

PORTARIA DA PRESIDÊNCIA No. 17/2016.

Data: 23 de março de 2016.

O Cidadão Delso Vitorassi, Presidente da Câmara Municipal de Santa Terezinha de Itaipu, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e especialmente com base na Lei Complementar 162 de 01 de abril de 2013 e lei complementar 130 de 24 de dezembro de 2008,

RESOLVE:

Art. 1º. Fica instituído o Regulamento de Avaliação de Desempenho por Objetivo dos servidores efetivos da Câmara Municipal de Santa Terezinha de Itaipu, na forma do Anexo a esta Portaria.

Art. 2º. – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Presidente da Câmara Municipal de
Santa Terezinha de Itaipu, 23 de março de 2016.

DELSON VITORASSI
Presidente

ANEXO

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR OBJETIVO

Art. 1º. A avaliação de desempenho por objetivo pretende medir a eficiência e a produtividade dos servidores, dando-lhe um prospecto de si mesmo, no cumprimento das atribuições dos seus respectivos cargos e funções, bem como na execução das atividades que lhe forem conferidas, observando os seguintes requisitos:

- I** - qualidade do trabalho;
- II** - quantidade do trabalho;
- III** - assiduidade e pontualidade;
- IV** - cooperação;
- V** - iniciativa;
- VI** - relacionamento;
- VII** - assimilação;
- VIII** - aplicação;
- IX** - espírito de equipe;
- X** - interesse;

SEÇÃO I DOS OBJETIVOS

Art. 2º. São objetivos da avaliação de desempenho por objetivos:

- I** - Estágio Probatório;
- II** - Progressão Funcional Horizontal;
- II** - Progressão Funcional Vertical;

SEÇÃO II DOS PRAZOS

Art. 3º. A avaliação de desempenho por objetivo será efetuada nos seguintes prazos:

§ 1º. A cada dois anos para os servidores efetivos, a partir da data de aprovação do estágio probatório;

§ 2º. A cada 06 (seis) meses a partir da posse do cargo público, quando em estágio probatório.

SEÇÃO III DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º. Compete ao Diretor Administrativo:

I - Encaminhar à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por objetivo a relação nominal dos servidores, com direito à avaliação;

II - Estabelecer o cronograma contendo os prazos de retorno da documentação;

Art. 5º. Cabe a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por Objetivo, proceder a avaliação, discuti-la com o avaliado em forma de entrevista, dentro dos prazos estabelecidos e confeccionar relatório final contendo o resultado das avaliações para homologação pelo Presidente da Câmara Municipal.

Art. 6º. Cabe ao avaliado, em caso de não concordância com o resultado da avaliação, efetuar recurso junto ao Setor de Protocolo da Câmara Municipal, que deverá ser julgado em cinco dias úteis pelo Presidente da Câmara Municipal.

SEÇÃO IV DOS RESULTADOS

Art. 7º. A avaliação de Estágio Probatório e Progressão Funcional Horizontal serão baseadas nos critérios mencionados no art. 1º e serão avaliados aplicando-se a seguinte pontuação:

I - Supera às expectativas - dez (10) pontos: Caso em que o servidor apresenta resultados bem superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito.

II - Atende às expectativas - oito (8) pontos: Caso em que o servidor apresenta resultados pouco superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado em cada requisito.

III - Atende satisfatoriamente às expectativas - seis (6) pontos: Caso em que o servidor apresenta resultados conforme às expectativas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.

IV - Atende parcialmente às expectativas - quatro (4) pontos: Caso em que o servidor apresenta resultados que se aproximam das expectativas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito, porém não suficiente.

V - Atende deficitariamente às expectativas - dois (2) ponto: Caso em que o servidor apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado.

VI - Não atende às expectativas - zero (0) pontos: Caso em que o servidor não apresenta resultados, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.

Art. 8. Observada a pontuação mencionada acima a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho por Objetivo adotará os seguintes conceitos de avaliação:

I - Até 30 pontos: FRACO;

II - De 30 a 70 pontos: REGULAR;

III - Acima de 70 pontos: ÓTIMO;

Art. 9. Será considerado aprovado na avaliação de desempenho quem atingir o conceito **ÓTIMO**.

Art. 10. Caso o servidor obtenha conceito **FRACO**, este deverá ser encaminhado ao Diretor Administrativo, para que receba um acompanhamento profissional, bem como treinamento, dando-lhe a oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado.

Art. 11. No caso de Servidor efetivo, se na avaliação seguinte (dois anos), não apresentar crescimento que o leve no mínimo ao grau **REGULAR**, deverá ser aberto processo administrativo, nos termos do Estatuto dos Servidores, para fins de avaliar o atendimento ao princípio da eficiência, bem como o cometimento de eventual infração disciplinar detectada na avaliação.

Art. 12. No caso de servidor em estágio probatório, se na avaliação seguinte não apresentar crescimento que o leve no mínimo ao grau **REGULAR**, será considerado **não aprovado** em seu estágio.

Art. 13º. A Progressão Funcional Vertical será baseada na comprovação do somatório de horas e na avaliação dos títulos dos servidores ativos, aplicando-se a seguinte pontuação para os títulos:

I – Doutorado e Mestrado	Cem (100) pontos
II – Pós Graduação	Noventa (90) pontos
III – Graduação Superior	Oitenta (80) pontos
IV – Curso de Extensão	Setenta (70) pontos
V – Seminário, Fórum, Congresso	Trinta (30) pontos
VI – Simpósio	Vinte e Cinco (25) pontos
VII – Treinamento Profissional, Workshop, Aperfeiçoamento	Vinte (20) pontos

**e desenvolvimento Pessoal e
profissional**

VIII – Curso de Capacitação

Quinze (15) pontos

IX – Palestra

Cinco (5) pontos

Art. 14. Para fazer jus à progressão vertical, deverá o servidor efetivo comprovar através de documentação o mínimo de 60 (sessenta) horas anuais e atingir o mínimo de 70 pontos para os títulos utilizando a pontuação mencionada art. 13º.

Art. 15. Somente serão validados para progressão vertical os títulos que não forem considerados como requisito de ingresso ao cargo.

Art. 16. Somente serão validados para fins de progressão os títulos que tenham compatibilidade com o cargo do servidor ou com as áreas da gestão da administração pública.

Art. 17. Não podem ser utilizados os títulos mais de uma vez para fins de Progressão Funcional Vertical.

Art. 18. Serão aceitos os cursos concluídos no interstício que antecedem a Progressão.

Art. 19. Todas as cópias de documentos deverão ser arquivadas.

**SEÇÃO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 20. O Servidor Efetivo que cumpra mandato em cargo eletivo ou tenha sido designado para Cargo em Comissão, fica dispensado da avaliação de desempenho para estágio probatório e progressão funcional horizontal sendo-lhe atribuído para efeitos legais o conceito **ÓTIMO**.

Art. 21. A primeira avaliação será efetuada até seis meses da publicação deste Regulamento.

Art. 22. Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor Administrativo, e se havendo necessidade de alteração neste regulamento, será feita a propositura de alteração desta.

Santa Terezinha de Itaipu, 23 de Março de 2016.

**DELSON VITORASSI
PRESIDENTE**

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Estágio Probatório e Progressão Funcional Horizontal

Nome: _____

Mat.: _____ Cargo: _____ Setor: _____

Admissão: ___/___/_____. Período de Avaliação: ___/___/____ à ___/___/_____

Comissão Avaliadora: _____

Da Forma de Avaliar:

1. O avaliado deve conhecer com antecedência em que critérios será avaliado e o que se espera de seu trabalho ou comportamento profissional;
2. Os resultados da Avaliação devem ser discutidos entre o avaliado e a Comissão de Avaliação;

REQUISITOS DE AVALIÇÃO	PONTUAÇÃO
I - QUALIDADE DO TRABALHO – Precisão e aparência do trabalho produzido.	
II - QUANTIDADE DO TRABALHO – Habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho do seu cargo.	
III - ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE – Cumprimento dos horários, bem como o seu comparecimento ao trabalho e justificativa por eventuais faltas;	
IV - COOPERAÇÃO – Performance no que tange ao auxílio da conclusão dos trabalhos e disponibilidade imediata;	
V - INICIATIVA – Capacidade de agir sem depender de outros, as sugestões e a habilidade em descobrir meios de simplificar e melhorar o trabalho;	
VI - RELACIONAMENTO – Grau de desenvoltura nas relações interpessoais no sentido de atendimento ao público e colegas de trabalho;	
VII - ASSIMILAÇÃO – Capacidade demonstrada em aprender novos métodos e seguir instruções;	
VIII - APLICAÇÃO – Disposição do servidor em manter-se ocupado e esforçar-se para melhorar;	

IX - ESPÍRITO DE EQUIPE – Espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo	
X - INTERESSE – Interesse que o servidor demonstra na economia de tempo e material, na eficiência dos trabalhos, bem como nas metas a serem cumpridas.	
TOTAL	

CONCEITO DE AVALIAÇÃO: _____

Observações Adicionais da Comissão de Avaliação: _____

Observações do Avaliado: (facultativo): _____

Em, ___/___/____.

Em, ___/___/____.

Comissão de Avaliação

Ass. Avaliado

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Progressão Funcional Vertical

Nome: _____

Mat.: _____ Cargo: _____ Setor: _____

Admissão: ____/____/____. Período de Avaliação: ____/____/____ à ____/____/____

Comissão Avaliadora: _____

HORAS

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	QUANTIDADE
Doutorado e Mestrado	
Pós Graduação	
Graduação Superior	
Curso de Extensão	
Seminário / Fórum / Congresso	
Simpósio	
Treinamento Profissional / Workshop / Aperfeiçoamento e desenvolvimento Pessoal e Profissional	
Curso de Capacitação	
Palestra	
TOTAL	

TÍTULOS

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
I - Doutorado e Mestrado	
II - Pós Graduação	
III - Graduação Superior	
IV - Curso de Extensão	
V - Seminário / Fórum / Congresso	
VI - Simpósio	
VII - Treinamento Profissional / Workshop / Aperfeiçoamento e desenvolvimento Pessoal e Profissional	
VIII - Curso de Capacitação	
IX - Palestra	
TOTAL	

RESULTADO: _____

Observações Adicionais da Comissão de Avaliação: _____

Observações do Avaliado: (facultativo): _____

Em, ___/___/____.

Em, ___/___/____.

Comissão de Avaliação

Ass. Avaliado