Avenida Mogiana, 1111 Tel/Fax 0XX 16 3852-1721/1811/3216 Email cmso@cmso.sp.gov.br
Sales Oliveira Estado de São Paulo

RESOLUÇÃO N° 04/2016, DE 01 DE ABRIL DE 2016.

"Institui as diretrizes para avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório, como condição para aquisição da estabilidade, visando garantir eficiência na prestação do serviço público, e dá outras providências."

PEDRO MILTON MAULIN, Presidente da Câmara Municipal de Sales Oliveira, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Resolução:

TÍTULO I - Das Disposições Preliminares

Art. 1º. Fica regulamentado o procedimento de Avaliação de Desempenho do servidor público em estágio probatório, integrante do Quadro Geral de Pessoal da Câmara Municipal de Sales de Oliveira, nomeados para cargo público de provimento permanente em virtude de aprovação em concurso público, mediante a aferição de sua aptidão e capacidade para o exercício das atribuições inerentes ao seu respectivo cargo.

Avenida Mogiana, 1111 Tel/Fax 0XX 16 3852-1721/1811/3216 Email cmso@cmso.sp.gov.br
Sales Oliveira
Estado de São Paulo

TÍTULO II –Da Avaliação De Desempenho

CAPÍTULO I - DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO servidor PÚBLICOEM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Seção I - Do Período Avaliado

Art. 2º. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório ocorrerá nos 3 (três) primeiros anos de efetivo exercício da função.

Art. 3º. A contagem do tempo para efeito dos períodos de avaliação do servidor será suspensa nas seguintes hipóteses:

I - suspensão disciplinar;

II - licença para atividade política;

III - licença para tratamento de saúde;

IV - afastamento com perda de vencimento, exceto para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

V - casos de prisão não decorrentes de sentença definitiva;

VI - afastamento para desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal; e

VII - cessão para órgãos estranhos à Administração Pública Municipal.

§ 1°. Nos casos de suspensão previstos neste artigo, a contagem do período de avaliação continuará a partir do término do impedimento do servidor.

§ 2°. A contagem do período será interrompida nos casos de condenação à pena privativa de liberdade por sentença definitiva e reiniciada a partir do primeiro período de avaliação que ocorrer após o término do impedimento, ressalvando-se o disposto no artigo 92 do Código Penal Brasileiro.

Seção II- Dos Critérios de Julgamento e Conceitos de Avaliação

Art. 4º. O servidor público submeter-se-á a avaliação semestral de desempenho, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º. O órgão ou a entidade dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Resolução

§ 2º. A avaliação semestral de desempenho de que trata esta Resolução será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I -qualidade: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

II - produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;

III - iniciativa: refere-se à atitude de agir dentro de sua área de atuação no trabalho;

IV -presteza: refere-se à velocidade com que os assuntos são tratados e a tarefa é realizada e a gentileza no tratamento com as pessoas envolvidas no processo;

V- assiduidade: refere-se à frequência, regularidade e constância no trabalho, sua dedicação e aplicação às tarefas diárias;

VI -pontualidade: refere-se ao cumprimento dos deveres, compromissos e horários a que estão afetos o servidor público, sua obediência e atenção aos horários estabelecidos;

VII - administração do tempo: refere-se a capacidade do servidor em se dedicar as tarefas que lhe são definidas e seu aproveitamento mediante aquelas consideradas urgentes, importantes e prioritárias dentro de seu horário de trabalho;

VIII- uso adequado dos equipamentos de serviço: refere-se à capacidade do servidor em utilizar equipamentos, máquinas e outros itens essenciais para bom desenvolvimento de suas atividades, com maior aproveitamento técnico e segurança, bem

como o interesse em conhecer e aplicar novas tecnologias que possam trazer ganho de produtividade e melhorar o aproveitamento do tempo.

§ 3º. Os critérios de julgamento a que se refere este artigo poderão ser adaptados, em conformidade com as peculiaridades das funções exercidas pelo servidor e com as atribuições a que esteja vinculado.

§ 4º. Os critérios de análise serão avaliados através de instrumento específico de registro a ser formulado pela Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor Público da Câmara Municipal.

Seção III - Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 5º. Deverá ser instituída uma Comissão de Avaliação de Desempenho que será responsável pelo processo de avaliação, competindo-lhe ainda:

I - velar pela observância dos critérios previstos nesta Resolução;

II - decidir sobre os casos omissos;

III - instruir recursos interpostos pelos servidores;

IV - orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e cuidados relativos à avaliação;

V - apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando e totalizando, em Formulário de Registro, os pontos obtidos em cada fator de avaliação;

VI – revisar a pontuação dos servidores avaliados, efetuando as correções que julgar necessárias, sempre de forma justificada.

VII - elaborar e revisar periodicamente as fichas de avaliação, adequando-as para melhor atender as necessidades do Município;

VIII - revisar o preenchimento das fichas, retornando-as aos avaliadores, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

IX - indicar programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores;

XI - participar, quando solicitado, do processo de acompanhamento dos servidores com conceito reprovado;

Avenida Mogiana, 1111 Tel/Fax 0XX 16 3852-1721/1811/3216 Email cmso@cmso.sp.gov.br
Sales Oliveira Estado de São Paulo

XII - emitir parecer registrando recomendações de ações para melhoria dos resultados individuais ou de abertura de processo administrativo por ineficiência na função pública; e

XIII – remeter os resultados ao Presidente da Câmara Municipal com parecer pela manutenção ou demissão do servidor, quando dentro do período de três anos de sua posse, ou de abertura de processo administrativo depois do citado prazo.

§ 1º. Excepcionalmente, não havendo viabilizada de instalação de Comissão, em razão de insuficiência de servidores, o Presidente da Câmara poderá designar dois servidores, ainda que não efetivos, que atuará em conformidade com as regras supras mencionadas.

§ 2º. Caberá ao Presidente da Câmara Municipal a designação dos servidores de que trata este artigo, podendo, se for o caso, regulamentar mediante ato que deverá ser aprovado pela maioria dos membros da mesa, a presente resolução.

Seção IV - Do Processo de Avaliação

Art. 6º. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório será acompanhada pelo chefe imediato de cada servidor público avaliado e será responsável pelo preenchimento da ficha de avaliação, para apuração dos fatores previstos neste artigo.

Art. 7º. Após a [illegible]
homologada pelo presidente da Casa Legislativa.

Art. 8º. *O* padrão adotado para a graduação dos critérios previstos nos incisos I à VIII do artigo 5º desta Resolução, nos termos previstos no método de fatores descritivos é o seguinte:

I - insatisfatória: o avaliado apresenta falhas inaceitáveis em relação a um comportamento específico e equivale a 05 pontos;

Avenida Mogiana, 1111 Tel/Fax 0XX 16 3852-1721/1811/3216 Email cmso@cmso.sp.gov.br
Sales Oliveira Estado de São Paulo

II - regular: o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda algumas falhas que podem ser corrigidas no futuro e equivale a 10 pontos;

III - boa: o avaliado já se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator e equivale a 20 pontos; e

IV - excelente: o servidor atingiu plenamente o desempenho esperado como "ideal" para o fator e equivale a 30 pontos.

Art. 9º. Para se chegar ao conceito final da avaliação funcional considerar-se-á os valores dados para os critérios especificados os incisos do art. 5º, conforme especificado no art. 17, ao qual se aplicará a seguinte fórmula:

Conceito Final = [(I+II+III+IV+V)x60%]+[(VI+VII+VIII)x40%]

I - será considerada insatisfatória a avaliação cuja soma dos pontos ficar abaixo de 55 pontos;

II - será considerada regular a avaliação cuja soma dos pontos atribuídos ficar entre55e 83 pontos;

III - será considerada boa a avaliação cuja soma dos pontos ficar entre 84 e 109 pontos;

IV - será considerada excelente a avaliação cuja soma dos pontos ficar igual ou acima de110 pontos.

Art. 10. O conceito da avaliação de desempenho será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Resolução.

§ 1º. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§ 2º.O servidor será notificado do conceito que lhe for atribuído em cada período de avaliação, podendo requerer reconsideração para a Comissão de Avaliação no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 3º.Caso não seja apresentado recurso no prazo fixado, presumir-se-á pela concordância com o resultado, não podendo, o servidor, contestá-lo posteriormente.

Avenida Mogiana, 1111 Tel/Fax 0XX 16 3852-1721/1811/3216 Email cmso@cmso.sp.gov.br
Sales Oliveira Estado de São Paulo

Art. 11. Contra a avaliação será cabível pedido de reconsideração no prazo de dez dias para a Comissão de Avaliação de Desempenho, apresentando justificativas que julgar pertinente.

Parágrafo único. Entendendo, pertinente os argumentos do Avaliado, poderá a Comissão de Avaliação de Desempenho sugerir a aplicação de outras medidas, tais como readaptação da função, desde que a nova função seja compatível com as atribuições de seu cargo público, requalificação ou outra que julgar pertinente e adequado ao caso.

Art. 12. Os conceitos atribuídos, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados na avaliação, os recursos interpostos, bem como os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Seção V - Do Treinamento Técnico do Servidor com Desempenho "Regular" ou "Insatisfatório"

Art. 13. O termo de avaliação, quando concluir pelo conceito "regular" ou "insatisfatório", indicará as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover a respectiva capacitação ou treinamento.

Art. 14. O termo de avaliação obrigatoriamente relatará as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de julgamento previstos nesta Resolução.

Art. 15. As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado "regular" ou "insatisfatório" serão consideradas e priorizadas no planejamento da administração pública.

CAPÍTULO III- Da Perda do CARGO PÚBLICO por Insuficiência de Desempenho

Seção I - Do Processo de Desligamento

Art. 16. Será exonerado o servidor que receber:

I - dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório; ou

II - três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório nas últimas cinco avaliações.

Art. 17. Confirmado o segundo conceito sucessivo ou o terceiro interpolado de desempenho insatisfatório, na forma desta Resolução, o recurso hierárquico será encaminhado ao Presidente da Câmara Municipal para, após ouvida o Procurador Jurídico, decidir sobre a dispensa ou não do servidor.

§ 1º. A pena de perda do cargo público poderá ser transformada em outra medida administrativa que melhor julgar adequado ao caso, inclusive a sua requalificação, readaptação ou outra medida equivalente.

Art. 18. É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Resolução.

TÍTULO III - Da Contagem Dos Prazos

Art. 19. Os prazos previstos nesta Resolução começam a correr a partir da data da cientificação ou publicação, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2º. Os prazos previstos nesta Resolução contam-se em dias corridos.

Avenida Mogiana, 1111 Tel/Fax 0XX 16 3852-1721/1811/3216 Email cmso@cmso.sp.gov.br
Sales Oliveira Estado de São Paulo

Art. 20. Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos processuais previstos nesta Resolução não serão prorrogados.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor, a partir de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as disposições em contrário.

Câmara Municipal de Sales de Oliveira -SP, 01 de Abril de 2016.

Pedro Milton Maulin
Presidente