

PORTARIA Nº. 077/2007

Súmula: *Dispõe sobre regulamentação de normas e critérios para instituição da Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Primavera do Leste - Mato Grosso.*

Eraldo Gonçalves Fortes Presidente da Câmara Municipal de Vereadores de Primavera do Leste, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições que lhe confere a Resolução nº 003 de 28 de fevereiro de 2007;

RESOLVE:

Art. 1º - Fica por esta Portaria instituído o regulamento para a avaliação especial de desempenho, nos termos do art. 41 § 4º da Constituição Federal e dos artigos 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 e 35 da Resolução nº 003/2007, para medir a eficiência e a produtividade e a efetivação do servidor municipal.

Art. 2º - Esta Portaria obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 3º - A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do setor de Recursos Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

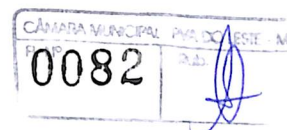
Art. 4º - A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração pública municipal um importante instrumento para:

I - critério orientador para as chefias;

II - treinamento;



Tel. (66) 3498-3590 / 3498-1734



III - controle e seleção;

IV - controle de eficiência pessoal;

V - intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações inter-pessoais;

VI - redução das áreas de atrito.

Art. 5º - Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, nos termos dos artigos 34 da Resolução nº 003/2007, composta por três membros.

Art. 6º - A Comissão terá como funções os seguintes itens:

§1º - Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município.

§2º - Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação.

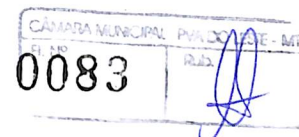
§3º - Receber relatório parcial ou final.

§4º - Emitir parecer sobre os resultados das avaliações.

§5º - Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.

§6º - Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 7º - Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.



Art. 8º - Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

Parágrafo Único – Poderão ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores com composição de até três membros.

Art. 9º - Os servidores durante o período de três anos de cada avaliação sofrerão as seguintes avaliações:

I - seis avaliações:

- a) ao completar seis meses;
- b) ao completar doze meses;
- c) ao completar dezoito meses;
- d) ao completar vinte e quatro meses;
- e) ao completar trinta meses;
- f) ao completar trinta e seis meses.

II - a última avaliação será realizada dois meses antes do fim do período avaliado, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III - cada processo avaliativo pode variar em um e até três meses de diferença;

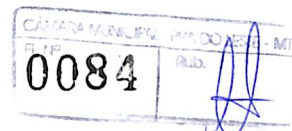
Art. 10 - A Avaliação Especial de Desempenho será processada em sete etapas:

I - elaboração da respectiva Portaria;

II - constituição da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

III - contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;

IV - avaliação especial de desempenho;



V - Tabulação dos respectivos boletins;

VI - prazo de recursos;

VII - relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no processo de avaliação.

Art. 11 - A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.

§1º - As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliadores fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§2º - desenvolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

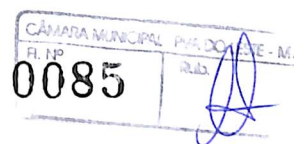
§3º - O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.

§4º - O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§5º - Cada recurso será analisado pela Comissão de Avaliação de Desempenho, no prazo máximo de quinze dias.

Art. 12 - Os critérios de todos os fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduado entre o nível um e o nível seis, a saber:

a) - **Nível 1.** "Insatisfatório", quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator.



b) - **Nível 2. "Fraco"**, quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator.

c) - **Nível 3. "Regular"**, quando o servidor em determinado fator, necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.

d) - **Nível 4. "Bom"**, quando o servidor em determinado fator, necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.

e) - **Nível 5. "Ótimo"**, quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.

f) - **Nível 6. "Excelente"**, quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

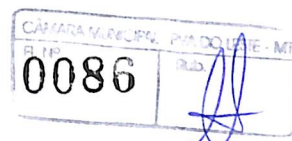
Parágrafo único - Os fatores são descritos no boletim de avaliação, previsto no anexo único, desta Portaria, com o objetivo ele determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 13 - No preenchimento do Boletim de Avaliação de Desempenho os fatores serão avaliados observadas a escala de pontos constante do Artigo 15 desta Portaria.

§1º - Em relação ao requisito Assiduidade, verificar-se-á o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos no local de trabalho e capacidade de agir independentemente dos outros.

§2º - Em relação ao requisito pontualidade, será avaliado o comparecimento regular e preciso no setor de trabalho.

§3º - Em relação ao requisito produtividade, será avaliado o volume se serviço em condições normais, rapidez e eficiência no trabalho, um bom rendimento e um alto nível de produtividade apresentado individualmente ou em grupo.



§4º - Em relação ao requisito senso de disciplina, procurar medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerente as tarefas desenvolvidas pelo servidor.

§5º - Em relação ao requisito capacidade de iniciativa e cooperação, procurar medir o grau de cumprimento, empenho e aplicação em atender com espontaneidade todas as necessidades e demandas do serviço.

§6º - Em relação ao requisito capacidade de aprendizado e desenvolvimento, procurar medir o grau de cumprimento da capacidade de aprendizado e desenvolvimento das tarefas atinentes ao cargo do servidor.

§7º - Em relação ao requisito aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade, procurar medir o grau de cumprimento de regras e comportamentos morais adequados e convenientes na conduta do servidor diante de grupos sociais, servidor-colegas e servidor-usuários.

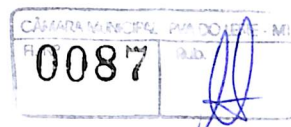
Art. 14 – O boletim de avaliação é constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada avaliação, será considerado "insuficiente", devendo receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata e auxiliares.

Parágrafo único - Se na avaliação seguinte, o servidor que se encontrar em estágio probatório, não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.

Art. 15 - A descrição dos fatores de avaliação serão:

I - assiduidade: serão valorizados de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, nove pontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceito Excelente;

Parágrafo único - No critério de assiduidade considerar-se-á pontos



perdidos por faltas não justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:

NUMERO DE FALTAS	PONTOS PERDIDOS
Zero	0
De um a cinco	3
De seis a dez	5
Acima de dez	8

II - pontualidade: serão valorizados de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

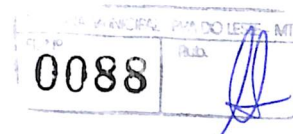
III - produtividade: serão valorizados de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

IV - senso de disciplina: serão valorizados de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

V - capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizados de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VI - capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizados de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VII – aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade - serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito



Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente.

Art. 16 - Somente será concedido progressão funcional ou efetivação, o servidor que obtiver média de todas as avaliações no período avaliado, de três anos, no mínimo de sessenta por cento do total de pontos, considerando-se insuficiente menos de sessenta pontos, sendo a pontuação máxima de cada avaliação de zero a cem.

Art. 17 - Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente;

b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos nesta Portaria.

Art. 18 - Caberá ao Departamento de Recursos Humanos a adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente.

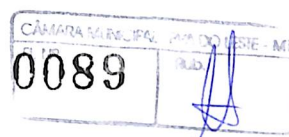
Art. 19 - Faz parte da presente Portaria o anexo único.

Art. 20 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no mural da Câmara Municipal, revogadas as disposições em contrário.

REGISTRA-SE;
PUBLICA-SE;
CUMPRÁ-SE;

Primavera do Leste, 26 de Novembro de 2007.

ERALDO GONÇALVES FORTES
Presidente



ANEXO ÚNICO DA PORTARIA 077/2007
BOLETIM DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: _____						
Cargo: _____ Posse: ____/____/____						
Nome/Cargo Chefe imediato _____						
Instrução: assinale a letra que melhor traduz o desempenho do avaliado em cada fator de avaliação, de acordo com os critérios:						
Critérios de Avaliação:						
I - Insatisfatório	F - Fraco	R - regular	B - Bom	O - Ótimo	E - Excelente	
Observação: todos os critérios que estiverem entre fraco e regular devem ser justificados e se possível documentados						
Fatores de avaliação			Critérios			
Assiduidade	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						
Pontualidade	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						
Produtividade	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						
Senso de disciplina	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						
Capacidade de iniciativa e cooperação	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						
Capacidade de aprendizado e desenvolvimento	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						
Aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade	I	F	R	B	O	E
Justificativa: _____						