



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

DECRETO N° 08/2013

SÚMULA: Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho para servidores do Poder Legislativo Municipal de Vitorino.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE VITORINO, ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais e observando o disposto no artigo 41 da Constituição Federal, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional n° 19, de 1998, e na legislação Municipal, Lei 948/2007 e suas alterações bem como o Estatuto do Servidor Municipal 478/1993 e suas alterações.

DECRETA:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica regulamentada a avaliação de desempenho dos servidores públicos da Câmara Municipal, em estágio probatório, da lotação acima citada, que foram nomeados através de concurso público.

Art. 2º São requisitos para a aquisição da estabilidade no cargo, o cumprimento do estágio probatório pelo prazo máximo de 36 meses e a aprovação na avaliação especial de desempenho, instituída por este ato.

Parágrafo único. Todos os servidores ocupantes de cargos efetivos estão sujeitos ao cumprimento do estágio probatório, a partir do início do exercício no cargo, mesmo que já tenha cumprido todos os requisitos em outro cargo público.



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

TÍTULO II

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 3º A avaliação de desempenho tem o propósito de aferir a aptidão do ocupante de cargo público, em face dos objetivos dos serviços públicos municipais.

§1º Serão realizadas avaliações periódicas, conforme segue:

I – Aos servidores em estágio probatório, serão aplicadas:

a) Uma avaliação, no primeiro ano, em períodos estipulados pela Secretaria da Câmara;

b) Uma avaliação, no segundo ano;

e, c) Uma avaliação, no terceiro ano, entre seis e quatro meses antes do término do período de estágio probatório.

§2º Para os efeitos dos prazos estabelecidos no parágrafo anterior, será considerado o tempo de efetivo exercício do servidor no cargo.

§3º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidos os afastamentos e as licenças previstos no estatuto do servidor municipal.

§4º O servidor em estágio probatório não poderá exercer cargo de provimento em comissão ou função de confiança alheia à sua função;

§5º O tempo em que o servidor permanecer em licença ou afastamento não será computado como de efetivo exercício do cargo, para os efeitos do período previsto no artigo 2º.

§6º Quando não aprovado no estágio probatório, o servidor será exonerado, nos termos da Lei Municipal 948/2007 e 478/1993.

TÍTULO III

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Art. 4º As Comissões Permanentes de Avaliação Especial de Desempenho, designadas mediante ato administrativo para atuarem durante o período de 36 meses de estágio probatório, serão compostas por representantes do órgão, sendo de 3 (três) membros ocupantes de cargo efetivo, na falta, pela Mesa Diretora da Câmara.

§ 1º O superior hierárquico imediato será convocado a qualquer tempo para prestar informações sobre o desempenho dos servidores em estágio probatório.

§ 2º Os integrantes das comissões, indicados pela respectiva unidade, deverão ter boa conduta funcional e possuir no mínimo o ensino fundamental, sendo que pelo menos 30% dos integrantes deverão possuir ensino superior.



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

§ 3º Compete à comissão:

- I- Manter sob sua guarda os formulários que compõem o processo de avaliação, devidamente organizados e acondicionados, até o término do processo de avaliação;
- II- Emitir relatório fundamentado e conclusivo, aprovado pela maioria dos integrantes, sobre a aptidão ou não do servidor, com base em avaliações periódicas, no final do processo de avaliação ou antes quando convocada pelo presidente;
- III- Entregar os formulários, os demais documentos e o relatório de conclusão da avaliação, ao órgão de pessoal respectivo, devidamente protocolizado;
- IV- Propor ao órgão de pessoal possíveis ações corretivas, que poderão estar ligadas ao sistema de capacitação e desenvolvimento profissional, de concurso, de alocação e remoção de pessoal, de segurança e medicina ou outros relativos à política de gestão de pessoal.

§4º O presidente convocará a comissão para emissão do relatório tratado no inciso II, a qualquer momento;

§5º Para subsidiar o relatório de que trata o inciso II, a comissão deverá cientificar a chefia imediata do servidor sobre o resultado do sistema de avaliação e colher sua manifestação, em reunião específica, devidamente registrada em ata.

Art. 4º A comissão de avaliação periódica terá as seguintes competências:

I- Utilizando-se de documentação específica:

- a) entrevistar a chefia, a equipe de trabalho e o próprio servidor avaliado, preenchendo e justificando os conceitos;
- b) registrar e orientar a conduta do servidor, juntamente com a chefia imediata;
- c) propor ações que visem melhorar o desempenho e resultados do servidor.

II- Realizar diligências para levantamento de documentos e fatos, que julgarem necessários para certificação do desempenho do servidor, especialmente certidão emitida pelo órgão de Recursos Humanos, sobre a sua frequência funcional, contendo todas as ocorrências (faltas, afastamentos médicos e outras);



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

- III- Solicitar avaliação médica, sempre que julgar necessário ou quando o servidor computar mais de 90 dias, consecutivos ou não, de licença para tratamento de saúde, objetivando constatar a aptidão física e mental do servidor para o exercício do cargo;
- IV- Emitir conceito conclusivo a cada fator avaliado, no formulário de avaliação periódica, com base nas entrevistas e documentos.

Parágrafo único. Todos os conceitos e justificativas devem ser tratados com a máxima discricção pela comissão avaliadora e servidores entrevistados, visando não constranger os envolvidos no processo.

TÍTULO IV DOS FORMULÁRIOS

Art. 5º As avaliações periódicas serão orientadas pelos seguintes formulários:

- I- Formulário de entrevista da chefia imediata do servidor avaliado, constante do anexo I;
- II- Formulário de entrevista dos integrantes da comissão do servidor avaliado, constante do anexo II;
- III- Formulário de entrevista do servidor avaliado-(AUTO-AVALIAÇÃO), constante do anexo III;
- IV - Quadro de definição dos fatores de avaliação dos anexos I,II,III.

§1º A aplicação dos formulários tratados neste artigo deverá primar pela conciliação ou confrontação de informações, baseando-se no princípio constitucional da razoabilidade para a atribuição dos conceitos e elaboração dos relatórios.

§2º O formulário de avaliação periódica, tratado no inciso IV deste artigo, será o instrumento que coligirá todas as informações dos demais formulários, juntamente com o posicionamento da comissão de avaliação, e que demonstrará o desempenho do servidor.

TÍTULO V DOS FATORES E CONCEITOS DE AVALIAÇÃO

Art. 6º Os formulários citados no artigo 5º, incisos I, II, III, são compostos de fatores, definidos nos anexos IV e V, que deverão ser analisados com base nas entrevistas e documentos levantados, atribuindo-lhes:

- I- Conceito "A", quando o servidor apresentar desempenho adequado;



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná
CNPJ 77.778.645/0001-8

- II- Conceito "B", quando o servidor apresentar pequenas dificuldades de desempenho;
- III- Conceito "C", quando o servidor apresentar dificuldades medianas de desempenho;
- IV- Conceito "D", quando o servidor apresentar grandes dificuldades de desempenho, com tendência à melhoria;
- V- Conceito "E", quando o servidor apresentar grandes dificuldades de desempenho, sem tendência à melhoria;
- VI- Conceito "F", quando o servidor apresentar desempenho totalmente inadequado.

Parágrafo único. No formulário de avaliação periódica, emitida pela comissão de avaliação, os conceitos serão transformados em pontos, atribuindo-se 10, 8, 6, 4, 2 e 0 (nenhum ponto), respectivamente aos conceitos "A", "B", "C", "D", "E" e "F".

TÍTULO VI DOS CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º O desempenho exigido ao exercício do cargo será apurado, em cada avaliação periódica, aplicando-se as seguintes condições:

- I- Obter percentual mínimo de pontuação, em cada grupo de fatores, estabelecido conforme segue:
 - a) 50%, na primeira avaliação;
 - b) 60%, na segunda avaliação;
 - c) 70%, na terceira avaliação;

- II- Apresentar conceito superior a:
 - a) "F" em todos os fatores de desempenho, a partir da primeira avaliação;
 - b) "E" em todos os fatores de desempenho, a partir da segunda avaliação;
 - c) "D" em mais de 60% dos fatores na segunda avaliação, em mais de 70% dos fatores na terceira avaliação;



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

- d) "C" em mais de 70% dos fatores na segunda avaliação;
- e) "B" em mais de 60% dos fatores na segunda avaliação e em mais de 70% a partir da terceira avaliação.

§1º As condições estabelecidas nos incisos I e II deverão ser apuradas conjuntamente.

§2º Quando o sistema de avaliação indicar a inaptidão do servidor ao exercício do cargo, o presidente da comissão permanente convocará seus membros para, em reunião específica, fundamentar e decidir:

I- Pela continuidade do processo de avaliação, mediante a aplicação ou não de penalidade administrativa, quando não se tratar da última avaliação periódica prevista; ou,

II- Pela emissão de relatório indicando a inaptidão do servidor ao cargo.

§3º A fundamentação e a decisão, tratados no parágrafo anterior, poderá tomar como base as avaliações anteriores ou outros fatos, quando julgados adequados.

TÍTULO VII DOS RECURSOS

Art. 8º O servidor será comunicado sobre os indicativos de sua inaptidão ao cargo, assegurando-lhe o direito do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único. O servidor terá o prazo de quinze dias, consecutivos, contados da sua ciência, para apresentação de defesa, acompanhada dos motivos e documentos que a fundamente.

TÍTULO VIII DA COMISSÃO DE ANÁLISE DE RECURSO

Art. 09. Será designada, pelo Legislativo Municipal, Comissão de Análise de Recursos de Estágio Probatório com a finalidade de:

- I- Cientificar o servidor quando o resultado da avaliação indicar a sua inaptidão ao cargo;
- II- Orientar, formalmente, o servidor em relação aos prazos e procedimentos que deverá adotar para sua defesa;
- III- Analisar a fundamentação e os documentos de defesa do servidor, bem como tomar as demais providências necessárias para comprovação dos fatos apresentados;
- IV- Emitir relatório fundamentado e conclusivo quanto à viabilidade ou não de manutenção do servidor no cargo;



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

V- Manter sob sua guarda os formulários que compõem o processo de avaliação, devidamente organizados e acondicionados, até o término do processo de avaliação;

VI- Entregar os formulários, os demais documentos e o relatório de conclusão ao órgão de pessoal respectivo, devidamente protocolizado.

§1º A comissão tratada no parágrafo anterior será designada especificamente a cada servidor avaliado e não poderá ser composta por membros que participaram da comissão de avaliação tratada no artigo 5º.

§2º Quando julgar necessário, a Comissão de Análise de Recursos realizará diligências para levantamento de fatos pertinentes, através de documentos e depoimentos que possam ajudar a dirimir eventuais dúvidas.

§3º É assegurado ao servidor o direito de tomar conhecimento de todos os atos da Comissão de Análise de Recurso.

TÍTULO IX DA EXONERAÇÃO

Art. 10. A exoneração do servidor considerado inapto, após a tramitação do recurso cabível, será efetivada mediante Decreto emitido pelo Presidente da Câmara Municipal, fundamentado no relatório da comissão permanente de Avaliação e da Comissão de Análise de Recurso.

§1º O Presidente, em face do relatório de avaliação, poderá solicitar esclarecimentos formais e, quando estes não forem suficientes, solicitar à Comissão de Análise de Recursos a realização de diligências para complementação do relatório.

§2º Quando verificada a inaptidão ao exercício do cargo, o servidor será exonerado antes do prazo estabelecido no artigo 2º.

TÍTULO X DA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Art. 11. O servidor será considerado estável ao término do período do estágio probatório, através de Decreto do Presidente da Câmara Municipal, fundamentado no relatório da Comissão Permanente de Avaliação, quando verificado o preenchimento das condições estabelecidas no artigo 7º.

TÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Compete aos servidores municipais designados a comporem a comissão de avaliação, zelar pela lisura e credibilidade do sistema ora regulamentado, assumindo o compromisso de imparcialidade e isenção emocional.



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

Art. 13. A atuação das comissões e subcomissões de servidores será supervisionada e orientada pelo órgão de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal.

Parágrafo único. O órgão de Recursos Humanos terá a incumbência também de analisar as insuficiências de desempenho apresentadas pelos servidores, visando à melhoria dos sistemas de seleção, capacitação, avaliação, alocação, controle, medicina, segurança, disciplinar e remuneração de pessoal da Câmara.

Art. 14. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições contrárias.

CÂMARA MUNICIPAL DE VITORINO, em 15 de julho de 2013.


Luiz da Rosa Trindade
Presidente da Câmara Municipal de Vitorino



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná
CNPJ 77.778.645/0001-8

ANEXO I

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

FORMULÁRIO DE ENTREVISTA DA CHEFIA IMEDIATA

SERVIDOR AVALIADO	
Nome:	
Matrícula Funcional:	Data de Admissão:
Cargo:	
Órgão de Lotação:	
Avaliação Periódica nº	

FATORES DE AVALIAÇÃO	CONCEITOS DE DESEMPENHO					
	A	B	C	D	E	F
1. GRUPO DISCIPLINA						
1.1 Assiduidade						
1.2 Pontualidade						
1.3 Idoneidade Moral						
1.4 Ética						
1.5 Cuidado com Materiais e Equipamentos						
1.6 Normas de Segurança						
1.7 Relacionamento Interpessoal						
1.8 Organização						
2. GRUPO EFICIÊNCIA						
2.1 Responsabilidade						
2.2 Conhecimentos						
2.3 Flexibilidade						
2.4 Comunicação						
2.5 Iniciativa						
2.6 Qualidade						
2.7 Produtividade						
2.8 Capacidade de decisão						
Obs. Usar caneta esferográfica azul e não rasurar						



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

ANEXO II

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

FORMULÁRIO DE ENTREVISTA DA COMISSÃO AVALIAÇÃO

SERVIDOR AVALIADO	
Nome:	
Matrícula Funcional:	Data de Admissão:
Cargo:	
Órgão de Lotação:	
Avaliação Periódica nº	

FATORES DE AVALIAÇÃO	CONCEITOS DE DESEMPENHO					
	A	B	C	D	E	F
1. GRUPO DISCIPLINA						
1.1 Assiduidade						
1.2 Pontualidade						
1.3 Idoneidade Moral						
1.4 Ética						
1.5 Cuidado com Materiais e Equipamentos						
1.6 Normas de Segurança						
1.7 Relacionamento Interpessoal						
1.8 Organização						
2. GRUPO EFICIÊNCIA						
2.1 Responsabilidade						
2.2 Conhecimentos						
2.3 Flexibilidade						
2.4 Comunicação						
2.5 Iniciativa						
2.6 Qualidade						
2.7 Produtividade						
2.8 Capacidade de decisão						
Obs. Usar caneta esferográfica azul e não rasurar						

Vitorino,de.....de 20....

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	
Nomes	Assinaturas



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

ANEXO III

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

FORMULÁRIO DE ENTREVISTA DO SERVIDOR- AUTO-AVALIAÇÃO

SERVIDOR AVALIADO	
Nome:	
Matrícula Funcional:	Data de Admissão:
Cargo:	
Órgão de Lotação:	
Avaliação Periódica nº	

FATORES DE AVALIAÇÃO	CONCEITOS DE DESEMPENHO					
	A	B	C	D	E	F
1. GRUPO DISCIPLINA						
1.1 Assiduidade						
1.2 Pontualidade						
1.3 Idoneidade Moral						
1.4 Ética						
1.5 Cuidado com Materiais e Equipamentos						
1.6 Normas de Segurança						
1.7 Relacionamento Interpessoal						
1.8 Organização						
2. GRUPO EFICIÊNCIA						
2.1 Responsabilidade						
2.2 Conhecimentos						
2.3 Flexibilidade						
2.4 Comunicação						
2.5 Iniciativa						
2.6 Qualidade						
2.7 Produtividade						
2.8 Capacidade de decisão						
Obs. Usar caneta esferográfica azul e não rasurar						

Vitorino,de.....de 20....



Câmara Municipal de Vitorino

Estado do Paraná

CNPJ 77.778.645/0001-8

ANEXO IV SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO FATORES DE AVALIAÇÃO

FATORES	INDICADORES
1.1 Assiduidade	Não ocorrência de faltas injustificadas, bem como a programação de ausências justificadas (legalmente), de forma a não comprometer o bom andamento das atividades do setor.
1.2 Pontualidade	Não ocorrência de atrasos ao serviço e aos compromissos institucionais agendados.
1.3 Idoneidade Moral	Respeito às leis e às regras de boa conduta social.
1.4 Ética	Capacidade de agir com discrição, sigilo, justiça e isonomia, sempre que a situação assim exigir, objetivando o estabelecimento ou a manutenção de bons padrões à cultura e ao clima organizacionais.
1.5 Cuidado com materiais e equipamentos	Capacidade de zelo, conservação e boa aplicação de materiais e equipamentos.
1.6 Normas de Segurança	Conscientização e aplicação das normas de segurança e utilização de equipamentos de proteção individual, bem como adoção de procedimentos recomendados aos cuidados com a sua própria saúde física e mental.
1.7 Relacionamento Interpessoal	Capacidade de relacionamento com a coletividade, colegas de trabalho, chefias e demais servidores, participando de forma positiva em atividades e projetos coletivos.
1.8 Organização	Capacidade de organizar um ambiente favorável ao trabalho Capacidade de manter registros sistemáticos das atividades planejadas e desenvolvidas.
2.1 Responsabilidade	Compromisso com a responsabilidade, reconhecendo e atendendo suas diferenças e ritmos próprios; Participação na elaboração, execução e avaliação da proposta de trabalho de seu setor. Participação nas atividades de articulação da comunidade e administração do setor.
2.2 Conhecimentos	Demonstra conhecimento e compreensão do conteúdo e domínio da metodologia de sua área de atuação e propõe alternativas para superar dificuldades apresentadas durante o decorrer de suas atividades.
2.3 Flexibilidade	Capacidade de enfrentar e debater situações de mudança, em especial aquelas relacionadas à prática de mudanças, entendendo as necessidades institucionais de cada indivíduo, a posição dos seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, acatando a mudança com vistas ao sucesso da coletividade.
2.4 Comunicação	Capacidade de transmitir de forma clara e objetiva, oralmente e por escrito, dentro de linguagem correta e apropriada à boa educação, às informações ou idéias pertinentes às suas atividades.
2.5 Iniciativa	Capacidade de elaborar e sugerir propostas e realizar atividades adequadas às situações de exigidas na proposta de trabalho de cada setor.
2.6 Qualidade	Capacidade de elaborar propostas e melhorias para coletividade.
2.7 Produtividade	Capacidade de realizar as tarefas propostas, dentro dos prazos estabelecidos e dos parâmetros de eficiência do cargo; Capacidade de promover o sucesso de acordo com os critérios estabelecidos dentro das propostas estabelecidas.
2.8 Capacidade de Decisão	Capacidade de tomar decisões pertinentes à função quando a situação requerer, obedecendo às diretrizes e normas estabelecidas no estatuto municipal.
2.9 Aptidão Física	Condições físicas do servidor para o desempenho das atividades às quais foi nomeado, conforme laudo médico.
3.0 Aptidão Mental	Condições mentais do servidor para o desempenho das atividades às quais foi nomeado, conforme laudo médico.