RESOLUÇÃO Nº. 006/2011

DISPÕE SOBRE O PROCESSO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO E DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES EFETIVOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL.

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU, DE AUTORIA DOS ILUSTRES VEREADORES *MARCOS SOTILLE DAMACENO* – PRESIDENTE, *PAULO DILETO BEBBER*– 1º VICE-PRESIDENTE, *MARIO SEIBERT* – 2º VICE-PRESIDENTE, *LEONARDO MION* – 1º SECRETÁRIO E *OSMAR BISPO SANTOS* – 2º SECRETÁRIO, E EU, PRESIDENTE, PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

CAPITULO I

SEÇÃO I
DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 1º. Os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, adquirirão estabilidade no serviço público municipal, depois de cumpridos 03 (três) anos de efetivo exercício e desde que tenham sido aprovados no estágio probatório.

§ 1º. Ao entrar em exercício, o servidor ficará sujeito a estágio probatório, pelo período estabelecido no *caput* deste artigo, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação especial para o desempenho do cargo, condição obrigatória para a aquisição da estabilidade, observados os seguintes fatores comportamentais, estratégicos e operacionais, necessários à confirmação do servidor no cargo:

I - Assiduidade;

II - Disciplina;

III - Capacidade de iniciativa;

IV - Produtividade;

V – Responsabilidade;

VI – Probidade e conduta ética;

§ 2º. Para os efeitos de estágio probatório, não serão considerados como de efetivo exercício os dias em que o servidor estiver afastado do exercício do cargo, independentemente das razões que motivaram o afastamento, salvo se em virtude de férias, participação em programa de treinamento regularmente instituído e prestação de serviço de júri ou outros serviços obrigatórios por lei.

§ 3º. Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o servidor cumprirá estágios probatórios independentes e terá seu desempenho avaliado em cada um dos cargos.

§ 4º. O servidor não aprovado no estágio será exonerado ou, se estável, reconduzido a situação anterior.

Art. 2º. A avaliação de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação devidamente constituída para esse fim e nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Cascavel.

§ 1º Para obter avaliação positiva em seu Estágio Probatório, o servidor em estágio probatório deverá receber na avaliação pelo menos 03 (três) notas A ou B e no máximo 01 (uma) nota C, nos critérios relacionados no artigo 1º desta Resolução, e de acordo com o Anexo I, parte integrante da presente para a sua confirmação no cargo.

§ 2º. Sendo atribuído duas ou mais notas D, em quaisquer dos critérios e avaliações, o servidor será exonerado do serviço público, ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, logo após a conclusão do processo administrativo, sendo-lhe assegurado o direito de ampla defesa.

Art. 3º. A avaliação final de desempenho do servidor em estágio probatório será efetuada até 30 (trinta) dias antes do término do estágio probatório.

Parágrafo único. Os chefes de serviços, em que trabalham servidores sujeitos a estágio probatório, 1 (um) mês antes do término deste, informarão ao Departamento de Recursos Humanos, sobre os requisitos constantes nos arts. 1º e 7º desta Resolução, mediante formulário previsto no Anexo I desta Resolução.

Art. 4º. O servidor, no cumprimento do estágio probatório, não terá a avaliação de desempenho interrompida, quando nomeado para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança, em área compatível com a descrição das atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual prestou concurso.

SEÇÃO II
DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 5º. Os fatores da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório e demais servidores, serão aferidos em instrumento próprio e individual, de acordo com o Anexo I, a ser preenchido pela Comissão de Avaliação do Estágio Probatório.

§ 1º. O instrumento de avaliação deverá ser subscrito por todos os membros da Comissão, como também pelo servidor avaliado atestando a ciência do resultado final.

§ 2º. Verificando-se a recusa do servidor avaliado em atestar a ciência do resultado final, será esta suprida pela assinatura de duas (02) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

Art. 6º. O servidor avaliado tomará ciência do resultado de sua avaliação perante o Chefe do Poder Legislativo ou na ausência deste, do Diretor Administrativo da Câmara, datando e assinando o respectivo documento que será registrado em seus assentamentos funcionais.

Parágrafo único. No caso do servidor não estar satisfeito com o resultado final de sua avaliação deverá, no prazo de

05 (cinco) dias contados da ciência, manifestar-se junto à Comissão responsável, a qual reavaliará, com ele, todas as anotações e registros de forma a verificar a procedência ou não da sua manifestação.

SEÇÃO II
DOS CONCEITOS PARA AVALIAÇÃO

Art. 7º. O resultado da avaliação de desempenho para todos os servidores, seja ele efetivo ou em estágio probatório, é definido em 4 (quatro) conceitos globais de desempenho:

I - Desempenho Excelente: é o nível mais alto de desempenho, e atribuído aos servidores que se destacam na unidade, identificado pela letra A;

II - Desempenho Bom: é o desempenho adequado, firme, confiável e que atende às exigências do cargo, identificado pela letra B;

III - Desempenho Regular: é o desempenho no qual o servidor atende em parte às necessidades do cargo, devendo ser corrigido, identificado pela letra C, e

IV - Desempenho Insatisfatório: é o desempenho que está abaixo do mínimo exigido pelo cargo, e que não pode ser tolerado, identificado pela letra D.

SEÇÃO III
DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 8º. O Processo administrativo disciplinar para apurar e punir os casos de servidores exonerados ou demitidos terá seus procedimentos administrativos instaurados em conformidade com os preceitos que regem o Título Ix, do Capítulo II, Seções I, II e III da Lei Municipal nº 2.215, de 1991, Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais e demais alterações.

Art. 9º. O Processo Administrativo será realizado por uma comissão constituída por ato próprio da Presidência da

Câmara Municipal, composta por (três) servidores para instituição e parecer final do processo administrativo.

§ 1º. A comissão de que trata o *caput* deste artigo, deverá concluir o processo administrativo no prazo de 30 (trinta) dias uteis; manifestando-se pela decisão definitiva do mesmo.

CAPÍTULO II

SEÇÃO I
DO PROCESSO PERIÓDICO DE AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES ESTÁVEIS

Art. 10. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho Periódico dos servidores estáveis da Câmara Municipal de Cascavel, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, bem como para fins de Evolução Funcional.

Art. 11. Deverá ser feita pelo menos uma avaliação de desempenho por ano, para os cargos considerados estáveis, devendo o servidor ser aprovado nos requisitos impostos no art. 7º desta Resolução.

Art. 12. O Processo de Avaliação dos servidores previsto neste Capítulo serão os mesmos definidos no arts. 5º 6º e 7º desta Resolução.

Parágrafo único. Para efeitos de pontuação na nota final, será utilizada a tabela constante do Anexo I desta Resolução.

CAPÍTULO III

SEÇÃO I
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. Fica instituída, em conformidade com a Resolução nº 32, de 2007, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores da Câmara Municipal de Cascavel, com mandato de três anos, podendo ser reconduzido para mais um mandato subseqüente, mediante Ato da Presidência.

§ 1º. A Comissão terá um Presidente, Secretário e membros, que deverão ser eleitos entre os nomeados.

§ 2º. A comissão deverá, mediante ato próprio, definir as atribuições do Presidente, Secretário e de seus membros.

Art. 14. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - promover a avaliação de desempenho do servidor no cargo, nos prazos estabelecidos nesta Resolução;

II - emitir relatório circunstanciado sobre o resultado final da avaliação;

III – assinar por maioria simples os relatórios e demais documentos expedidos por ela;

Art. 19. A Comissão de Avaliação, verificando no resultado final, que o servidor não cumpriu o estabelecido nesta Resolução, encaminhará ao Presidente da Câmara as avaliações do estágio do servidor, sua ficha funcional e o relatório circunstanciado elaborado e subscrito por todos os membros da Comissão de Avaliação, em que constem os fundamentos que conduzirão à indicação pela exoneração, para instauração do respectivo processo administrativo disciplinar.

Art. 20. A Comissão de que trata esta Resolução, será nomeada por meio de Ato da Presidência expedida pelo Presidente do Poder Legislativo Municipal.

Art. 21. Demais atos necessários ao Processo de Avaliação serão baixados e regulamentados por ato próprio pela

Comissão de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal de Cascavel.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação oficial.

Palácio José Neves Formighieri
Câmara Municipal de Cascavel,
Em 18 de maio de 2011.

Marcos Sotille Damaceno
Presidente

ts.

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nome Servidor:_____
Cargo:_____
Lotação:_____
Matrícula:_____
Data da admissão:_____
Data da avaliação de desempenho_____
Período Avaliado de: _____/_____/_____ a _____/____/_____

1 - Assiduidade:
a) ( ) está disponível até quando não possui atividades;
b) ( ) é assíduo dentro de seu horário de trabalho;
c) ( ) apresenta justificativas para suas faltas;
d) ( ) possui mais de 05 (cinco) faltas injustificadas a cada ano e soma mais de 40 (quarenta) horas de chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata, a cada ano.

2 - Disciplina
a) ( ) acata ordens sempre com boa vontade;
b) ( ) acata ordem nem sempre com boa vontade;
c) ( ) acata ordens, mas com má vontade;
d) ( ) não acata ordens.

3 - Capacidade de iniciativa:
a) ( ) tem iniciativa e participa acima do esperado;
b) ( ) sua iniciativa está dentro da normalidade;
c) ( ) possui pouca iniciativa, esperando as determinações;
d) ( ) não possui iniciativa.

4 - Produtividade:
a) ( ) produz acima do que foi determinado pelos superiores;
b) ( ) produz tanto quanto lhe foi determinado;
c) ( ) produz menos do que lhe foi determinado;
d) ( ) não possui produção condizente com o serviço público.

5 - Responsabilidade:

a) ( ) é bastante responsável, no cumprimento de suas obrigações;
b) ( ) é responsável no cumprimento de suas obrigações;
c) ( ) às vezes, deixa a desejar com relação a este critério;
d) ( ) não possui responsabilidade adequada.

6 – Probidade e conduta ética

a) ( ) é bastante responsável, no cumprimento de suas obrigações;
b) ( ) é responsável no cumprimento de suas obrigações;
c) ( ) às vezes, deixa a desejar com relação a este critério;
d) ( ) não possui responsabilidade adequada.

Cascavel, de de 2011.

Nome: Chefe imediato do Avaliado:_____
Cargo:_____ Lotação_____

OBS:_____
_____
_____
_____
_____

Assinaturas:	Comissão de Avaliação:
_____ Avaliado	_____ Presidente _____ Secretário _____ Membro _____ Membro _____ Membro

NOTAL FINAL
PROCESSO AVALIAÇÃO

SERVIDOR AVALIADO:_____

NOTAS	A	B	C	D

Cascavel,_____ de _____ de _____