

Resolução nº 132/2003

Dispõe sobre o sistema de avaliação de desempenho dos servidores efetivos e estáveis e em estágio probatório da Câmara Municipal de Bonfinópolis de Minas – MG, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE BONFINÓPOLIS DE MINAS

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu promulgo a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I

DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º As progressões e promoções funcionais de que trata a Resolução 098, de 16.09.1999, bem como a avaliação dos servidores em estágio probatório, far-se-ão nos termos desta Resolução, por deliberação do Presidente da Câmara Municipal, a quem compete:

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

II – solicitar do Secretário Executivo da Câmara a identificação dos servidores que adquiriram direito à progressão ou à promoção.

III – apurar os resultados dos formulários de avaliação de desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;

IV - analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões e promoções com base no resultado da avaliação de desempenho dos servidores;

V – publicar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à progressão;

VI – publicar a listagem final dos servidores que poderão concorrer à promoção;

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

VIII – divulgar os quantitativos de cargos que serão preenchidos por promoção.

Art. 2º Caberá ao Secretário Executivo da Câmara:

I – apurar o interstício cumprido pelo servidor;

II – providenciar o preenchimento do item identificação nos formulários de avaliação de desempenho;

III – proceder à distribuição e o recolhimento dos formulários de avaliação de desempenho às chefias e aos servidores;

IV – tomar as medidas cabíveis para que os formulários de avaliação sejam devolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;

V – fazer o levantamento dos cargos vagos a serem preenchidos por promoção;

VI – propor programas de capacitação e desenvolvimento para os servidores com base nos resultados da avaliação de desempenho;

VII – elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à progressão;

VIII – elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à promoção;

IX– providenciar a ambientação dos servidores em estágio probatório.

Art. 3º Os servidores que se julgarem prejudicados pelos resultados apresentados terão o prazo de 15 (quinze) dias, a partir da data da respectiva publicação, para recorrer ao Presidente da Câmara Municipal, que também se manifestará em 15 (quinze) dias, a partir da data de recebimento do recurso.

Parágrafo único. No caso de alteração nos resultados, o Presidente da Câmara fará nova publicação.

CAPÍTULO II

DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 4º A contagem do tempo efetivamente trabalhado será feita com base nos registros funcionais dos servidores.

Parágrafo único. 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 Bonfinópolis de Minas.

Art. 5º A pena de suspensão importará na interrupção da contagem dos dias efetivamente trabalhados para efeito de progressão e de promoção, retornando-se a contagem no dia subsequente ao término da penalidade.

§ 1º O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à promoção e à progressão, mas o ato que as conceder ficará sem efeito, caso ele seja punido.

§ 2º O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo padrão se, concluído o processo disciplinar, não sofrer penalidade.

Art. 6º A pena de advertência importará na perda de 03 pontos na pontuação final da avaliação de desempenho.

CAPÍTULO III

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º A avaliação de Desempenho dos servidores será baseada nos seguintes fatores de desempenho que deverão constar do formulário de avaliação:

I – Qualidade do Trabalho;

II – Iniciativa;

III – Criatividade;

IV – Produtividade;

V – Trabalho em equipe;

VI – Responsabilidade com o trabalho;

VII – Zelo por equipamentos e materiais;

VIII – Foco no cliente;

IX – Assiduidade;

X – Pontualidade.

§ 1º Os fatores de desempenho foram definidos considerando-se os cargos do Plano de Cargos e Carreiras da Câmara e os fatores constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Bonfinópolis de Minas.

§ 2º Os fatores de desempenho e suas respectivas definições são os que se encontram no item 3.1 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

Art. 8º Para apuração do merecimento será adotado um único formulário de avaliação de desempenho para todos os servidores da Câmara, variando os pesos atribuídos aos fatores de desempenho, de acordo com o nível de instrução, complexidade e responsabilidade requerido para provimento do cargo.

§ 1º O formulário de avaliação de desempenho é o que se encontra no item 9 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

§ 2º Os pesos atribuídos aos fatores são os que constam do item 6 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

Art. 9º Para cada fator de desempenho correspondem 4 (quatro) graus que representam as dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização do trabalho.

§ 1º Os graus e suas definições são os descritos no item 5 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

§ 2º Para cada fator de desempenho serão atribuídos pontos, como estabelecido no item 7 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

CAPÍTULO IV DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10 O preenchimento do formulário de avaliação de desempenho será realizado pela chefia imediata a qual o servidor estiver subordinado e pelo próprio avaliado.

§ 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 06 meses.

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

§ 3º Não havendo em toda estrutura do órgão no qual estiver lotado, chefia que esteja exercendo suas funções há, pelo menos, 06 (seis) meses, o servidor será avaliado pelos colegas de trabalho, pertencentes ao mesmo órgão, escolhidos e designados pelo Presidente da Câmara.

§ 4º Os servidores cedidos a outros órgãos serão avaliados pelas suas respectivas chefias imediatas.

Art. 11 Os avaliadores deverão:

I – atribuir, ao servidor avaliado, um grau para cada fator, compatível com o desempenho demonstrado, preenchendo no formulário de avaliação de desempenho 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 avaliado os resultados da avaliação realizada visando obter consenso entre os resultados da avaliação efetuada por ele e a auto-avaliação feita pelo servidor;

IV – encaminhar os formulários de avaliação de desempenho devidamente preenchidos e assinados ao Presidente da Câmara Municipal, no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data de recebimento do respectivo formulário.

§ 1º Será considerada substancial a divergência, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado), que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho.

§ 2º Havendo, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado) divergência substancial, o Presidente da Câmara Municipal deverá solicitar à chefia nova avaliação.

§ 3º Havendo, entre o avaliador e o avaliado, divergência até o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho, prevalecerá a avaliação efetuada pela chefia.

Art. 12 Os avaliados deverão:

I – atribuir a si próprio um grau para cada fator, compatível com o seu desempenho demonstrado no período, preenchendo no formulário de avaliação de desempenho o campo destinado para tal fim;

II – avaliar-se com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho real, e não o desempenho que poderia ter alcançado;

III - discutir com sua chefia (avaliador) os resultados da avaliação visando obter consenso entre os resultados de sua auto-avaliação e a avaliação efetuada pela chefia (avaliador).

Art. 13 O Presidente da Câmara Municipal deverá:

I – orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e operacionalização da avaliação de desempenho;

II – apurar nos registros funcionais dos servidores avaliados a ocorrência ou não de penalidade disciplinar a fim de se adicionar pontuação correspondente ao quesito disciplina previsto no item 8.1 do Sistema de Avaliação de Desempenho;

III – apurar e analisar de acordo com os critérios para concessão de pontos adicionais a realização de cursos de formação, aperfeiçoamento e/ou especialização pelo servidor avaliado, de acordo com o estabelecido no item 8.1 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução;

IV – apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando o total de pontos obtido e o respectivo conceito final da avaliação de desempenho do servidor no formulário de avaliação de desempenho de acordo com a escala prevista no item 8 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução;

V – convocar os avaliadores para prestarem esclarecimentos, caso se constatem falhas, distorções ou divergências substanciais e determinar a realização de nova avaliação, se for o caso.

CAPÍTULO V

DA PROGRESSÃO

Art. 14 De acordo com o disposto no art. 7º da Resolução 098, de 16.09.1999, 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. 15 As progressões se processarão 1 (uma) vez por ano, no mês de dezembro.

Parágrafo único. Os servidores que cumprirem o interstício mínimo estabelecido na Resolução 098, de 1999, até o último dia do mês de novembro, poderão concorrer à progressão em dezembro.

Art. 16 Para fazer jus à progressão, o servidor deverá cumulativamente:

I – ter cumprido o estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III – ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho;

§ 1º A progressão só poderá ser concedida ao servidor 6 (seis) meses após o cumprimento do estágio probatório e, desde que haja disponibilidade financeira e tenha sido ele bem avaliado.

§ 2º Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo, o servidor deverá receber, pelo menos, 60% (sessenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

§ 3º O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no formulário de avaliação de desempenho, acrescida da pontuação obtida no quesito disciplina, mais os pontos obtidos no quesito aproveitamento em cursos de especialização e aperfeiçoamento de acordo com o previsto no Sistema de Avaliação e Desempenho anexo a esta Resolução.

Art. 17 O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 18 Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 16 desta Resolução passará para o padrão de vencimento seguinte, mediante ato do Presidente da Câmara Municipal, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 19 Não havendo os recursos financeiros indispensáveis para a concessão da progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito terá preferência, no caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço público na função e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 20 Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 21 Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 22 Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

§ 1º Os servidores que se acharem afastados de seus cargos, em decorrência de mandato eletivo, licença para tratar de interesses particulares e outras formas previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Bonfinópolis de Minas não poderão concorrer à progressão ou promoção.

§ 2º Os servidores que se acharem afastados de seus cargos, nas formas previstas no § 1º deste artigo, terão a contagem de tempo efetivamente trabalhado interrompida durante o período, reiniciando-se a contagem no dia subsequente de retorno ao trabalho.

Art. 23 As chefias deverão enviar, nos períodos determinados, ao Secretário Executivo ou, se for o caso, ao Presidente da Câmara, as informações e os dados necessários à aferição do desempenho de seus subordinados.

CAPÍTULO VI

DA PROMOÇÃO

Art. 24 De acordo com o art. 8º da Resolução 098, de 1999, 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. 25 Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo indicado para a classe correspondente, previsto na Resolução 098, de 1999;

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 § 2º do art. 16 desta Resolução, acrescido da pontuação obtida no quesito disciplina, mais os pontos obtidos no quesito aproveitamento em cursos de especialização e aperfeiçoamento concluídos no período pelo servidor.

Art. 26 A promoção será concedida com base nos resultados das avaliações de desempenho dos servidores.

Art. 27 Somente poderá concorrer à promoção o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

§ 1º Os servidores que se acharem afastados de seus cargos, em decorrência de mandato eletivo, licença para tratar de interesses particulares e outras formas previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Bonfinópolis de Minas não poderão concorrer à progressão ou promoção.

§ 2º A contagem de tempo efetivamente trabalhado será interrompida durante o período em que o servidor encontrar-se afastado nas formas previstas no § 1º deste artigo, reiniciando-se a contagem no dia subsequente de retorno ao trabalho.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 28 A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será baseada nos fatores de desempenho previstos no item 3.2 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

Parágrafo único Os pesos atribuídos aos fatores de desempenho são os que constam do item 6.2 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

Art. 29 A avaliação dos servidores em estágio probatório será realizada pela chefia imediata ou, em caso de rodízio do servidor, pela chefia a qual ficou subordinado por maior período de tempo.

Art. 30 A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será realizada semestralmente, em formulário específico, totalizando 5 (cinco) avaliações.

§ 1º Os 6 (seis) meses restantes serão destinados a levantamento de dados, elaboração de relatórios e pareceres a favor ou contra a ratificação da nomeação.

§ 2º O formulário de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório é o que se encontra no item 9 do Sistema de Avaliação de Desempenho, anexo a esta Resolução.

Art. 31 Aplicam-se aos servidores em estágio probatório, no que couber, o disposto nesta Resolução e demais disposições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32 Os atos concedendo a progressão ou a promoção obedecerão à ordem das listas de classificação.

Art. 33 Para subsidiar o processo de avaliação de desempenho, as chefias poderão utilizar o instrumento de acompanhamento do desempenho que consta do item 10 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a esta Resolução.

Art. 34. No exercício de 2003, as avaliações de desempenho considerarão o tempo de serviço prestado pelo servidor desde o seu ingresso no cargo efetivo, hipótese em que a avaliação anual nele realizada suprirá, para efeito de progressão, promoção e estágio probatório, todas as avaliações não promovidas nos exercícios anteriores.

Art. 35 Constitui parte integrante desta Resolução o Anexo - Sistema de Avaliação de Desempenho, que o acompanha.

Art. 36 Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Bonfinópolis de Minas (MG), 23 de dezembro de 2003.

VEREADOR JOSÉ MENDES FERREIRA
Presidente

VEREADOR ELPÍDIO ANTÔNIO DOMINGOS
Vice-Presidente

VEREADORA JOANA DE SOUZA E SILVA
1ª Secretária