



JOÃO BOSCO DIAS
PREFEITO MUNICIPAL

VARGEM ALTA – SEXTA-FEIRA, 26 DE AGOSTO DE 2016 – Nº 782

PODER EXECUTIVO MUNICIPAL

ATOS DO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 01/2016.

DISPÕE SOBRE AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO DE SERVIDORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE VARGEM ALTA – ES, PARA FINS DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO, CONFORME LEI MUNICIPAL 1.146/2016.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE VARGEM ALTA, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições e prerrogativas regimentais; faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu promulgo a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Ficam instituídas, na forma desta Resolução, as normas gerais de Promoção e Progressão.

Parágrafo Único. Fica estabelecida ainda a organização e a forma de funcionamento da Comissão de Desenvolvimento Funcional e a Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Das Disposições Preliminares

Art. 2º. Os servidores do quadro de cargos e salários, Lei 1.146/2016, submeter-se-ão anualmente, a avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 3º. A Câmara Municipal dará conhecimento prévio a todos os servidores efetivos das ações profissionais e respectivos segmentos,

objeto da avaliação de desempenho, dos padrões, dos fatores e dos critérios a serem utilizados no processo constantes desta Resolução.

Art. 4º. A avaliação de desempenho será aplicada:

I - Para efeito de progressão por mérito do servidor, nos termos dos artigos 16 a 24 da Lei 1.146/2016;

II - Para indicar a necessidade de treinamento e desenvolvimento do servidor;

III - Para preservar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

Art. 5º. A avaliação de desempenho será acompanhada e validada por comissão de desenvolvimento funcional, composta por 3 (três) membros, dentre servidores estáveis do Poder Legislativo, sendo 1 (um) designado pelo Presidente da Câmara, 1 (um) indicado pelo Sindicato dos servidores públicos municipais e 1 (um) eleito entre os servidores efetivos, com atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho.

Parágrafo único. Não havendo servidores efetivos da Câmara Municipal filiados ao Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, o Presidente da Câmara designará 02 (dois) membros.

Art. 6º. A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, o critério fixado no artigo 34 da Lei 1.146/2016, não cabendo eleição sucessiva.

Art. 7º. A Comissão reunir-se-á:

I – para coordenar os procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho dos servidores, com base nos fatores constantes do formulário de Avaliação de desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão;

II - para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;

III - extraordinariamente, quando for conveniente.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º. A avaliação de desempenho será apurada, anualmente, em formulário de avaliação de desempenho (ANEXO I) analisado pela comissão de desenvolvimento funcional.

§1º. O formulário de avaliação de desenvolvimento deverá ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata, e enviado à comissão de desenvolvimento funcional para apuração, objetivando a aplicação dos institutos da progressão definidos na lei 1.146/2016.

§ 2º. Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação do servidor.

§ 3º. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar à chefia, nova avaliação.

§4º. Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§5º. Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§6º. Não havendo a divergência prevista no §3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

Art.9º As chefias e os servidores deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais, os dados e informações necessários à avaliação de desempenho.

§ 1º. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores que subsidiarão a Avaliação de Desempenho.

§ 2º. A solicitação a que se refere o §1º deste artigo será feita imediatamente após as reuniões e contemplará os servidores cujo mês de admissão seja o mesmo da próxima reunião.

Art. 11. Fica dispensada a realização da Avaliação de Desempenho, nos termos deste Capítulo, para os servidores em estágio probatório, os quais serão avaliados conforme regulamento próprio.

Parágrafo único. O período de estágio probatório é computado na contagem de prazo para a progressão, promoção e adicional de titulação.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO

Art. 12. Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas na Lei e nesta Resolução.

Art.13. Para fazer jus à progressão o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter obtido a estabilidade no serviço público após o cumprimento do estágio probatório, nos termos do art. 41, § 4º da Constituição Federal;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício no padrão de vencimentos em que se encontra;

III – ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos da avaliação anual de desempenho apurada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 34 1.146/2016, de acordo com as normas estabelecidas em regulamentação específica.

IV - estar no efetivo exercício de seu cargo, conforme dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vargem Alta - ES.

§ 1º. O servidor que estiver cedido ou permutado a órgão não integrante da estrutura administrativa da Câmara Municipal de Vargem Alta - ES não fará jus à progressão.

§ 2º. O servidor que estiver exercendo função de assessoramento e chefia e percebendo gratificação de função poderá concorrer à progressão desde que as funções sejam de áreas similares às do cargo efetivo.

Art. 14. O grau de merecimento será aferido pela Comissão de Desenvolvimento Funcional prevista no art. 34 da Lei 1.146/2016 através da soma dos graus obtidos pelo servidor no Formulário de Avaliação de Desempenho.

Art. 15. Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no artigo 19 desta Resolução passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 16. Não havendo os recursos financeiros indispensáveis para a concessão da progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito, a Câmara Municipal de Vargem Alta - ES efetuará um escalonamento para pagamento.

Art. 17. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir novo interstício de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Parágrafo único. A Câmara Municipal de Vargem Alta - ES, em conjunto com os servidores, promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação entre outras ações.

Art. 18. Os efeitos financeiros decorrentes da progressão prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor a partir do mês subsequente à sua concessão.

CAPÍTULO V DA PROMOÇÃO

Art. 19. Promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas na Lei 1.146/2016 e nesta Resolução.

Parágrafo único. O servidor promovido passará para o padrão de vencimento inicial (letra "A") da classe imediatamente superior àquela a que pertence.

Art. 20. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

II - ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) na média de suas 5 (cinco) últimas avaliações de desempenho funcional nos termos desta Lei;

III - estar no efetivo exercício do seu cargo, conforme dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de VargemAlta.

Parágrafo único. Não se considera afastamento do efetivo exercício os casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de VargemAlta.

Art. 21. As linhas de promoção estão representadas graficamente n Lei 1.146/2016.

Art. 22. Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, o servidor permanecerá na situação em que se encontra, devendo cumprir interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento objetivando a promoção funcional.

Art. 23. As promoções serão processadas e concedidas pela Câmara Municipal de Vargem Alta na existência de vaga, de acordo com as necessidades do serviço.

§ 1º. Terá preferência para promoção o servidor que contar melhor resultado nas avaliações periódicas de desempenho.

§ 2º. No caso de empate entre dois ou mais servidores, terá preferência o que tiver maior tempo de serviço na Câmara Municipal de VargemAlta, como servidor efetivo.

§ 3º. Havendo entre os servidores concorrentes à promoção a que se refere o § 2º deste artigo, pelo menos, 1 (um) com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, o desempate far-se-á considerando-se, como primeiro colocado, o mais idoso.

Art. 24. A promoção deverá ser solicitados diretamente pelo servidor através de requerimento direcionado à Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art. 25. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor no mês subsequente ao seu processamento.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26. Será computado o tempo de efetivo exercício do servidor no cargo em que ocupava anteriormente à vigência da Lei 1.146/2016, na concessão dos benefícios da Progressão e do Adicional por Titulação.

§ 1º. Será descontado do cômputo mencionado no caput deste artigo, o tempo de serviço utilizado no processo de enquadramento de que trata o capítulo X da Lei 1.146/2016.

§ 2º. Fica dispensada a apuração da avaliação de desempenho referente ao período mencionado no caput.

Art. 27. A cada ano, após definida a proposta orçamentária da Câmara Municipal de VargemAlta, serão expedidos, pelo Presidente

da Câmara Municipal, os critérios de concessão de progressão e promoções propostas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Parágrafo único. Os critérios mencionados no caput deste artigo definirão, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias, os quantitativos de progressões e promoções possíveis e a sua distribuição por cargo.

Art. 28. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

VargemAlta – ES, 13 de junho de 2016.

LUCIANO QUINTINO

Presidente

JUSTIFICATIVA

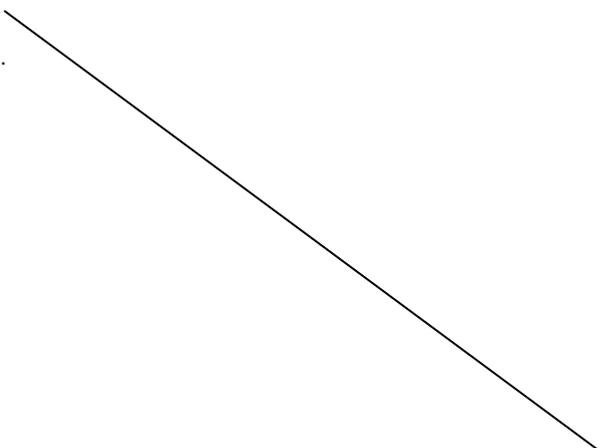
O Presente Projeto de Resolução visa regulamentar a avaliação anual de desempenho dos servidores para fins de progressão e promoção estabelecidos na Lei Municipal nº 1146, de 07 de abril de 2016 (Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de VargemAlta – ES).

Assim, por entender suficiente a justificativa, apresentamos o presente projeto esperando por sua unânime aprovação.

VargemAlta – ES, 13 de junho de 2016.

LUCIANO QUINTINO

Presidente



ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Nome do Servidor: (AVALIADO):	Matrícula:			
Cargo Efetivo:				
Nome da Chefia Imediata:	Matrícula:			
<u>AVALIAÇÃO :</u>				
A - ASSIDUIDADE: comparecimento regular, permanência no local de trabalho, observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado				
ITENS DE AVALIAÇÃO	Muito Bom (Nenhuma)	Bom (1 ou 2)	Regular (3 ou 4)	Insuficiente (Acima de 4)
1. Faltas injustificadas				
2. Atraso ou saídas antecipadas injustificadas				
3. Ausências injustificadas durante horário de trabalho				
4. Faltas injustificadas a treinamentos				
TOTAL DE CADA CONCEITO				
B - DISCIPLINA: capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como manter um comportamento adequado ao serviço público				
ITENS DE AVALIAÇÃO	Muito Bom	Bom	Regular	Insuficiente
1. Observa as normas legais e regulamentares				
2. Trata com urbanidade as pessoas no ambiente de trabalho				
3. Demonstra respeito aos colegas de trabalho				
4. Respeita os níveis hierárquicos e a sua Chefia Imediata				
TOTAL DE CADA CONCEITO				
C - INICIATIVA: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos				

ITENS DE AVALIAÇÃO	Muito Bom	Bom	Regular	Insuficiente
1. Desenvolve as suas atividades sem a necessidade de cobrança constante				
2. Apresenta ideias e sugestões que contribuam para a melhoria do trabalho				
3. Troca experiência com outros colegas, auxiliando na busca de soluções relativas a problemas de trabalho				
4. Colabora voluntariamente com a resolução dos problemas encontrados no seu campo de atuação				
TOTAL DE CADA CONCEITO				
D - PRODUTIVIDADE: capacidade de alcançar os resultados desejados, com a devida qualidade e no prazo definido				
ITENS DE AVALIAÇÃO	Muito Bom	Bom	Regular	Insuficiente
1. O nível de atenção que dispensa à execução de seu trabalho é suficiente para levar a um resultado de boa qualidade				
2. O volume de trabalho produzido é proporcional à sua complexidade e aos recursos disponíveis				
3. O procedimento de trabalho utilizado é adequado à atividade que desempenha				
4. Executa as suas atividades com qualidade no tempo negociado com a Chefia Imediata				
TOTAL DE CADA CONCEITO				
E - RESPONSABILIDADE: atuação demonstrada no cumprimento de suas atribuições, na guarda de valores, documentos e informações e na conservação de equipamentos e materiais				
ITENS DE AVALIAÇÃO	Muito Bom	Bom	Regular	Insuficiente
1. Colabora com a conservação do patrimônio público e utiliza os materiais e equipamentos de maneira racional				
2. Trata as informações e os documentos com o grau de sigilo necessário de acordo com o				

seu conteúdo				
3. Detecta e intervém em situações que venham a acarretar prejuízos aos resultados da área de atuação				
4. Executa as suas atividades com ética e profissionalismo, inclusive no atendimento ao público (sociedade, setor regulado, outras instituições e colegas de trabalho)				
TOTAL DE CADA CONCEITO				

QUANTIDADE DE CONCEITOS OBTIDOS				
CRITÉRIOS	Muito Bom	Bom	Regular	Insuficiente
A - ASSIDUIDADE				
B - DISCIPLINA				
C - INICIATIVA				
D - PRODUTIVIDADE				
E - RESPONSABILIDADE				
TOTAL DOS CONCEITOS				

CÁLCULO DOS PONTOS OBTIDOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
TOTAL DE CONCEITO X PESO	PONTOS
Total do conceito MUITO BOMX 5	
Total do conceito BOMX 3,75	
Total do conceito REGULARX 2,5	
TOTAL DOS PONTOS (NOTA FINAL)	

Vargem Alta - ES, _____/____/_____.

- () Avaliação realizada pelo **Servidor**. _____

Assinatura

- () Avaliação realizada pelo **Chefe**. _____

Assinatura



PREFEITURA MUNICIPAL DE
VARGEM ALTA

JOÃO BOSCO DIAS
PREFEITO MUNICIPAL

CLAUDIO CÉZAR PAZETTO
VICE-PREFEITO

JALILLE ZAGOTO DAVID
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

EVALNETE MEDEIROS CEREZA
CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

SECRETÁRIOS MUNICIPAIS:

ELIANE PERIM TURINI
GABINETE

GLÓRIA CECÍLIA ALTOÉ
FINANÇAS

MARILZA ONILIA DA SILVEIRA FIM
ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

ELIAS ABREU DE OLIVEIRA
OBRAS, SERVIÇOS URBANOS E INTERIOR

ALMIR FRANCISCO JURIATTO
CULTURA, TURISMO E ESPORTES

RODOLPHO SILVA MAIA
EDUCAÇÃO - INTERINO

DALVA VIEIRA DE SOUZA RINGUIER
MEIO AMBIENTE

RAPHAEL PAIVA DE OLIVEIRA
SAÚDE

MANOEL DEMARTINI
AGRICULTURA

ANDERSON DEPRÁ
ADMINISTRAÇÃO

ORGÃO OFICIAL

Responsável:

GABINETE DO PREFEITO

Rua Zíldio Moschen,22-Centro Vargem Alta – Espírito Santo

CEP: 29.295-000 – Tel.: (28) 3528 1010

E-mail: orgaooficial.vargemalta@gmail.com