RESOLUÇÃO N.º 52, DE 05 DE ABRIL DE 2016.

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DO PODER LEGISLATIVO DO MUNICÍPIO DE PATROCÍNIO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Mesa Diretora usando das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal de Patrocínio, aprova a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SEUS OBJETIVOS

Art. 1º - Fica regulamentada a Avaliação de Desempenho no serviço público municipal dos servidores efetivos e estáveis da Câmara Municipal de Patrocínio como instrumento destinado a aferir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições e a atitude assumida quando do exercício de suas funções, relativas ao cargo para o qual prestou concurso público.

Art. 2º A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial, contribuir para a indicação de servidores para o exercício de funções comissionadas a ainda;

I – promover a progressão horizontal na carreira; e

II – promoção na carreira.

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROGRESSÃO POR MÉRITO NA CARREIRA

Art. 3º - Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem:

I - mérito;

II - titulação ou qualificação.

§ 1º - A progressão por mérito dar-se-á para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontra o servidor, mediante avaliação de desempenho.

§ 2º - Para adquirir direito à progressão por mérito deverá o servidor:

I - cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na classe, e a cada igual período para uma nova progressão;

II - obter o conceito favorável, na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere o inciso anterior.

§ 3º - Sujeitar-se-á o servidor à avaliação de desempenho de seu cargo, relativo a cada ano do interstício referido no inciso I do § 2º deste artigo, na forma desta Resolução.

§ 4º - Enquanto o servidor estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo disciplinar, interrompe-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o tempo de interrupção.

Art. 4º - O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir do deferimento, que se dará no mês próprio dos anos pares, condicionado a obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

Art. 5º - A direção do Quadro de cargos cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

Art. 6º. Perderá a progressão por mérito o servidor que, no período aquisitivo:

I – faltar sem justificativa acima de 15 (quinze) dias, consecutivos ou não;

II – sofrer penalidade de suspensão, prevista na legislação municipal específica;

Art. 7º. O servidor regularmente cedido ou permutado, para prestar serviços em outro Órgão Público, não perderá a progressão por mérito.

Art. 8º. O resultado da avaliação funcional apurada pela Chefia do Departamento Pessoal será comunicado ao servidor somente nos casos em que não fizer jus à progressão horizontal.

Art. 9º. O servidor que discordar do resultado da avaliação poderá solicitar revisão junto ao Departamento Pessoal, mediante requerimento, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados a partir da data de conhecimento do resultado.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROMOÇÃO NA CARREIRA

Art. 10. A Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível da classe subsequente.

Parágrafo único. Não poderá concorrer à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - houver faltado a mais de 5 (cinco) dias;

II - ter sofrido punição disciplinar;

III - esteve afastado do exercício do cargo, exceto os casos admitidos no Estatuto como de efetivo exercício.

Art. 11. Para fazer jus à promoção, o servidor deverá satisfazer, **cumulativamente**, os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício das atribuições de seu cargo;

II - ter cumprido o interstício de cinco anos (sessenta meses) de efetivo exercício, no nível em que estiver posicionado na classe;

III - ter obtido conceito favorável nas avaliações de desempenho no interstício;

IV - possuir habilitação exigida pela respectiva especificação de classe;

V - ter-se classificado, na forma do edital, em seleção interna, de provas ou de provas e títulos, com aproveitamento mínimo previamente definido.

§ 1º - As provas a que se refere o inciso V poderão ser práticas, prático-orais ou escritas, no caso dos servidores ocupantes de cargos de nível elementar, de ensino fundamental ou de ensino médio.

§ 2º - Serão promovidos os servidores que obtiverem a melhor classificação na seleção interna, na proporção de 10% (dez por cento) do número de cargos, garantindo-se pelo menos uma vaga e na fração acima de 0,5 (meio), arredonda-se para cima.

§ 3º - Concorrerão à promoção os servidores que se localizarem no mesmo nível.

§ 4º - Os editais de seleção interna abrangente das carreiras selecionados pelo Poder Legislativo, para o efeito de promoção, deverão ser amplamente divulgados.

§ 5º - O servidor terá que manter-se com desempenho satisfatório para permanecer promovido, caso contrário, retornará ao nível anterior da série-de-classe do seu cargo.

CAPÍTULO IV
DO PROCEDIMENTO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES

Art. 12- O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de se apurar pelo menos os seguintes fatores:

I – relacionamento interpessoal;

II – satisfação;

III – adaptação;

IV – assimilação;

V – desempenho / produtividade;

VI – ambiente de trabalho;

VII – características comportamentais;

VIII – comprometimento;

IX – motivação;

X - comunicação.

Art. 13 - O servidor terá seu desempenho avaliado na forma desta Resolução, reservando-lhe o direito de recurso ao Presidente da Câmara.

Art. 14 - A avaliação de desempenho será feita, pelo menos, uma vez a cada ano.

§ 1º - Não haverá progressão ou promoção sem a devida avaliação de desempenho do servidor no interstício.

§ 2º - Será imputada responsabilidade pessoal a quem causar, direta ou indiretamente, a omissão da Administração Pública na avaliação de desempenho do servidor no exercício de seu cargo.

Art. 15 – A avaliação de desempenho é um processo pessoal e consta de 2 (duas) etapas:

I – primeira etapa: avaliação emitida pelos membros da Comissão de Avaliação Funcional;

II – segunda etapa: elaboração de parecer final pela Comissão de Avaliação Funcional.

Art. 16 - Para a avaliação de desempenho serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor em avaliação, tomando-se por base os fatores de desempenho constante do Anexo I.

Art. 17 – Ao servidor em avaliação será atribuído um dos seguintes índices de desempenho:

I – grau um: desempenho insuficiente no período, o que impede a progressão e promoção;

II – grau dois: desempenho suficiente no período para progressão e promoção.

§ 1º Os pontos e os critérios de atribuição para cada fator de desempenho são os definidos no Anexo I.

§ 2º Para os efeitos do *caput* ficam estabelecidos os seguintes parâmetros para aferição do grau de desempenho:

I – grau um: pontuação final até 69 pontos;

II – grau dois: pontuação final igual ou acima de 70 pontos.

Art. 18 – A avaliação de desempenho dar-se- á através do preenchimento de questionário, a ser disponibilizado pelo Departamento Pessoal, conforme modelo definido no Anexo I.

Parágrafo único: O questionário deverá ser preenchido pelos membros da Comissão de Avaliação Funcional.

Art. 19 – A Comissão de Avaliação Funcional procederá à análise dos documentos citados no artigo anterior e emitirá parecer final, homologando o resultado da avaliação.

Parágrafo único - Para os fins do *caput* deste artigo, a Comissão irá apurar a média aritmética simples dos pontos atribuídos por seus membros, lançando-a em campo próprio no relatório constante no Anexo II.

Art. 20 – Concluídos os seus trabalhos, a Comissão de Avaliação Funcional enviará o processo ao Departamento Pessoal que comunicará o servidor pessoalmente, devendo fazê-lo no prazo máximo de 5 (cinco) dias contados do recebimento, sendo que na recusa do servidor em colocar o aceite, serão chamadas duas testemunhas que assinarão a avaliação para comprovar a recusa do servidor.

Art. 21 - O servidor poderá apresentar recurso ao Presidente da Câmara Municipal quanto ao conteúdo de sua avaliação de desempenho, no prazo de 10 (dez) dias, contados da comunicação referida no artigo anterior.

§ 1º O recurso deverá ser apresentado por escrito ao Protocolo Geral da Câmara Municipal e formulado as respectivas justificativas.

§ 2º O recurso será encaminhado ao Presidente da Câmara para decisão no prazo de 10(dez) dias, contados da data de seu recebimento.

Art. 22 – Decorrido o prazo citado no artigo anterior sem a interposição de recurso ou após o julgamento do recurso que houver sido interposto, o resultado final da avaliação de desempenho será publicado por meio de Portaria.

Art. 23 – Na contagem dos prazos referidos nesta Resolução será excluído o dia do começo e incluído o dia do final, considerando-se os dias consecutivos.

Parágrafo único: Só se iniciam e vencem os prazos referidos neste artigo em dia de expediente normal na Câmara Municipal.

Art. 24 – Os casos omissos e as peculiaridades não previstas nesta Resolução serão analisados pela Comissão de Avaliação Funcional e submetidos à apreciação final da Presidência da Câmara Municipal.

CAPÍTULO V
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 25 - Para coordenar e supervisionar os procedimentos decorrentes da realização dos instrumentos de gestão de avaliação do desempenho dos servidores será constituída uma Comissão de Avaliação Funcional.

§ 1º - A Comissão de que trata o caput deste artigo será composta da seguinte forma:

I – 03 (três) vereadores;

II – 01 (um) servidor efetivo; e

III – 01 (um) servidor sindicalizado.

§ 2º - A Comissão será presidida pelo servidor efetivo designado.

Art. 26 - Compete à Comissão de Avaliação Funcional:

I – avaliar periodicamente os procedimentos pertinentes à gestão do desempenho do servidor na carreira propondo ações para seu aperfeiçoamento;

II – coordenar todas as etapas dos processos administrativos instaurados para apurar os casos de avaliação funcional desfavorável.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 - Os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho do servidor efetivo serão de responsabilidade do Chefe de Setor de Pessoal da Câmara Municipal.

Art. 28 - Excepcionalmente para o primeiro processo de progressão, a ser realizado no exercício de 2016, será considerada uma única Avaliação Funcional Individual, observando-se os demais requisitos previstos em lei e os procedimentos definidos nesta Resolução.

Art. 29 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Patrocínio, 05 de abril de 2016.

Marly Fátima de Souza Ávila
Presidente da Câmara Municipal

Autor: Mesa Diretora