PUBLICAÇÃO:
Órgão Oficial do Município
Ano VIII - Nº 459
De 05/11/04 - Pág. 01
REPUBLICAÇÃO:
Órgão Oficial do Município
Ano VIII - Nº 461
De 12/11/04 – Pág. 01

DECRETO LEGISLATIVO Nº 01, DE 20 DE OUTUBRO DE 2004

Aprova o Regulamento de Progressão e Promoção dos Servidores da Câmara Municipal de Foz do Iguaçu.

O Presidente da Câmara Municipal de Foz do Iguaçu, Estado do Paraná,

Faço saber que o Poder Legislativo Decreta, e eu Promulgo o seguinte:

Art. 1º Fica aprovado o Regulamento de Progressão e Promoção dos Servidores da Câmara Municipal de Foz do Iguaçu-PR.

Capítulo I
DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, designada pelo Presidente da Câmara Municipal de Foz do Iguaçu, a que se refere o art. 33 da Resolução nº 14 de junho de 2003, reunir-se-á, 60 (sessenta) dias antes dos períodos destinados à progressão estabelecida no art. 19 da referida Resolução ou quando houver interesse da Administração em preencher as vagas existentes por promoção com vistas a:

I - formular os critérios para aplicação dos recursos financeiros destinados, no orçamento, à concessão de progressão e de promoção;

II - solicitar a identificação dos servidores que adquiriram direito à progressão ou à promoção;

III - apurar os resultados dos Boletins de Avaliação de Desempenho Funcional e solicitar nova avaliação, quando for o caso;

IV - analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões e promoções com base no resultado obtido nos Boletins de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores;

V - elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à progressão;

VI - elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que poderão concorrer à promoção;

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

VII - decidir sobre os recursos manifestados contra os atos a que se referem os incisos IV e V deste artigo;

VIII - divulgar os quantitativos de cargos que serão preenchidos por promoção;

IX - preparar o relatório final dos trabalhos da Comissão e encaminhá-lo ao Presidente da Câmara.

Art. 3º Caberá ao órgão de Recursos Humanos:

I - apurar o interstício cumprido pelo servidor;

II - providenciar o preenchimento do item Identificação nos Boletins de Avaliação de Desempenho Funcional;

III - proceder à distribuição e ao recolhimento dos Boletins de Avaliação de Desempenho Funcional às chefias;

IV - tomar as medidas cabíveis para que os Formulários sejam devolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;

V - proceder ao levantamento dos cargos vagos a serem preenchidos por promoção.

Art. 4º Ficarão impedidos de participar da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional os membros que estejam concorrendo à progressão ou promoção, fato que será comunicado ao Presidente da Câmara, para efeito de substituição.

Art. 5º O resultado dos trabalhos da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional será publicado em Edital, a partir da data de sua conclusão.

Art. 6º Os servidores que se julgarem prejudicados pelos resultados apresentados terão o prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da data da respectiva publicação, para recorrer à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, que se manifestará nos 10 (dez) dias úteis subseqüentes.

Parágrafo único. Havendo alteração nos resultados a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional fará nova publicação.

Capítulo II
DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 7º A contagem do tempo efetivamente trabalhado será feita com base nos assentamentos funcionais dos servidores.

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

§ 1º Serão computados como de efetivo exercício as férias, as faltas justificadas e os demais períodos de afastamento assim previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Foz do Iguaçu.

§ 2º A pena de suspensão cancela a contagem do interstício previsto no artigo 21, inciso I da Resolução nº 14/2003, iniciando-se nova contagem no dia subseqüente ao término da penalidade.

Capítulo III
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º Para a apuração do merecimento será adotado um único Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional para todos os servidores da Câmara Municipal, variando, apenas, os pesos atribuídos a cada um dos fatores de avaliação, conforme o grupo a que pertencer o cargo ocupado pelo servidor avaliado.

Art. 9º O Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional registrará os seguintes fatores:

I - qualidade do trabalho;

II - pontualidade;

III - assiduidade;

IV - responsabilidade;

V - relacionamento interpessoal e integração em trabalho de equipe;

VI - zelo por material e equipamentos;

VII - iniciativa;

VIII - criatividade;

IX - cooperação.

Art. 10. Ao servidor avaliado, que não tenha sofrido penalidade disciplinar no período a que se referir a avaliação serão atribuídos 100 (cem) pontos positivos.

§ 1º Serão atribuídos os seguintes pontos negativos a cada tipo de penalidade:

I - para cada advertência: 50 (cinqüenta) pontos negativos;

II - para cada suspensão: 100 (cem) pontos negativos.

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

§ 2º A diferença entre os 100 (cem) pontos positivos a que se refere o **caput** deste artigo e a soma total dos pontos negativos obtidos na forma do parágrafo anterior representará o grau de disciplina do servidor.

§ 3º Os graus obtidos pelo servidor no fator disciplina serão somados ao total de pontos por ele obtido no Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional .

Art. 11. O Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional constitui o Anexo I deste Regulamento.

Art. 12. As definições dos fatores de avaliação de desempenho estão estabelecidas no Anexo II deste Regulamento.

Art. 13. A cada fator de avaliação correspondem 4 (quatro) situações de desempenho representadas por conceitos, estabelecidos no Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional constante do Anexo I deste Regulamento.

Parágrafo único. Os conceitos de desempenho expressam os graus a serem atribuídos aos servidores em cada um dos fatores de avaliação.

Art. 14. Cada situação de desempenho possui um determinado valor em pontos, conforme a ponderação estabelecida para os fatores de avaliação.

Parágrafo único. Os pontos atribuídos aos conceitos de desempenho estão estabelecidos, por fatores e por grupo de cargos, no Anexo III deste Regulamento.

Capítulo IV
DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 15. O preenchimento do Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional será realizado pela chefia imediata à qual o servidor estiver subordinado.

§ 1º Para que a chefia imediata possa avaliar o desempenho do servidor é necessário que a mesma esteja exercendo suas funções por um período igual ou superior a 1 (um) ano consecutivo.

§ 2º Caso o servidor esteja lotado em órgão cuja chefia esteja ocupada a um período inferior ao estabelecido no § 1º, será avaliado pelo chefe do órgão hierarquicamente superior, e assim sucessivamente.

§ 3º Não havendo em toda a estrutura do órgão no qual estiver lotado, chefia que esteja exercendo suas funções há, pelo menos, 1 (um) ano, o servidor será avaliado pelos colegas de

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR

trabalho, pertencentes ao mesmo setor, escolhidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e designados pelo Presidente da Câmara.

Art. 16. Os avaliadores deverão:

I - atribuir, ao servidor avaliado, um conceito para cada fator, compatível com o desempenho demonstrado, preenchendo, no Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional, o campo destinado para tal fim;

II - avaliar cada servidor com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, no sentido de eliminar a influência de efeitos emocionais e opiniões pessoais no processo de avaliação;

III - discutir com o servidor os resultados da avaliação e, se necessário, havendo divergência, trazer ao conhecimento da Comissão de Avaliação, através de relatório;

IV - encaminhar os Boletins de Avaliação de Desempenho Funcional devidamente preenchidos e assinados à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de seu recebimento.

§1º Apurada divergência substancial no relatório de que trata o inciso III, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional deverá solicitar, da chefia imediatamente superior àquela que realizou a primeira avaliação do servidor, nova avaliação.

§2º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas, utilizando, para isso, as avaliações de desempenho anteriores e as informações constantes dos assentamentos funcionais do servidor.

§3º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apresentados, prevalecerá o fornecido pela chefia imediata.

§4º Para efeitos deste Regulamento, considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho.

Art. 17. Caberá à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional:

I - orientar as chefias quanto aos objetivos, procedimentos e cuidados relativos à avaliação de desempenho;

II - apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando e totalizando, no item Apuração Total do Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional, os pontos obtidos em cada fator, valendo-se da tabela de pontos constante do Anexo III deste Regulamento;

III - convocar os avaliadores para prestarem esclarecimento e, caso se constate erros, distorções ou divergências substanciais, determinar a realização de nova avaliação de desempenho, se for o caso.

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

Capítulo V
DA PROGRESSÃO

Art. 18. De acordo com o inciso XII do art. 2º da Resolução nº 14/2003, progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento.

Art. 19. As progressões ocorrerão 2 (duas) vezes ao ano, nos meses de março e setembro, da seguinte forma:

I - os servidores que cumprirem o interstício mínimo estabelecido no inciso I do art. 21 da Resolução nº 14/2003, até o último dia do mês de fevereiro, poderão concorrer à progressão em março;

II - os servidores que cumprirem o interstício mínimo acima referido até o último dia do mês de agosto, poderão concorrer à progressão em setembro.

Art. 20. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre, após os 3 (três) anos de estágio probatório;

II - ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional a que se refere o art. 33 da Resolução nº 14/2003 e de acordo com as normas previstas neste Regulamento.

§ 1º Para obter o grau mínimo indicado no inciso II deste artigo o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 2º O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional, acrescida do valor atribuído ao quesito disciplina.

Art. 21. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 22. Não havendo recursos financeiros suficientes para a concessão de progressão a todos os servidores que obtiverem direito a ela, terá preferência, no caso de empate no resultado dos Boletins de Avaliação de Desempenho Funcional, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 23. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir novo interstício de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de outra apuração de merecimento.

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

Art. 24. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subseqüente à sua concessão.

Art. 25. As chefias deverão enviar nos períodos determinados, ao setor de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Foz do Iguaçu as informações e os dados necessários à aferição do desempenho de seus subordinados.

Capítulo VI
DA PROMOÇÃO

Art. 26. De acordo com o inciso XIII do art. 2º da Resolução nº 14/2003, promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira.

Parágrafo único. A promoção se processará a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho, e dependerá sempre de existência de vaga e disponibilidade financeira.

Art. 27. Terá preferência para promoção, em caso de empate na classificação, o servidor que contar maior tempo de serviço público na Câmara Municipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 28. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo indicado para a classe correspondente, previsto no Anexo VI da Resolução nº 14/2003;

II - ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional.

Parágrafo único. O grau mínimo a que se refere o inciso II deste artigo é aquele definido no §1º do art. 20 deste Regulamento, acrescido da pontuação relativa ao quesito disciplina.

Capítulo VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. Somente poderão concorrer à progressão ou à promoção os servidores que estiverem no efetivo exercício de seus cargos.

Parágrafo único. Os servidores que se acharem afastados de seus cargos, em decorrência de mandato eletivo, não poderão concorrer à progressão ou à promoção.

Art. 30. Os atos concedendo a progressão ou a promoção obedecerão, rigorosamente, à ordem das listas de classificação.

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

Art. 31. Constituem partes integrantes deste Regulamento os Anexos I, II e III, que o acompanham.

Art. 32. Este Ato entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões da Câmara Municipal de Foz do Iguaçu, 20 de outubro de 2004.

CONFERE COM ORIGINAL
25 / 10 / 04
NÚRIA MARCDIN CARREIRO
Coordenadora Geral

Ney Patrício
Presidente em exercício

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

ANEXO I
CÂMARA MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU
BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

IDENTIFICAÇÃO
NOME: _____ **MATRÍCULA:** _____ **LOTAÇÃO:** _____ **CARGO:** _____ **CHEFIA IMEDIATA:** _____

CONCEITUAÇÃO				
Com base no Quadro ao lado, preencha, abaixo, o campo denominado Conceito.	**CONC.**	**Ótimo**	**Bom**	**Regular**	**Deficiente**
		O	**B**	**R**	**D**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
FATORES	**CONCEITO**
01 - QUALIDADE DO TRABALHO Este fator objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, confiabilidade, clareza, ordem, organização e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.	(_____)
02 – PONTUALIDADE Este fator destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Câmara para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos.	(_____)
03 - ASSIDUIDADE Este fator destina-se a verificar a freqüência do servidor ao local de trabalho.	(_____)
04 – RESPONSABILIDADE Este fator destina-se a medir o grau de responsabilidade e cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.	(_____)
05 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E INTEGRAÇÃO EM TRABALHO DE EQUIPE Este fator destina-se a analisar o relacionamento do servidor com os colegas, chefes ou terceiros (público interno e externo), bem como a sua disposição em colaborar com colegas para a realização de uma tarefa.	(_____)

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR

06 - ZELO PELO MATERIAL Este fator destina-se a analisar o cuidado que o servidor dispensa aos equipamentos e materiais postos sob sua responsabilidade.	(_____)
07 – INICIATIVA Este fator destina-se a analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas.	(_____)

FATORES	CONCEITO
08. CRIATIVIDADE Este fator destina-se a analisar a capacidade do servidor para desenvolver novos padrões de pensamento, ter idéias originais e propor soluções alternativas aos problemas surgidos no trabalho.	(_____)
09. COOPERAÇÃO Este fator destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Câmara Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.	(_____)
10. RESULTADO FINAL **Total de Pontos Obtidos no Boletim de Avaliação de Desempenho Funcional** **Total de Pontos Obtidos no Quesito Disciplina** **Total Geral de Pontos**	(_____) (_____) (_____)

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR

ANEXO II
DEFINIÇÃO DOS FATORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

01 - QUALIDADE DO TRABALHO

Este fator objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com o esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, confiabilidade, clareza, ordem e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.

02 - PONTUALIDADE

Este fator destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos no local de trabalho.

03 - ASSIDUIDADE

Este fator destina-se a verificar a freqüência do servidor ao local de trabalho.

04 - RESPONSABILIDADE

Este fator destina-se a medir o grau de responsabilidade e cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.

05 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E INTEGRAÇÃO EM TRABALHO DE EQUIPE

Este fator destina-se a analisar o relacionamento do servidor com os colegas, chefes ou terceiros (público interno e externo), bem como a sua disposição em colaborar com colegas para a realização de uma tarefa.

06 - ZELO PELO MATERIAL

Este fator destina-se a analisar o cuidado que o servidor dispensa aos equipamentos e materiais sob sua responsabilidade.

07 - INICIATIVA

Este fator destina-se a analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas.

08 - CRIATIVIDADE

Este fator destina-se a analisar a capacidade dos servidores de desenvolver novos padrões de pensamento, ter idéias originais e propor soluções alternativas.

CÂMARA MUNICIPAL FOZ DO IGUAÇU-PR

09 - COOPERAÇÃO

Este fator destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Câmara Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.

CÂMARA MUNICIPAL • FOZ DO IGUAÇU-PR •

ANEXO III
GRADUAÇÃO DE DESEMPENHO POR FATORES DE AVALIAÇÃO
CARGOS DOS GRUPOS ADMINISTRATIVO E SERVIÇOS GERAIS

Tabela 1

Fatores / Conceituação	Deficiente D	Regular R	Bom B	Ótimo O
Qualidade do Trabalho	56	112	169	225
Pontualidade	11	23	34	45
Assiduidade	11	23	34	45
Responsabilidade	33	66	100	135
Relacionamento Interpessoal	22	45	68	90
Cuidado com Equipamentos	11	23	34	45
Iniciativa	34	67	101	135
Criatividade	22	45	68	90
Cooperação	22	45	68	90
Total	222	449	676	900

ANEXO III -
GRADUAÇÃO DE DESEMPENHO POR FATORES DE AVALIAÇÃO
CARGOS DO GRUPO NÍVEL SUPERIOR

Tabela 2

Fatores / Conceituação	Deficiente D	Regular R	Bom B	Ótimo O
Qualidade do Trabalho	56	113	169	225
Pontualidade	11	22	34	45
Assiduidade	11	22	34	45
Responsabilidade	35	70	105	135
Relacionamento Interpessoal	22	45	68	90
Cuidado com Equipamentos	22	45	68	90
Criatividade	22	45	68	90
Iniciativa	22	45	68	90
Cooperação	22	45	68	90
Total	223	452	682	900