



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623 - ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR

Resolução nº 28/2002
de 18 de novembro de 2002.



"Dispõe sobre a regulamentação de normas e critérios para instituição do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores da Câmara Municipal de Extrema".

A Câmara Municipal de Extrema - MG, por seus representantes aprova e promulga a seguinte Resolução:

Art. 1º - Fica por esta Resolução instituído o Programa de Avaliação de Desempenho para medir a eficiência e a produtividade dos servidores desta Câmara Municipal, o qual deverá obedecer aos seguintes preceitos:

CAPÍTULO I

I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

Art. 3º - O Programa de Avaliação de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si mesmo, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para :

- I - critério orientador para as chefias;
- II - treinamento;
- III - controle e seleção;
- IV - controle de eficiência pessoal;



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623- ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR



V - *avaliação especial de desempenho no estágio probatório;*

VI - *avaliação periódica de desempenho;*

VII - *intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;*

VIII - *redução das áreas de atrito;*

IX - *possibilitar que o servidor seja avaliado considerando seu desempenho em relação a metas individuais traçadas, a capacitação e demais recursos organizacionais oferecidos.*

Art. 4º - A Câmara Municipal de Extrema dará conhecimento prévio aos seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados na avaliação de desempenho de que trata esta Resolução.

II - DOS PRECEITOS LEGAIS

Art. 5º - Cumprir a legislação no tocante à Avaliação de Desempenho, no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do § 4º da Constituição Federal em seu artigo 41 e aos servidores estáveis.

III - DA RESPONSABILIDADE DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 6º - A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade do Departamento Administrativo e Financeiro, que em caso específico do artigo 41, § 4º da Constituição Federal, deverá auxiliar a Comissão para Avaliação Especial de Desempenho, ou



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623 - ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR

para fins de Avaliação Periódica de Desempenho, artigo 41, inciso III, da Constituição Federal, 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.



IV - DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Art. 7º - Deverá ser nomeada, pelo Presidente da Câmara Municipal, em cada período de avaliação, uma Comissão de Avaliação de Desempenho, formada por:

Parágrafo único - Três (03) servidores estáveis, ou na sua impossibilidade, três (03) vereadores, que terão as seguintes funções:

I. revisar os boletins de avaliação dos servidores em estágio probatório e efetivo, adequando-os para melhor atender às necessidades da Administração;

II. revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os aos avaliadores, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros nas avaliações;

III. emitir parecer sobre os resultados das avaliações;

IV. indicar ao Departamento Administrativo e Financeiro, plano de desenvolvimento completo de Avaliação de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade desta Câmara Municipal;



V. participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho;

V - DA CONTRATAÇÃO DE FIRMA ESPECIALIZADA



Art. 8º - Poderá ser contratada firma especializada objetivando assessoramento à Comissão de Avaliação de Desempenho, no seguinte tópico:

I - implantação do sistema de Programa de Avaliação de Desempenho.

VI - DA INDICAÇÃO DOS AVALIADORES E PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Art. 9º - Ficam indicados para proceder a Avaliação de Desempenho:

I - as chefias imediatas dos servidores avaliados e na falta destes a chefia imediatamente superior;

II - uma auto-avaliação realizada pelo servidor;

III - uma avaliação realizada pela Comissão de Avaliação e Desempenho, dos servidores que tiveram pontuação "insuficiente" e dos servidores em que foram constatadas discrepâncias na comparação das avaliações da chefia imediata e da auto-avaliação.

Art. 10 - Os servidores durante o estágio probatório experimentarão as seguintes avaliações:

I-06 (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 cinco meses.



II - as avaliações serão realizadas de seis em seis meses, com exceção da última que será realizada 1 (um) mês antes do fim do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III - cada processo avaliativo pode variar em um e até dois meses de diferença das datas previstas no artigo 10, inciso I, desta Resolução.

CAPÍTULO II

DA METODOLOGIA DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11 - O Programa de Avaliação de Desempenho constitui-se no desenvolvimento das responsabilidades conjuntas entre chefias e servidores, para planejamento, coordenação e controle de atividades voltadas à consecução de objetivos institucionais.

Art. 12 - O Programa de Avaliação de Desempenho será processado em 04 (quatro etapas):

- I - Planejamento do trabalho;
- II - Acompanhamento do trabalho;
- III - Avaliação de desempenho;
- IV - Plano de desenvolvimento.

§ 1º - O planejamento do trabalho tem por objetivo:



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623 - ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR



I - criação de mecanismos de controle, se já não existirem;

II - verificação da capacitação do servidor e da disponibilidade de recursos técnicos necessários ao desempenho das tarefas.

objetivo:

§ 2º - O acompanhamento do trabalho tem por

I - aferir os padrões de desempenho;

II - permitir a troca de informações com o servidor;

III - identificar a necessidade de ações de desenvolvimento do servidor;

IV - analisar questões relativas ao ambiente organizacional que estejam interferindo no desempenho do servidor.

objetivo:

§ 3º - A avaliação de desempenho tem por

I - verificar o alcance das metas da organização;

II - evidenciar as contribuições do servidor;

III - estabelecer necessidades de treinamento e desenvolvimento dos servidores;

IV - estabelecer outras necessidades organizacionais;

V - avaliar nível profissional do servidor.

objetivo:

§ 4º - O plano de desenvolvimento tem por

I - corrigir as defasagens verificadas entre os padrões de desenvolvimento definidos no planejamento do trabalho e os resultados da avaliação do desempenho do servidor, por meio de propostas elaboradas pela chefia;



II - permitir o desenvolvimento do servidor, viabilizando as metas organizacionais e avaliações futuras.

CAPÍTULO III

I - DO MÉTODO, FATORES DESCRITIVOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Art. 13 - Fica prevista a utilização do método de Fatores Descritivos, com o uso de boletins de avaliação específico para cada agrupamento de cargos, onde estão previstos os Fatores Comportamentais e Operacionais, bem como seus graus, a saber:

I - Fatores Comportamentais:

- Referem-se às atitudes que caracterizam a postura do servidor frente: o exercício do cargo, os elementos facilitadores e as condições favoráveis para o desempenho das tarefas em relação às posturas do servidor.*

II - Fatores Operacionais:

- Referem-se aos procedimentos típicos e os objetivos de cada agrupamentos de cargos.*

Art. 14 - A avaliação 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.

Parágrafo único - A avaliação de desempenho pressupõe a responsabilidade conjunta entre avaliador e avaliado fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623 - ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR

§ 1º - O processo avaliativo observará os seguintes itens:

I - *cientificar o servidor do nível de sua contribuição para a consecução das metas da organização;*

II - *obter a avaliação do servidor sobre os métodos utilizados para o gerenciamento de seu desempenho;*

III - *ensejar discussão sobre as evidências da avaliação de desempenho, buscando a elaboração conjunta de um plano de desenvolvimento.*

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

§ 3º - *O servidor ao ter ciência do teor das avaliações (chefia imediata, auto-avaliação e colegas avaliadores), assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação.*

§ 4º - *O servidor, ao final de cada processo avaliativo poderá recorrer à Comissão de Avaliação de Desempenho caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim preenchido pela chefia imediata, auto-avaliação e colegas avaliadores.*

§ 5º - *Existirão três avaliações, da chefia imediata, auto-avaliação e do colega avaliador, serão tabuladas as três avaliações e o resultado das três avaliações em um único boletim. As notas destes boletins é que serão repassados aos servidores avaliados.*





II - DOS GRAUS

Art. 15 - Os graus de todos os fatores deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o insuficiente (grau 1) e o ótimo (grau 4), a saber:

GRAU 1 - quando o servidor em determinado fator não atingir o mínimo de desempenho exigido para o cargo que exerça, ficará graduado no conceito insuficiente;

GRAU 2 - quando o servidor em determinado fator atingir apenas o mínimo de desempenho exigido para o cargo que exerça, ficará graduado no conceito regular;

GRAU 3 - quando o servidor em determinado fator corresponder exatamente o desempenho exigido para o cargo que exerça, ficará graduado no conceito bom;

GRAU 4 - quando o servidor em determinado fator exceder o desempenho exigido para o cargo que exerça, ficará graduado no conceito ótimo.

III - DEFINIÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 16 - Os fatores serão descritos nos boletins de avaliação com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamento de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 17 - Os boletins de avaliação serão constituídos de 05 (cinco) questões relacionadas aos fatores comportamentais e 05 (cinco) questões relacionadas aos fatores operacionais.



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623- ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR

I - Caso o servidor seja considerado "insuficiente" em alguma avaliação, deverá ser encaminhado à Comissão de Avaliação e Desempenho para que receba o acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual estará sendo avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação e Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata. Se na avaliação seguinte do servidor com nota insuficiente não apresentar crescimento que o eleve no mínimo a um grau acima, poderá ser exonerado ainda na vigência do estágio probatório.

II - O fator de avaliação assiduidade será tabulado até 20 pontos como se segue no quadro abaixo:

NÚMERO DE FALTAS	PONTOS PERDIDOS
0	0
De 1 a 5	5
De 6 a 10	10
Acima de 10	20

II.1 - As faltas serão computadas no período de cada avaliação;

II.2 - As faltas relativas a cada servidor serão repassadas à Comissão de Avaliação de Desempenho pelo Departamento Administrativo e Financeiro;

IV - DESCRIÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 18 - A descrição dos fatores de avaliação e a característica de cada grau segue logo abaixo:





FATORES COMPORTAMENTAIS

I - Desempenho conjunto: considera o interesse em cooperar e solucionar eficazmente as situações de trabalho dentro de suas próprias atribuições, para o desenvolvimento dos resultados conjuntos satisfatórios.

II - Relacionamento Profissional: Tem por base todo e qualquer tipo de contato pessoal com os superiores, subordinados e colegas de trabalho e clientes externos.

III - Comunicação e Participação: Considera, como o servidor processa as informações funcionais e sua relação de interdependência. Leva em conta opiniões, sugestões, soluções e também sua participação em treinamentos e reuniões.

IV - Adaptação e flexibilidade: Considera a capacidade de ajustamento do funcionário em relação ao trabalho e à capacidade de aprender a assimilar métodos. Disposto para exercer diferentes tarefas ou atuar em outros locais.

V - Organização e Controle: Considera-se a habilidade para ordenar o trabalho, os recursos de que dispõe e a facilidade em manter a seqüência, a execução e os resultados das tarefas.

FATORES OPERACIONAIS

VI - Assiduidade: Serão avaliadas a freqüência e a constância do servidor, regularidade e a exatidão com que comparece ao seu local de trabalho;

VII - Disciplina: Avalia a capacidade do servidor em adaptar-se às regras impostas ao trabalho e as ordens emanadas pelos seus superiores em observância de preceitos e normas.





VIII - Capacidade de iniciativa: Avalia o desembaraço para resolver problemas que surjam no seu trabalho. Capacidade de inovação a partir de recursos disponíveis, aumentando a eficácia do trabalho.



IX - Produtividade: Avalia a quantidade de trabalho e resultados obtidos dentro do prazo;

X - Responsabilidade: Avalia a capacidade do servidor em responder pelas suas atitudes e pela dos outros em seu comando, e ainda, pela consciência de seus atos praticados voluntariamente.

V - DO TREINAMENTO TÉCNICO DO SERVIDOR COM DESEMPENHO INSUFICIENTE

Art. 19 - Os relatórios parciais indicarão as medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado;

Art. 20 - Os relatórios parciais, obrigatoriamente, relatarão as deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos nesta resolução;

Art. 21 - As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente serão priorizadas no planejamento do órgão, departamento ou do setor.



VI - DOS GRUPOS E SEUS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 22 - Os Fatores Operacionais serão aplicados na avaliação e desempenho de todos os servidores sem discriminação, a saber:

- I - Assiduidade**
- II - Disciplina**
- III - Capacidade de iniciativa**
- IV - Produtividade**
- V - Responsabilidade**

Art. 23 - Os Fatores Comportamentais serão aplicados na avaliação de desempenho de todos os servidores, sem discriminação, a saber:

- I - Desempenho conjunto**
- II - Relacionamento profissional**
- III - Comunicação e participação**
- IV - Adaptação e flexibilidade**
- V - Organização e controle**

Art. 24 - Os agrupamentos dos cargos serão adequados aos fatores operacionais e comportamentais, a saber:

GRUPO I

- Secretário Parlamentar**
- Auxiliar Administrativo**
- Assistente Administrativo**
- Contador**



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623- ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR

GRUPO 2

- Servente
- Motorista
- Mensageiro
- Telefonista
- Secretária
- Vigia



VII - DA PONDERAÇÃO DOS FATORES E GRAUS PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS

Art. 25 - A Planilha de pesos relativos dos Fatores de Avaliação é a constante dos quadros abaixo:

TABELA I		
FATORES COMPORTAMENTAIS	GRUPOS FUNCIONAIS	
	01	02
	Pesos	Pesos
Desempenho conjunto	2	2
Relacionamento profissional	1	2
Comunicação e Participação	2	3
Adaptação e flexibilidade	1	2
Organização e controle	4	1

TABELA II		
FATORES OPERACIONAIS	GRUPOS FUNCIONAIS	
	01	02
	Pesos	Pesos
Assiduidade	2	2
Disciplina	2	2
Capacidade de iniciativa	2	4
Produtividade	2	3
Responsabilidade	3	2



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2623- ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR



PONTUAÇÃO	GRAU	CONCEITO
<i>Até 59</i>	<i>1</i>	<i>Insuficiente</i>
<i>De 60 a 74</i>	<i>2</i>	<i>Regular</i>
<i>De 75 a 89</i>	<i>3</i>	<i>Bom</i>
<i>Acima de 90</i>	<i>4</i>	<i>Ótimo</i>

VIII – DA TABULAÇÃO E CONTAGEM DOS PONTOS

Art. 26 – A pontuação de cada servidor é estabelecida pelos seguintes critérios:

I – Cada conceito representa um grau específico, ótimo é igual ao grau 4, bom é igual ao grau 3, regular é igual ao grau 2 e insuficiente é igual ao grau 1, respectivamente;

II – A pontuação em cada fator é obtida da multiplicação de cada grau pelo valor correspondente em cada grupo funcional, constantes das tabelas I e II;

III – A pontuação máxima por cada avaliação é de 100 (cem) pontos;

IV – É considerado conceito insuficiente menos de 59 (cinquenta e nove) pontos em cada avaliação;

IX – DAS ESPECIFICAÇÕES E TABULAÇÕES DAS AVALIAÇÕES

Art. 27 – As avaliações serão tabuladas da seguinte forma:



CÂMARA MUNICIPAL DE EXTREMA

"VEREADOR WALDOMIRO ANTONIO DA SILVA"

RUA GOVERNADOR VALADARES, 245 - CEP 37.640-000 - FONE (035) 3435-2823- ESTADO DE MINAS GERAIS.
CNPJ/MF N.º 19.038.603/0001-00 E-MAIL: CAMARAEXTREMA@EXNET.COM.BR

Avaliação	Peso
Chefia imediata	2
Auto-avaliação	1
Avaliação da Comissão	2



I - a tabulação das avaliações será feita por média aritmética;

II - a avaliação da Comissão será feita quando houver discrepância nas avaliações da chefia imediata e da auto-avaliação;

III - os servidores, através de boletim próprio, avaliarão as chefias imediatas;

X - ANEXOS

Art. 29 - Segue em anexo a esta Resolução o boletim de avaliação relativo aos grupamentos de cargos 01 e 02 respectivamente.

Art. 30 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação..

18 11 2002

Imício
Smon, Ricardo de
2002

JOSE MARCO DO COSTO
PRESIDENTE DA CÂMARA

ANTÔNIO PEDRO DE TOLEDO
VICE-PRESIDENTE DA CÂMARA

César de Jesus Gomes Finto
Secretário de Câmara