Nº 08/12
FOLHA: 01

RESOLUÇÃO Nº 08 /2012

Regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual do Servidor ocupante de cargo público de provimento efetivo e dos detentores de estabilidade extraordinária, nos termos do art. 19 do ADCT/CF88, no âmbito da Câmara Municipal do Natal, conforme determina a Lei nº 6.325, de 28 de dezembro de 2011 e Lei n° 6.344, de 05 de junho de 2012, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DO NATAL,

No uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Artigo 22, Inciso III, da Lei Orgânica deste Município;

considerando a necessidade de implantação de um instrumento capaz de realizar a Avaliação de Desempenho para a progressão funcional dos servidores públicos detentores de cargo efetivo e dos detentores de estabilidade extraordinária, nos termos do art. 19 do ADCT/CF88, da Câmara Municipal do Natal; e

considerando o disposto nos Capítulo IX da Lei nº 6.325, de 28 de dezembro de 2011 e Capítulo VIII da Lei n° 6.344, de 05/06/2012, que Instituíram os novos Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Públicos e dos Guardas Legislativos Municipais da Câmara Municipal do Natal, e dá outras providências:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Resolução regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual do Servidor ocupante de cargo público de provimento efetivo e dos detentores de estabilidade extraordinária no âmbito da Câmara Municipal do Natal.

Art. 2º. A aplicação da Avaliação de Desempenho Individual do Servidor é obrigatória para todos os servidores ocupantes de cargo público de provimento efetivo e detentores de estabilidade extraordinária da Câmara Municipal do Natal, para fins de progressão funcional.

Art. 3º. A Avaliação de Desempenho Individual terá periodicidade anual e terá por base o ano civil, dando-se o ano avaliativo de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Art. 4º. A progressão a que se refere o art. 17 da Lei nº 6.325, de 28 de dezembro de 2011 e o art. 17 da Lei n° 6.344, de 05/06/2012, somente ocorrerá mediante resultado satisfatório obtido pela média aritmética de 03 (três) avaliações de desempenho individual anual, a partir de janeiro de 2013.

Parágrafo único. A média obtida pelo servidor para progressão de que trata este artigo deve ser de no mínimo 7,0 (sete).

Art. 5º. Competirá a Comissão de Gestão de Pessoas coordenar o procedimento de avaliação de desempenho dos servidores da Câmara Municipal do Natal, cabendo-lhe a sistematização dos procedimentos avaliatórios e dos recursos interpostos contra o resultado das avaliações.

CMNAT - PROJETO
Nº 08/12
FOLHA: 02

Parágrafo Único. A Comissão Permanente de Gestão de Pessoas será constituída nos termos do art. 21, da Lei n° 6.325, de 28 de dezembro de 2011.

Art. 6º. Para fins do disposto nesta Resolução consideram-se:

I – Avaliação de Desempenho Individual: é o Instrumento utilizado anualmente para aferição dos resultados obtidos pelo servidor efetivo e detentor de estabilidade extraordinária no âmbito da Câmara Municipal do Natal, no desempenho das atribuições de sua função e através de formulários específicos (Anexo 1);

II – Avaliado: é o servidor público efetivo e/ou detentor de estabilidade extraordinária, submetido às regras de avaliação de que trata esta Resolução;

III – Avaliador: é o servidor hierarquicamente superior ao avaliado e com competência para realizar a avaliação do desempenho;

IV – Pedido de Reconsideração: é o recurso pelo qual o servidor requer o reexame do ato à própria autoridade que o emitiu.

V – Acompanhamento do desempenho: é a etapa que compreende a verificação de cada atribuição e responsabilidade prevista nos indicadores de desempenho, registrando providências necessárias para solução de problemas e meios necessários a obtenção dos resultados ou ações corretivas a serem adotadas, de acordo com o formulário especifico, Anexo 2;

VI – Plano de aperfeiçoamento: etapa que diz respeito às providências e recomendações propostas para o aperfeiçoamento do servidor, após o resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, quanto à capacitação, movimentação, tratamentos de saúde e outras recomendações necessárias (Anexo 2).

VII – Comissão Permanente de Gestão de Pessoas: é a Comissão destinada a coordenar as ações pertinentes aos processos de avaliação de desempenho dos servidores da Câmara Municipal do Natal, como também, receber, instruir, analisar, relatar e julgar os recursos interpostos pelo servidor, após Avaliação de Desempenho Individual realizada pelo seu chefe imediato.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 7º. A Avaliação de Desempenho Individual é um processo sistemático e contínuo de aferição do desempenho profissional do servidor efetivo e dos detentores de estabilidade extraordinária, em função das atividades que realiza e das metas para ele estabelecidas, tendo por objetivos:

I – valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor no exercício de suas atribuições;

II – apoiar estudos na área de formação de pessoal e levantamento de necessidades de capacitação profissional com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

III – favorecer o aprimoramento contínuo das ações desenvolvidas nos serviços prestados no âmbito da Câmara Municipal do Natal;

CMNAT - PROJETO
Nº 0812
FOLHA: 03

IV – coletar e disponibilizar informações acerca dos instrumentos colocados a disposição do servidor para o desempenho das atribuições inerentes à sua função;

V – promover a integração dos níveis hierárquicos através da comunicação entre avaliadores e avaliados, contribuindo para melhoria do clima organizacional;

VI – ser instrumento, por meio das pactuações entre servidor e instituição, de alinhamento das metas individuais com as institucionais;

VII – efetivar as progressões funcionais com base em resultados satisfatórios obtidos pelo servidor efetivo na Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO III
DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Seção I
Disposições Gerais e de Operacionalização

Art. 8º. A Avaliação de Desempenho Individual será operacionalizada prioritariamente por meio de programa eletrônico e/ou manual unificando todos os prazos referentes ao cumprimento das etapas, formulário a ser preenchido, orientações em geral, apuração dos resultados, emissão de relatórios e informações que subsidiarão os processos de progressão por mérito.

Art. 9º. Durante todo o ano avaliativo o servidor de que trata esta Resolução terá seu desempenho no exercício de suas atribuições submetido a Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 10 O desempenho individual dos servidores será avaliado mediante a valoração de indicadores, inclusive para fins de progressão funcional, diferenciados segundo a atuação do servidor:

I – Servidores em função administrativa

a) Iniciativa
b) Responsabilidade
c) Assiduidade
d) Relacionamento interpessoal
e) Comportamento ético e profissional
f) Organização
g) Adaptação
h) Conhecimento técnico
i) Zelo pelo patrimônio
j) Solução de problemas

II - Servidores em função de Guarda Legislativo

a) Apresentação
b) Desprendimento
c) Equilíbrio Emocional
d) Relações Interpessoais
e) Responsabilidade
f) Conduta civil
g) Disciplina e Hierarquia
h) Flexibilidade e Compreensão
i) Liderança
j) Probidade e Zelo

CMNAT - PROJETO
Nº 0812
FOLHA: 04

Parágrafo único. Os indicadores de desempenho serão valorados pelos conceitos "fora do esperado = 0 a 3", "abaixo do esperado = 4 a 6", "dentro do esperado = 7 a 8" e "acima do esperado = 9 a 10".

Art. 11. O período mínimo de efetivo exercício a ser considerado para a realização da Avaliação de Desempenho Individual é de 150 (cento e cinquenta) dias trabalhados no decorrer do ano avaliativo.

Art. 12. Não serão considerados como de efetivo exercício no cargo, para efeito de progressão funcional dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo, o tempo relativo nos termos desta Resolução:

I – faltas injustificadas no período da avaliação;
II – licença para tratamento de interesses particulares;
III – licença para o exercício de mandato eletivo, federal, estadual ou municipal;
IV – afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;
V – afastamento decorrente de decisão judicial;
VI – suspensão disciplinar;
VII – cessão funcional a órgão ou entidade não vinculada ao Poder Executivo do Município do Natal.

Art. 13. Caso ocorra, durante o ano avaliativo, movimentação do servidor para novo setor de lotação, sua Avaliação de Desempenho Individual deverá ser realizada no local onde o servidor exerceu suas funções pelo maior período de tempo.

Seção II
Da Avaliação de Desempenho Individual do Servidor

Art. 14. O ciclo da Avaliação de Desempenho Individual inicia-se em 1º de janeiro e tem seu término em 31 de dezembro, compreendendo as seguintes etapas:

I - acompanhamento do Desempenho, realizado em conjunto entre o avaliador e servidor avaliado, entre 01 de janeiro e 15 de novembro de cada ano avaliativo;

II – registro da Avaliação pelo desempenho do efetivo exercício, a ocorrer entre 15 de novembro a 31 de dezembro do ano avaliativo;

III – a homologação dos resultados dar-se-á, com publicação no Diário Oficial do Município, até o 10º dia útil do mês de janeiro do ano subseqüente à sua conclusão.

Seção III
Da Aferição do Resultado da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 15. O resultado da Avaliação de Desempenho Individual dos servidores ocupantes de cargos efetivos e detentores de estabilidade extraordinária será aferido com base nas pontuações obtidas nos critérios estabelecidos no formulário Anexo 1 desta Resolução.

I – desempenho das funções privativas dos servidores da Câmara Municipal do Natal que compreende os resultados individuais apurados pelas Avaliações de Desempenho Individual

CMNAT - PROJETO
Nº 08132
FOLHA: 05

realizadas no ano avaliativo, equivalendo a média 7,0 (sete vírgula zero), a qual será obtida pelo critério abaixo, com base em indicadores de qualidade funcional:

II – Avaliação do Avaliador: avaliação de desempenho do servidor feita por seu avaliador, que atribuirá nota de 0,0 (zero vírgula zero) à 10,0 (dez vírgula zero) do total da pontuação deste critério.

Parágrafo único. A pendência de avaliação acarretará a impossibilidade de progressão funcional.

Seção IV
Dos Formulários de Avaliação

Art. 16. Para operacionalização das etapas da Avaliação de Desempenho Individual serão utilizados os seguintes formulários:

I – Formulário 1: Destinado a Avaliação dos Servidores ocupantes do cargo de Assistente Legislativo, Técnico Legislativo, e Auxiliar de Serviços Legislativos;

II – Formulário 2: Destinado a Avaliação dos Servidores ocupantes do cargo de Guarda Legislativo Municipal.

Seção V
Dos Recursos contra o resultado da
Avaliação de Desempenho Individual

Art. 17. Caberá Recurso Inominado, no prazo de 5 dias úteis, da consolidação da nota atribuída pelo seu avaliador a título de Avaliação de Desempenho Individual.

Parágrafo Único. A competência para receber, processar e julgar este recurso será da Comissão Permanente de Gestão de Pessoas.

Art. 18. Caberá Pedido de Reconsideração, no prazo de 8 dias úteis, da homologação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual pela Mesa Diretora.

Art. 19. Havendo alteração do resultado da Avaliação de Desempenho Individual, após análise do recurso interposto pelo servidor, a homologação deverá ser republicada no Diário Oficial do Município, até 10 dias úteis após a decisão final.

Art. 20. Os membros das Comissões de Recursos não poderão julgar os recursos interpostos por ele próprio ou por servidor:

I – que ele tenha avaliado;

II – que seja seu cônjuge, parente consangüíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau na forma da legislação vigente.

Parágrafo único. O quórum mínimo para o início dos trabalhos da Comissão Permanente de Gestão de Pessoas será a presença da maioria absoluta dos seus membros.

Art. 21. O julgamento dos recursos por parte da Comissão de Gestão de Pessoas deverá observar os seguintes procedimentos:

I- Oitiva do Avaliador e Avaliado, reduzindo-se a termo suas declarações;

CMNAT - PROJETO
Nº 08/12
FOLHA: 06

II- Análise dos registros em ficha funcional, livros de ocorrências ou quaisquer outros meios documentais.

III- Resultados dos recursos das instâncias anteriores.

Art. 22. Os recursos previstos nos arts. 17 e 18 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultada a juntada de novos documentos.

Parágrafo único. Na fundamentação dos recursos, o servidor deve ater-se aos fatores componentes dos critérios de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23. A recusa do Servidor Avaliado em dar ciência ao resultado do seu processo avaliatório, deverá ser registrado nos autos e atestado por duas testemunhas.

Art. 24. A documentação resultante dos processos de avaliação de desempenho de que trata esta Resolução deverá, preferencialmente, ser arquivada na Gerência de Gestão de Pessoas, sendo sua consulta permitida sempre após a homologação dos resultados.

Art. 25. Os prazos previstos nesta Resolução são aferidos considerando-se apenas os dias úteis.

Parágrafo Único. Na contagem dos prazos exclui-se a data do início e inclui-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil subseqüente, o prazo vencido em dia em que não haja expediente administrativo.

Art. 26. Os casos omissos serão analisados pela Comissão Permanente de Gestão de Pessoas e decididos pela Mesa Diretora da Câmara Municipal do Natal.

Art. 27. A Câmara Municipal do Natal, desde que necessário, expedirá atos complementares a esta Resolução, relativos a orientação, desenvolvimento, coordenação e fiscalização do processo de Avaliação de Desempenho Individual dos seus Servidores sujeitos à avaliação.

Art. 28. O servidor sujeito ao processo de avaliação individual de desempenho deve observar o que segue:

I - conhecer as normas, os critérios e os resultados da Avaliação de Desempenho Individual;

II – acessar os registros do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho, após a homologação dos resultados

III – interpor recurso contra o resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, nos prazos estabelecidos nesta Resolução;

IV - inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho Individual;

V - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

VII – proceder a formalização de suas movimentações, junto ao setor competente; e
VIII - responsabilizar-se, juntamente com o avaliador, pelo bom e fiel cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 29. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, em Natal, 28 de novembro de 2012.

EDIVAN MARTINS – PRESIDENTE

JÚLIO PROTÁSIO – PRIMEIRO SECRETÁRIO

ALBERT DICKSON– SEGUNDO SECRETÁRIO