



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

ATO N° ME-7, de 10 de março de 2009

Regulamenta os fatores e critérios de avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório e efetivos da Câmara Municipal de Toledo.

A MESA EXECUTIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições e considerando disposições expressas no § 4° do art. 41 da Constituição Federal, no art. 14 **usque** 18 da Lei n° 1.821/99 (Plano de Cargos e Vencimentos) e nos arts. 28 e 29 da Lei n° 1.822/99 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais), resolve:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1° - Este Ato regulamenta os fatores e critérios de avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório e efetivos da Câmara Municipal de Toledo.

Art. 2° - Ao entrarem em exercício, os servidores:

I - serão orientados da obrigatoriedade constitucional do processo avaliativo especial, no qual será apurada a satisfação de fatores relacionados ao serviço público;

II - passarão por um programa de conscientização e integração funcional, com transmissão de informações e esclarecimentos que incluirá noções do processo avaliativo de desempenho no curso do período de estágio probatório.

Art. 3° - É competência do Departamento Administrativo o registro em ficha funcional dos resultados dos instrumentos de avaliação e disciplinares.

CAPÍTULO II DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 4° - A avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório terá a sua implantação coordenada, supervisionada e avaliada pelo Departamento Administrativo.

Parágrafo único - A implantação de que trata o **caput** deste artigo será precedida de capacitação dos avaliadores, objetivando orientá-los para assegurar a aplicação dos instrumentos, seus fatores e critérios, que incluem a entrevista, com abordagem dos pontos a serem melhorados e dos positivos, e o preenchimento do formulário de avaliação.

Art. 5° - Durante o estágio probatório, os servidores ficarão sujeitos a avaliações anuais, totalizando três, sendo a última promovida até dois meses antes do encerramento dos três anos de efetivo exercício do cargo público.

Parágrafo único - Os fatores guardarão identidade com o exercício das atribuições do cargo do servidor a ser avaliado.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

Art. 6º - A primeira avaliação dar-se-á ao concluir o primeiro ano de efetivo exercício no cargo e nela serão verificados os seguintes fatores:

I - interesse: atitude de buscar as informações necessárias para a execução das suas atividades, associadas à satisfação das instruções recebidas;

II - respeito às normas e regulamentos: organização das tarefas à vista dos procedimentos estabelecidos e respeito às normas e à hierarquia;

III - responsabilidade: atitude de executar o que lhe for determinado de forma correta, isenta da necessidade de supervisão constante e inspiradora de confiança;

IV - adaptação, qualidade dos serviços e atenção: postura do servidor face às tarefas, procedimentos e necessidade de atuação como agente público;

V - respeito, cooperação, urbanidade e solidariedade: disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefias em situações de trabalho;

VI - processo comunicativo e capacidade integrativa: capacidade de compreender e transmitir, oralmente ou por escrito, de maneira clara e objetiva, instruções, idéias e informações, relacionamento no trabalho e atitude de tratar com urbanidade a chefia, os colegas, os usuários e os munícipes;

VII - produtividade e qualidade dos serviços: rendimento de trabalho executado em determinado período, observados os padrões recomendados, e qualidade e precisão dedicada pelo servidor ao serviço, caracterizado pela organização, controle, racionalização dos custos da operação e execução correta das atribuições do cargo;

VIII - criatividade, iniciativa e autodesenvolvimento: interesse e capacidade de gerar e desenvolver ações dentro de seus limites de atuação de trabalho e de se reciclar de modo identificado com as atribuições do cargo;

IX - economicidade: uso adequado dos materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

X - flexibilidade: capacidade de adaptação a novos métodos e situações e ao atendimento de solicitações de trabalho que fogem da rotina, mas inerentes ao cargo.

Art. 7º - A primeira avaliação de desempenho, com base e padrões fixados neste Ato, terá caráter informativo, objetivando adaptar os servidores empossados à nova sistemática.

Art. 8º - Os servidores empossados receberão sua primeira avaliação por este sistema após a divulgação deste regulamento, respeitada a periodicidade prevista no art. 5º.

Art. 9º - A responsabilidade da avaliação individual é atribuída ao chefe imediato do servidor, que, na inexistência, recairá sobre o diretor-geral.

Parágrafo único - As informações de cada etapa da avaliação de desempenho serão lançadas na pasta de assentamentos funcionais do avaliado e arquivadas em apenso.

Art. 10 - Durante o período de estágio probatório, o servidor estará também sendo avaliado nos critérios de assiduidade, pontualidade e disciplina, consoante deveres estatutários.

Parágrafo único - Independentemente da época em que se verificar a infração aos critérios de que trata este artigo, o fato será apurado pelos meios administrativos.

Art. 11 - Para a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório e dos efetivos, ficam instituídos os formulários de que tratam os Anexos I e II deste Ato.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

Parágrafo único - Concluída a terceira avaliação, será preenchido pelo avaliador o formulário de que trata o Anexo III.

Art. 12 - Para apuração de cada fator de que tratam os incisos do art. 6º, será utilizada a seguinte escala de critérios:

- I - ótimo = dez pontos;
- II - bom = oito pontos;
- III - regular = seis pontos;
- IV - insuficiente = quatro pontos.

Art. 13 - Fica assegurado ao servidor em avaliação o acompanhamento da sua avaliação quanto aos fatores estabelecidos neste artigo.

§ 1º - Concluída a entrevista com o servidor avaliado, o preenchimento da ficha de avaliação de desempenho será feito pela chefia imediata.

§ 2º - Na mesma ficha será disponibilizado campo para o servidor avaliado registrar suas observações.

§ 3º - Preenchidos os formulários de avaliação de desempenho, serão encaminhados à comissão de avaliação de estágio probatório de que trata o artigo seguinte, para sua análise e totalização dos pontos.

§ 4º - Concluída a totalização dos pontos da avaliação, será submetida à homologação do diretor-geral da Câmara.

§ 5º - Após a homologação, o servidor avaliado será cientificado do resultado da avaliação de desempenho, podendo apresentar recurso no prazo de dez dias.

Art. 14 - Fica constituída a comissão de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório e efetivos, composta por três servidores do quadro da Câmara Municipal, a serem designados por ato do presidente.

Art. 15 - Compete à comissão de avaliação de que trata o artigo anterior:

- I - analisar e totalizar os pontos da ficha de avaliação de desempenho do servidor avaliado;
- II - aceitar e analisar, no prazo de dez dias, os recursos de servidor avaliado;
- III - julgar, em igual prazo, os recursos do servidor avaliado.

Art. 16 - Será considerado de desempenho suficiente nos fatores anualmente considerados o servidor que obtiver acima de 70 (setenta) pontos na soma final dos critérios assinalados, após subtraída a soma dos fatores disciplinares.

§ 1º - O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, entre 51 (cinquenta e um) e 70 (setenta) pontos em qualquer uma das avaliações, desde que não seja a última do período de estágio probatório, será considerado aprovado com restrições, devendo ser tomadas as medidas orientadoras necessárias ao seu aperfeiçoamento.

§ 2º - Caso não haja melhoria na avaliação de desempenho seguinte, ou após outras avaliações seu conceito seja considerado novamente insuficiente, será aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à exoneração.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

§ 3º - Caso o servidor tenha seu desempenho considerado insuficiente na última avaliação do estágio probatório, independente dos conceitos obtidos nas avaliações anteriores, será também aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à exoneração.

§ 4º - O servidor que não alcançar nota superior a 50 (cinquenta) pontos na sua avaliação será considerado reprovado, independente de outras avaliações, devendo ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à exoneração.

Art. 17 - O servidor que, por necessidade ou interesse público, tiver de ser removido ou transferido do seu local de trabalho durante a vigência do estágio probatório, será avaliado onde tiver permanecido maior parte do tempo em serviço, observada a periodicidade prevista no art. 5º deste Ato.

Art. 18 - Caso ocorra substituição da chefia imediata do servidor a ser avaliado, o novo ocupante dará ciência ao Departamento Administrativo, a fim de participar da capacitação específica de avaliadores.

Art. 19 - A pontuação final, para fins de declaração de estabilidade no serviço público, será obtida pela média aritmética das avaliações, que deverá alcançar nota superior a 70 (setenta) pontos.

§ 1º - A pontuação de cada fator da avaliação será feita por notas numéricas que não ultrapassarão, na totalização individual de cada avaliação, 100 (cem) pontos.

§ 2º - Os pesos negativos a serem atribuídos aos critérios disciplinares são os constantes do Anexo II deste Ato.

Art. 20 - Para o cálculo da pontuação final, serão somados os pontos obtidos nos fatores de desempenho após a multiplicação pelo peso dos critérios correspondentes, deduzidos os pontos negativos apontados como critérios disciplinares.

Art. 21 - As orientações para o preenchimento dos instrumentos de avaliação instituídos por este Ato serão providenciadas pelo Departamento Administrativo e pela comissão de que trata o art. 14.

Art. 22 - O servidor que cometer falta grave em qualquer fase do estágio probatório será demitido mediante:

- I - processo administrativo disciplinar em que sejam observados os procedimentos legais, garantidos o contraditório e a ampla defesa;
- II - sentença judicial transitada em julgado.

Art. 23 - A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório ficará suspensa nos períodos de licenças e afastamentos legais e será retomada a partir do seu retorno.

Art. 24 - A primeira progressão por mérito com base neste Ato será concedida após três anos de serviço público, desde que atinja média superior a 70 (setenta) pontos nas avaliações de desempenho a que se submeter no período.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

CAPÍTULO III DOS SERVIDORES EFETIVOS

Art. 25 - Os servidores efetivos da Câmara Municipal sujeitar-se-ão a avaliações periódicas na constância prevista no art. 5º.

Parágrafo único - Aplicam-se a estes os fatores de desempenho e critérios de que tratam os incisos I a X do art. 6º.

Art. 26 - Durante o exercício de cargo público, o servidor efetivo ficará sujeito ao disposto no art. 10 e seu parágrafo único.

Art. 27 - Aos servidores efetivos que se encontram numa das situações a seguir, será concedida progressão, desde que atendidos os requisitos previstos no plano de cargos e vencimentos:

- I - em exercício de função gratificada;
- II - cedidos a outros órgãos, desde que lhes seja aplicado o sistema de avaliação;
- III - afastados em razão de estudo para aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação.

§ 1º - A progressão será concedida ao servidor que obtiver, nas avaliações do período, nota superior a 70 (setenta) pontos.

§ 2º - Atendido o disposto no parágrafo anterior, a progressão será concedida ao servidor a partir do mês seguinte.

§ 3º - Aos servidores efetivos que se encontrarem no exercício de cargo de provimento em comissão será concedida progressão tomando-se por base o padrão em que estiverem posicionados no respectivo cargo de carreira, com efeitos pecuniários a partir do retomo ao exercício do cargo de carreira.

§ 4º - Os servidores que estiverem afastados em razão de estudo para aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação serão avaliados pela análise do histórico curricular do curso, desde que cada disciplina tenha nota superior a 70 (setenta).

Art. 28 - Os servidores que sofrerem alteração na lotação ou 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-geral, deverão ser avaliados conjuntamente pelas chefias anterior e atual.

Art. 29 - A progressão não será concedida aos servidores:

- I - 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:
 - a) doença em pessoa da família, por mais de 60 (sessenta) dias;
 - b) prestação de serviço militar;
 - c) desempenho de mandato eletivo.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

V - que não alcançarem a nota superior a 70 (setenta) pontos na média aritmética total das três avaliações ou que, estando afastados para estudos, não ostentarem nota igual ou superior a 70 (setenta) nas disciplinas.

Art. 30 - O servidor que discordar de sua avaliação terá o direito de recorrer fundamentadamente à comissão de que trata o art. 14, acompanhado dos argumentos fundamentados e comprovados no prazo de dez dias, contado da ciência do resultado da avaliação.

Parágrafo único - Os recursos serão analisados pela comissão, em igual prazo, observado o seguinte:

I - serão revistos apenas os fatores de avaliação de desempenho e os critérios aplicados, devidamente indicados pelo recorrente;

II - não serão analisados recursos protocolizados fora do prazo estipulado no **caput** deste artigo.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 31 - O servidor em estágio probatório fará jus aos benefícios, direitos e vantagens concedidas aos demais servidores de carreira da Câmara Municipal, exceção aos expressamente reservados aos servidores efetivos.

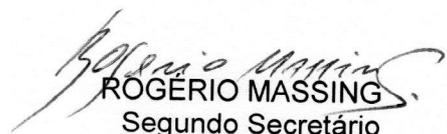
Art. 32 - As omissões deste Ato serão dirimidas pela Diretoria-Geral da Câmara, com o concurso do Departamento Administrativo.

Art. 33 - Este Ato entra em vigor nesta data.

Edifício Vereador Guerino Antônio Viccari, 10 de março de 2009


RENATO REIMANN
Presidente da Câmara Municipal


LEOCLIDES BISOGNIN
Primeiro Secretário


ROGÉRIO MASSING
Segundo Secretário

Extrato publicado no Jornal do Oeste
nº 6.885, de 27.03.2009, na pág. 10



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO I FATORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRUPO OPERACIONAL
GRUPO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO
GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR

Servidor:

Cargo e enquadramento:

FATORES	CRITÉRIOS			
	Ótimo	Bom	Regu- lar	Insufi- ente
1. Interesse: atitude de buscar as informações necessárias para a execução das suas atividades, associadas à satisfação das instruções recebidas.				
2. Respeito às normas e regulamentos: organização das tarefas à vista dos procedimentos estabelecidos e respeito às normas e à hierarquia.				
3. Responsabilidade: atitude de executar o que lhe for determinado de forma correta, isenta da necessidade de supervisão constante e inspiradora de confiança.				
4. Adaptação, qualidade dos serviços e atenção: postura do servidor face às tarefas, procedimentos e necessidade de atuação como agente público.				
5. Respeito, cooperação, urbanidade e solidariedade: disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefias em situações de trabalho.				
6. Processo comunicativo e capacidade integrativa: capacidade de compreender e transmitir, oralmente ou por escrito, de maneira clara e objetiva, instruções, idéias e informações, relacionamento harmônico no trabalho e atitude de tratar com urbanidade a chefia, os colegas, os usuários e os munícipes.				
7. Produtividade e qualidade dos serviços: rendimento de trabalho executado em determinado período, observados os padrões recomendados, e qualidade e precisão dedicada pelo servidor ao serviço, caracterizado pela organização, controle, racionalização dos custos da operação e execução correta das atribuições do cargo.				
8. Criatividade, iniciativa e autodesenvolvimento: interesse e capacidade de gerar e desenvolver ações dentro de seus limites de atuação de trabalho e de se reciclar de modo identificado com as atribuições do cargo.				
9. Economicidade: uso adequado dos materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação.				
10. Flexibilidade: capacidade de adaptação a novos métodos e situações e ao atendimento de solicitações de trabalho que fogem da rotina, mas inerentes ao cargo.				



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO II CRITÉRIOS DISCIPLINARES

GRUPO OPERACIONAL
GRUPO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO
GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR

Servidor:

Cargo e enquadramento:

FATORES		CRITÉRIOS
PONTUALIDADE		
Atraso até 10 minutos		- 0,3
Atraso acima de 10 minutos		- 0,5
SOMA		
ASSIDUIDADE		
Falta justificada		- 0,1
Falta injustificada		- 0,3
SOMA		
DISCIPLINA		
Advertência		- 5
Suspensão até 3 dias		- 15
Suspensão superior a 3 dias		- 30
SOMA		

Toledo, ___/___/___

Avaliador

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
Conceito	Nº de fatores	Multiplicador	Pontuação
Ótimo		10	
Bom		8	
Regular		6	
Insuficiente		4	
TOTAL	10	-	



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

RESULTADO DOS CRITÉRIOS DISCIPLINARES				
Fatores	Critérios	Ocorrências	Multiplicador	Pontuação
Pontualidade	Atraso até 10 minutos			
	Atraso acima de 10 minutos			
Assiduidade	Falta justificada			
	Falta injustificada			
Disciplina	Advertência			
	Suspensão até 3 dias			
	Suspensão acima de 3 dias			
TOTAL				

PONTOS DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO MENOS PONTOS DOS CRITÉRIOS DISCIPLINARES	
Fatores de avaliação	
Fatores disciplinares	
PONTUAÇÃO FINAL	

CONCLUSÃO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

- () Aprovação do avaliado
() Recomendação para capacitação.

Toledo, ___/___/_____

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO

Tomei conhecimento da avaliação.

- () Concordo plenamente.
() Concordo parcialmente.
() Não concordo.

Handwritten marks and signatures:
A large handwritten number '8' is visible.
Below it, there is a signature that appears to be 'A. P.' or similar.



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

Justificativa:

Toledo, ___/___/___

Assinatura do servidor avaliado

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
Lançamento do resultado em ficha

Em ___/___/___

Titular

[Handwritten marks and signatures]



CÂMARA MUNICIPAL DE TOLEDO

Estado do Paraná

ANEXO III INFORMAÇÕES DO AVALIADOR SOBRE O AVALIADO

GRUPO OPERACIONAL
GRUPO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO
GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR

Observações e justificativas do avaliador na terceira etapa de avaliação

Apresente as principais qualidades que se destacam no servidor avaliado, tendo em vista os fatores de avaliação de desempenho

Apresente os principais pontos indicados para melhoria e que interferem no desempenho do servidor avaliado e as sugestões para o aprimoramento de seu desempenho, tendo em vista os fatores de avaliação de desempenho

Os pontos indicados para melhoria são repetições dos apresentados em avaliação de desempenho anterior?
 sim não

Em caso positivo, a que se atribui o fato de os mesmos ainda não terem sido aprimorados?

Considerando todos os fatores, critérios e observações sobre o desempenho do servidor avaliado, de uma maneira geral, ele pode ser:

aprovado aprovado com ressalvas reprovado

Justifique

O servidor avaliado pode ser declarado estável no serviço público do Município de Toledo?

sim não

Justifique

ÁREA RESERVADA ÀS OBSERVAÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO

Data e assinatura do servidor: ____/____/____

ATOME 007/2009
AUTORIA: Poder Legislativo

