CÂMARA MUNICIPAL DE ARINOS

Rua Professor Benevides, 76 - FONE (061) 635-1347 - CEP 38.680-000

Arinos — Minas Gerais

RESOLUÇÃO 026/93

REGULAMENTA O SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS SERVIDORES DA CÂMARA MUNICIPAL, DISPÕE SOBRE O DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.;

O Presidente da Câmara Municipal de Arinos, no uso de suas atribuições legais, especialmente o que lhe confere o artigo 75, I, "C", da Resolução 017, de 05 de novembro de 1991, faz saber que a Câmara Municipal decreta e ele em seu nome sanciona e promulga a seguinte Resolução:

TÍTULO I
DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art. 1º- A avaliação do desempenho dos servidores da Câmara Municipal, de que trata o artigo 16 da Resolução 18, de 05 de novembro de 1991, far-se-á nos termos desta Resolução.

Art. 2º- A avaliação do desempenho tem por objetivo:

I - aferir a atuação do servidor no desempenho do cargo;

II - orientar a adoção de políticas de gestão de recursos humanos que valorizem o servidor e fortaleçam a atividade da Câmara;

III- identificar as necessidades de treinamento e de capacitação do servidor;

IV - orientar e condicionar o desenvolvimento do

servidor na carreira estabelecida pela Resolução 18, de 05-11-1991;

V - aprimorar o desempenho do servidor e do órgão de sua lotação;

VI - preparar o servidor efetivo para o exercício de cargo em comissão e função de confiança, nos termos do art. 121 da Lei Orgânica do Município;

VII- possibilitar o incremento da harmonia nas relações entre o servidor e o seu superior hierárquico.

Art. 3º- Constitui ainda objetivo da avaliação do desempenho examinar as aptidões e a capacidade do servidor para efeito de estágio probatório.

CAPÍTULO II
DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO

Art. 4º- Os critérios de avaliação, observadas as disposições da Lei Complementar nº 02 de 30 de dezembro de 1991, são os seguintes:

I - assiduidade;
II - pontualidade;
III - cooperação;
IV - qualidade do trabalho;
V - iniciativa;
VI - zelo;
VII - eficiência;
VIII- aprimoramento profissional;
IX - responsabilidade;
X - produtividade.

§ 1º- Os critérios a que se refere este artigo são apreciados na forma dos Anexos I e II.

§ 2º- Sempre que a prática do processo de avaliação o aconselhar, poderão ocorrer, em avaliações subsequentes, modificações na lista ou na apreciação dos critérios, por decisão da Mesa Diretora.

§ 3º- A conceituação dos critérios e as correspondentes descrições de desempenho são as constantes do Anexo II.

Art. 5º- A assiduidade e a pontualidade serão avaliadas tendo em vista os registros de controle de frequência

§ 1º- Cada falta, mesmo que abonada, implicará perda de 1% (um por cento) do total dos pontos distribuídos na avaliação.

§ 2º- Considera-se ainda como falta, para os efeitos do parágrafo anterior, o atraso no horário previsto para o início do expediente, superior a 15 (quinze) minutos.

Art. 6º- A cooperação será avaliada considerando-se a disposição do servidor para trabalhar em grupo e para colaborar com outras áreas de atividades ou servidores.

Art. 7º- A qualidade de trabalho será aferida através da capacitação do servidor para executar o trabalho a ele cometido de maneira correta e de forma organizada.

Art. 8º- A iniciativa será avaliada pela aptidão do servidor em sugerir medidas necessárias à resolução de problemas pertinentes à sua função, independentemente de orientação superiror.

Art. 9º- Considera-se zelo o cuidado na manutenção e economia de materiais e patrimônio e a colaboração na conservação e organização geral do local de trabalho.

Art. 10º- A eficiência tem por objetivo medir a capacidade de o servidor executar as tarefas a ele atribuídas, em tempo hábil e com produção adequada às necessidades do órgão de sua lotação.

Art. 11º- O aprimoramento profissional será avaliado tendo em vista o interesse do servidor no desenvolvimento profissional e no aprimoramento de técnicas e habilidades para execução de suas atividades.

Art. 12º- A responsabilidade decorre da observância dos deveres funcionais previstos na Lei Complementar nº 02 de 30-12-1991, e ainda na capacidade de assimilar e atender as ordens dos superiores hierárquicos.

Art. 13º- A produtividade será medida em razão da quantidade e, principalmente, da qualidade do trabalho executado e pelo aproveitamento do tempo hábil em tarefas que visem atender as necessidades dos órgãos de lotação do servidor.

CAPÍTULO III
DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO
SEÇÃO I
DAS FORMAS E DAS ETAPAS DE AVALIAÇÃO

Art. 14º- A avaliação do desempenho far-se-á permanentemente pela Secretária Executiva e a avaliação desta pela Secretária da Câmara, mediante anotações cadastrais.

Art. 15º- A etapa de avaliação prevista no inciso III do artigo 17 será feita por profissional habilitado na área de recursos humanos e administração, considerando-se os

dados cadastrais, os registros de ocorrência e os relatórios parciais.

Parágrafo Único- Para dar cumprimento ao disposto' neste artigo, deverá a Câmara Municipal contratar profissional habilitado, por prazo determinado, sob a forma de contrato de direito administrativo e atendidas as disposições da Lei Federal 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 16º- Ao titular do órgão, observado o disposto nos artigos 14 e 15, caberá a avaliação do servidor efetivo:

I - cujo trabalho lhe seja diretamente subordinado

II- que ocupe cargo em comissão.

Art. 17º- O processo de avaliação anual compreende as seguintes etapas:

I - entrevista inicial para detalhamento de tarefas e atribuições;

II - acompanhamento sistemático do servidor avaliado, mediante registro de ocorrência e relatórios parciais;

III- entrevista final e preenchimento de formulário de avaliação, a ser encaminhado à Secretaria Geral para os fins dos arts. 2º e 3º.

§ 1º- As etapas indicadas nos incisos anteriores ' serão registradas nos respectivos formulários descritos nos anexos III, IV e V.

§ 2º- Ocorrendo mudanças de lotação do servidor ou substituição de chefia dentro do ano, os registros parciais' de avaliação não poderão ser desconsiderados.

§ 3º- Os relatórios parciais constantes do inciso' II serão apresentados até o dia 15 de cada mês.

§ 4º- O formulário de que trata o inciso III, devidamente preenchido e assinado, será devolvido impreterivelmente até a segunda quinzena do mês de janeiro de cada ano.

Art. 18º-Para efeito de progressão e de promoção na carreira de que tratam os arts. 11 e 12 da Resolução 18 , de 05-11-1991, deverá o servidor obter índice igual ou superior a 60% (sessenta por cento) dos pontos distribuídos na avaliação.

SEÇÃO II
DOS RECURSOS

Art. 19º- Considera-se recurso, para os fins desta Lei, o pedido de revisão dos apontamentos decorrentes das etapas do processo de avaliação previstas nos incisos II e III do art. 17.

§ 1º- O recurso deverá ser dirigido à autoridade ou profissional que houver proferido a primeira apreciação no processo de avaliação do desempenho, não podendo ser renovado.

§ 2º- Do julgamento da autoridade cabe ainda recurso ao Secretário da Câmara.

Art. 20º- Caberá recurso:

I - dos registros de ocorrência e relatórios parciais;

II - da entrevista final.

§ 1º- No caso do inciso I, o recurso deverá ser interposto no prazo máximo de 05 (cinco) dias, contados da data do registro da ocorrência e ou dos relatórios parciais, e julgado no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

§ 2º- No caso do inciso II, o recurso deverá ser

interposto no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da devolução do formulário à Secretaria Geral da Câmara, e julgado no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

TÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21º- Não será computado, para efeito de progressão, o ano em que o servidor se encontrar, por qualquer motivo, afastado do efetivo exercício de seu cargo por mais de 10 (dez) dias, consecutivos ou não, excetuados os casos de:

I - férias;

II - licença-prêmio;

III - casamento, até 08 (oito) dias;

IV - luto, por falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos, até 08 (oito) dias;

V - licença à gestante, ao servidor acidentado e ao acometido de doença profissional;

VI - licença paternidade, até 05 (cinco) dias;

VII - licença sáúde.

Art. 22º- A mudança de lotação do servidor far-se-á, sem prejuízo do processo de progressão e promoção:

I - mediante recomendação da Mesa Diretora, verificadas as qualificações do servidor e as necessidades do órgão;

II- a requerimento, atendidas as disposições do inciso anterior.

Art. 23º- Durante o exercício de 1993, e para os efeitos de progressão e promoção, considerar-se-á exclusivamente a avaliação de desempenho a ser realizada no período de setembro a dezembro de 1993.

Art. 24º- Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 25º- Revogam-se as disposições em contrário.

Arinos, 29 de setembro de 1993.

VEREADOR ADEMAR SANTANA VALADARES

PRESIDENTE