



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

ATO N° ME-6, de 10 de agosto de 2006

Regulamenta o sistema de avaliação de desempenho dos servidores de carreira da Câmara Municipal.

A MESA EXECUTIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais e em conformidade com o que dispõem o inc. I do **caput** do art. 11, os arts. 14 **usque** 18 da Lei n° 1.821/99 (Plano de Cargos e Vencimentos) e os arts. 28 e 29 da Lei n° 1.822/99 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais), resolve:

Art. 1º - Este Ato regulamenta a progressão por mérito dos servidores de carreira da Câmara Municipal, mediante aplicação do sistema de avaliação de desempenho e de avaliação em estágio probatório.

Art. 2º - A progressão por mérito, que consiste no avanço de uma referência no padrão em que o servidor se encontra enquadrado, será concedida pelo critério de merecimento, apurado em avaliação de desempenho funcional, consubstanciada em formulário anexo.

Art. 3º - A avaliação de desempenho será tríplice, a ser realizada anualmente por comissão específica, com a respectiva tabulação dos dados.

§ 1º- Cada avaliação compreenderá 3 (três) fases, a saber:

I - pré-desempenho: nesta fase, são estabelecidos os critérios de aferição e acompanhamento, os prazos para cumprimento dos objetivos, tarefas ou atividades, de forma a assegurar que o servidor tenha completo conhecimento da expectativa da chefia imediata em relação ao trabalho que deve ser realizado;

II - desempenho: nesta fase, a chefia imediata fará o acompanhamento do desempenho do servidor, registrando os fatos mais significativos que estejam ocorrendo, cabendo às chefias imediatas acompanhar, de forma contínua, o desempenho de suas equipes de trabalho, atuando, de imediato, nos problemas que nele interferiram;

III - pós-desempenho: nesta fase, a chefia imediata e o servidor devem formalizar o resultado final da avaliação, aferindo o que foi realizado em comparação ao estabelecido na fase de pré-desempenho.

§ 2º - Na formação das comissões de avaliação dos servidores de cargos de carreira, serão observados os seguintes critérios:

Handwritten signature



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

I - a comissão será constituída para proceder à avaliação dos servidores de carreira, à vista do processo de trabalho e da sua complexidade;

II - a lotação de cinco ou mais servidores sob avaliação terá comissão de três servidores, composta preferencialmente pelo superior imediato do avaliado e por outros dois servidores;

III - a lotação de até quatro servidores sob avaliação será feita preferencialmente pelo superior imediato e por outro servidor, ou por aquele apenas, desde que conheça as atividades do avaliado.

Art. 4º - Será concedida progressão por mérito, desde que atendidos os requisitos previstos neste Ato:

I - aos servidores ativos, ocupantes de cargos de provimento efetivo, ainda que em exercício de cargo em comissão ou de função gratificada;

II - aos servidores cedidos a outros órgãos, desde que lhes seja aplicado o sistema de avaliação;

III - aos servidores afastados em razão de estudo para aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação.

§ 1º - A progressão por mérito será concedida ao servidor que obtiver, na média aritmética das três avaliações de desempenho, nota igual ou superior a 7,0 (sete).

§ 2º - Atendido o disposto no parágrafo anterior, a progressão será concedida ao servidor a partir do mês que coincidir com o de seu ingresso no serviço público.

§ 3º - O servidor que não atingir a nota mínima estabelecida no § 1º deste artigo, será encaminhado para capacitação.

§ 4º - O servidor que, numa segunda avaliação, não alcançar a nota mínima, poderá fomentar sindicância para verificação dos requisitos não satisfeitos, devendo, ao final, apontar as providências e recomendações que atendam o interesse do serviço.

§ 5º - Aos servidores efetivos que se encontrarem no exercício de cargo de provimento em comissão, será concedida a progressão por mérito tomando-se por base o padrão em que estiverem posicionados no respectivo cargo de carreira, sendo que os efeitos pecuniários terão vigência a partir do retomo do servidor ao exercício deste cargo, salvo se optou, no exercício do cargo em comissão, pela remuneração do cargo efetivo.

§ 6º - Os servidores que estiverem afastados em razão de estudo para aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação serão avaliados através do

Handwritten signature or mark.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

respectivo histórico escolar do curso, devendo, para fazer jus à progressão, ostentar nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

Art. 5º - Os servidores que tiverem sua lotação alterada ou que tiverem sido colocados à disposição de outro órgão, na forma do disposto no **caput** do artigo anterior, a menos de quarenta e cinco dias da data estipulada para a entrega das avaliações à diretoria, deverão ser avaliados conjuntamente pelas chefias anterior e atual.

Art. 6º - A progressão por mérito não será concedida aos servidores:

- I - que se encontrarem em estágio probatório;
- II - que atingirem a última referência do padrão correspondente ao cargo que ocupam;
- III - que se encontrarem em cargo inativo;
- IV - que, durante o período de avaliação, tiverem permanecido em licença ou afastamento, por motivo de doença em pessoa da família, por mais de 60 dias, para o serviço militar ou para o desempenho de mandato eletivo;
- V - que não alcançarem a nota mínima de 7,0 (sete) na média aritmética total das três avaliações ou que, estando afastados para estudos, não ostentarem nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

Art. 7º - O servidor que discordar de sua avaliação poderá protocolar, até 20 (vinte) dias após a ciência do resultado da avaliação, pedido de revisão, cujos argumentos deverão estar fundamentados e comprovados.

§ 1º - Os recursos serão analisados por comissão designada pelo presidente da Câmara Municipal, observando-se:

- I - serão revistos apenas os fatores de avaliação devidamente indicados pelo recorrente;
- II - não serão analisados recursos protocolados fora do prazo estipulado no **caput** deste artigo.

§ 2º - A comissão de que trata o parágrafo anterior será composta por:

- I - um representante do Departamento Administrativo;
- II - um representante da Mesa Executiva;
- III - o diretor da Câmara Municipal.

§ 3º - A comissão referida nos parágrafos anteriores terá o prazo de 20 (vinte) dias, a contar de sua instituição, para emitir seu parecer.

Art. 8º - A pontuação final será obtida pela média aritmética de todas as avaliações.

H
1022



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 9º - A avaliação de servidor em estágio probatório dar-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- I - os fatores de avaliação são os constantes do anexo deste Ato;
- II - a periodicidade é de um ano, sendo que a terceira avaliação dar-se-á no trigésimo quarto mês após o ingresso do servidor no serviço público;
- III - para ser confirmado estável no serviço público, o servidor deverá obter nota mínima de 7,0 (sete) na média aritmética total das avaliações.

Parágrafo único – O primeiro avanço, com base neste Ato, de servidor em estágio probatório será concedido após a última avaliação, desde que atingida a média igual ou superior a 7,0 (sete) nas avaliações de desempenho a que se submeter no período, independentemente do número de avaliações havidas.

Art. 10 - Este Ato entra em vigor nesta data, ficando revogado o Ato nº ME-4, de 15 de março de 2001.

Edifício Vereador Güerino Antônio Viccari, em 10 de agosto de 2006

WINFRIED MOSSINGER
Presidente da Câmara Municipal

EUDES DALLAGNOL
Primeiro Secretário

Extrato publicado no Jornal do Oeste
n) 6.058, de 16.08.2006, na pag. 11



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (ÁREAS ADMINISTRATIVA E TÉCNICA)

Servidor:

Cargo e enquadramento:

Fatores de avaliação	Ótimo	Bom	Regular	Fraco
1. Flexibilidade: capacidade de se adaptar a situações novas e/ou pressões do trabalho, demonstrando disposição, interesse e abertura para entender as situações e adotar ou não novas posições.				
2. Comunicação: capacidade de compreender e transmitir, oralmente ou por escrito, de maneira clara e objetiva, instruções, idéias e informações.				
3. Criatividade e iniciativa: capacidade de propor sugestões/soluções criativas e adequadas à área em que atua e que sejam passíveis de execução em seu âmbito de trabalho.				
4. Capacidade técnica: conhecimento do trabalho e capacidade de desenvolvimento das atividades.				
5. Qualidade: qualidade e precisão do trabalho desenvolvido, levando-se em conta as diversas fases do processo e a apresentação final.				
6. Produtividade: rendimento do trabalho executado e o cumprimento dos prazos estabelecidos para sua execução e a racionalização dos custos da operação.				
7. Relacionamento: capacidade de trabalhar em harmonia, com colegas os e a comunidade, participando e colaborando no desenvolvimento das atividades.				
8. Responsabilidade: confiança que inspira no desempenho das funções.				
9. Assiduidade: cumprimento do horário de trabalho, respeitada a entrada e a saída, ausentando-se somente com a autorização da chefia imediata e comunicação ao setor de serviço.				
10. Autodesenvolvimento: manifestação de interesse de se desenvolver profissionalmente, buscando aperfeiçoamento permanente.				

RESULTADO DA AVALIAÇÃO:

..... x 1,0 = (Ótimo)

..... x 0,8 = (Bom)

..... x 0,6 = (Regular)

..... x 0,4 = (Fraco)

NOTA: (Soma da pontuação)



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

- Encaminhar para progressão.
 Encaminhar para capacitação, sem progressão.

AVALIADOR(ES):

Ciência do servidor avaliado:

Tomei conhecimento da presente avaliação.

- Concordo plenamente.
 Concordo parcialmente.
 Não concordo.

Justificativa:

Toledo,/...../2006

Assinatura do servidor avaliado

Departamento Administrativo

Toledo,/...../2006

Diretor do Deptº Adm.

ATOME 006/2006
AUTORIA: Poder Legislativo

